



Nueva Antropología

ISSN: 0185-0636

nuevaantropologia@hotmail.com

Asociación Nueva Antropología A.C.

México

Reygadas, Luis

Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo

Nueva Antropología, vol. XVIII, núm. 60, febrero, 2002

Asociación Nueva Antropología A.C.

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15906007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PRODUCCIÓN SIMBÓLICA Y PRODUCCIÓN MATERIAL

Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo

Luis Reygadas*

Las relaciones entre la cultura y los aspectos materiales de la sociedad han sido ampliamente discutidas, tanto en la antropología como en el conjunto de las ciencias sociales. De hecho, esta discusión tiene raíces muy profundas que se hunden en viejas polémicas científicas y filosóficas en torno a la distinción entre la materia y la mente, entre lo instrumental y lo expresivo o entre lo objetivo y lo subjetivo. La bibliografía sobre estas relaciones es tan abundante que cualquier enumeración resultaría insuficiente. Sólo a manera de ejemplo, podrían mencionar-

se las discusiones entre empirismo y racionalismo en la filosofía de los siglos xvii y xviii, la acre polémica entre materialismo e idealismo en el siglo xix, la oposición entre la antropología social británica y la antropología cultural norteamericana en el siglo xx y los debates entre materialistas y culturalistas en la antropología económica durante los años sesenta y setenta del siglo xx.¹ Por lo general han predominado los enfoques unilaterales, es decir, aquellos que postulan que uno de

* Profesor del Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

¹ Sobre esta última discusión se encuentra un interesante resumen en Jesús Contreras, "La antropología económica entre el materialismo y el culturalismo", en J. R. Llobera (coord.), *Antropología económica: estudios etnográficos*, Barcelona, Anagrama, 1981, pp. 9-32.

los dos aspectos determina al otro, aunque también ha habido muchos intentos de explorar las determinaciones mutuas entre ellos.² Pero incluso en estos últimos casos es frecuente el dualismo que separa a lo material de lo simbólico, con enormes dificultades para pensar el hecho de que forman parte de una misma realidad, además de que ambas constituyen dimensiones indisolubles de los sujetos y de la sociedad, pese a que puedan ser separadas por el análisis.

Las polémicas sobre la relación entre la producción material y la cultura desbordan el ámbito científico y filosófico, los conceptos utilizados por los pensadores han estado imbricados con narrativas del sentido común que, mediante el uso de metáforas, estereotipos y otros recursos simbólicos oponen, distinguen o entrelazan el cuerpo y el alma, el trabajo y la cultura, la economía y la ideología, los valores y el comportamiento. Este artículo se ubica en las coordenadas de estas discusiones, pero gira en torno a un aspecto específico de las mismas, a saber, el de las intersecciones de lo cultural y lo material en el proceso de trabajo, tema que ha sido abordado tanto por la antropología industrial como por la sociología del trabajo, y que resulta de fundamental importancia frente a las modificaciones que experimentan las culturas laborales en el contexto actual de globalización.³

² Uno de los trabajos que mejor logra conjuntar ambas dimensiones como parte constituyente de una misma realidad es el libro de Maurice Godelier, *Lo ideal y lo material*, Madrid, Taurus Humanidades, 1989.

³ Sobre este tema en el ámbito de la sociología pueden consultarse Mats Alvesson y Per Olof Berg, *Corporate Culture and Organizational Symbolism*.

Para ello, me propongo construir un concepto de cultura del trabajo que sea congruente con un enfoque histórico-semiótico de la cultura, es decir, con la visión de la cultura como un proceso de producción, transmisión y apropiación de significados en contextos históricos y sociales específicos. También comento algunas de las metáforas que se han utilizado para el análisis de las relaciones entre la cultura y el trabajo.

LA INTERSECCIÓN DE DOS DIMENSIONES (MÁS ALLÁ DEL DUALISMO CUERPO-ALMA)

La reflexión sobre las relaciones entre los aspectos materiales y culturales del trabajo estuvo dominada durante mucho tiempo por la metáfora que opone, de

An Overview, Nueva York, Walter de Gruyter, 1992; John Goldthorpe et al., *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge, Cambridge University Press, 1969; Rocío Guadarrama, "De la cultura obrera a las culturas laborales: reseña de un debate", *El Cotidiano*, núm. 73, noviembre-diciembre de 1995, pp. 19-24; Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, París, Références, Presses de la Fondation National des Sciences Politiques, 1988; en la antropología se pueden mencionar los trabajos de Mary Douglas, "The Person in an Enterprise Culture", en Shaun Hargreaves y Angus Ross, *Understanding the Enterprise Culture. Themes in the Work of Mary Douglas*, Edimburgo, Edimburgh University Press, 1993; Victoria Novelo, "La cultura obrera, una contrapropuesta cultural", *Nueva Antropología*, vol. VI, núm. 23, marzo de 1984, pp. 45-56; Juan Luis Sariago, "Cultura obrera: pertinencia y actualidad de un concepto en debate", en Esteban Krotz (comp.), *La cultura adjetivada*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 1993, pp. 33-42.

manera dualista, la materia y la mente o, dicho de otro modo, el cuerpo y el alma. De acuerdo con este dualismo, lo material y lo simbólico serían realidades de distinta naturaleza, pertenecerían a universos separados o, al menos, paralelos, es decir, líneas rectas que nunca convergen, conjuntos que nunca llegan a la intersección. En el caso del trabajo, por un lado estaría la transformación física de la materia prima mediante un esfuerzo que la convierte en un producto y, por el otro, las ideas, percepciones, sentimientos y valores encerrados en la mente de los trabajadores, empleados o patronos. El problema con esta metáfora no está en el reconocimiento de estas diferencias, que efectivamente existen, sino en la dificultad para pensar sus relaciones, para construir puentes que las unan en un solo andamiaje conceptual: con frecuencia se analizaba un aspecto desligado del otro, sin lograr concebirlas como dimensiones de una misma realidad. Los procesos mentales no ocurren al margen de la realidad física y corporal, del mismo modo que el trabajo humano no existe sin el trasfondo de la actividad simbólica.

La producción material no puede desligarse de la producción simbólica que se entreteje con ella. El trabajo humano más simple requiere una actividad mental, se encuentra embebido en un determinado contexto cultural. El trabajo no existiría sin la materia prima de los símbolos. La existencia de la parte ideal del trabajo fue mencionada hace mucho tiempo por Carlos Marx, en un pasaje de *El capital* que ya es clásico:

Aquí partimos del supuesto del trabajo plasmado ya bajo una forma en la que per-

tenece exclusivamente *al hombre*. Una araña ejecuta operaciones que semejan a las manipulaciones del tejedor, y la construcción de los panales de las abejas podría avergonzar, por su perfección, a más de un maestro de obras. Pero, hay algo en que el peor maestro de obras aventaja, desde luego, a la mejor abeja, y es el hecho de que, antes de ejecutar la construcción, la proyecta en su cerebro. Al final del proceso de trabajo, brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya *en la mente del obrero*; es decir, un resultado que tenía ya existencia *ideal*. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que, al mismo tiempo, *realiza en ella su fin*, fin que él *sabe* que rige como una ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad. Y esta supeditación no constituye un acto aislado. Mientras permanezca trabajando, además de esforzar los órganos que trabajan, el obrero ha de aportar esa voluntad *consciente del fin* a que llamamos *atención*, atención que deberá ser tanto más reconcentrada cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza, es decir, cuanto menos disfrute de él el obrero como de un juego de sus fuerzas físicas y espirituales.⁴

La noción de cultura del trabajo busca captar esta intersección entre lo simbólico y lo productivo. Se ubica en el espacio de las relaciones entre las dimensiones materiales y mentales de la actividad laboral. Hay diversas definiciones del concepto de cultura del trabajo. Entre ellas, cabe recordar la que propuso Gintis:

⁴ Carlos Marx, *El capital. Crítica de la economía política*, t. I, México, Fondo de Cultura Económica, 1973, pp. 130-131. Cursivas en el original.

Las culturas del trabajo están constituidas por el conjunto de comportamientos, significados y hábitos de relación que se encuentran inmersos en las relaciones laborales. Se incluyen también bajo este concepto las tipificaciones de las ocupaciones y el conocimiento de los saberes laborales específicos que definen la actividad desarrollada. Integran tanto las políticas organizativas de la empresa, como las respuestas de los trabajadores a las mismas (Burawoy, 1989; Lamphere, 1985). Puede decirse que las culturas del trabajo conforman los *grupos de referencia normativos*, relativamente homogéneos y cohesionados, que se constituyen a través de la propia interacción que se establece entre los trabajadores como resultado de la división técnica del trabajo.⁵

La definición de Gintis tiene la ventaja de incluir tanto las culturas de empresa como las de los trabajadores, además de que destaca que son un producto de la interacción de los sujetos. También tiene el acierto de señalar que no son una realidad externa al trabajo (“se encuentran inmersas en las relaciones laborales”) y que están constituidas tanto por elementos cognitivos (“tipificaciones de las ocupaciones y saberes laborales”) como por elementos no cognitivos (“grupos de referencia normativos”). Sin embargo, se presta a algunas confusiones al incluir

tanto la dimensión simbólica (los significados) como la dimensión de la acción (comportamientos y hábitos), lo que conlleva el riesgo de hacer una definición demasiado abarcadora. Roberto Varela ha señalado con agudeza la necesidad de no confundir la cultura y el comportamiento, aunque se encuentren indisolublemente ligados: una cosa son las conductas y otra los significados que se encuentran asociados con ellas.⁶

Por su parte, en una reflexión más abstracta, Maurice Godelier ha planteado la cuestión de las relaciones entre la cultura y el trabajo de una manera muy sugerente. En su libro *Lo ideal y lo material*⁷ destacó la importancia de la cultura en la configuración de las relaciones de producción. En ese texto analizó las funciones que desempeñan las realidades materiales y las realidades ideales en el proceso de producción de la sociedad. Para él, la parte ideal nace al mismo tiempo que la sociedad. Las representaciones normativas no son un reflejo en la conciencia de relaciones sociales nacidas fuera y al margen de la conciencia; por el contrario, constituyen un componente esencial de esas relaciones: “En el corazón de la parte más material de la infraestructura de las sociedades, en el corazón de las fuerzas productivas [...] descubrimos, pues, una parte ideal. [...] *Esta parte ideal constituye una especie de armadura, un esquema organizador interno de su puesta en práctica*”.⁸

⁵ Herbert Gintis, “La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista”, en L. Tohara (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, 1983, p. 176, citado en Dolors Comas d'Argemir, “Trabajo, ideología y representaciones sociales: las representaciones ideológicas en el mercado laboral”, ponencia al V Congreso de Antropología, Granada, 1990, p. 24. Cursivas en el original.

⁶ Roberto Varela, “Cultura, tecnología y dispositivos habituales”, ponencia al Coloquio Internacional de Tecnología y Procesos Culturales, México, febrero de 1994, pp. 3-4.

⁷ Maurice Godelier, *op. cit.*

⁸ *Ibid.*, p. 165. Cursivas en el original.

Me parece que los planteamientos de Godelier resultan apropiados por dos razones. En primer lugar, porque precisan que lo material y lo ideal son dos componentes de la realidad, que si bien no son lo mismo, coexisten y pueden determinarse de manera recíproca: “Las relaciones sociales nacen siempre simultáneamente fuera del pensamiento y dentro del pensamiento [...] *el pensamiento mantiene siempre una relación de co-nacimiento con lo real social*”.⁹ De aquí puede derivarse la idea de que el trabajo tiene dos partes o dimensiones, una ideal y otra material, las cuales están siempre presentes e influyen una en la otra.

El hecho de que los aspectos ideales y materiales del trabajo estén íntimamente vinculados no quiere decir que las dos partes sean idénticas, ni que un cambio en una de ellas necesariamente desemboque en un cambio similar en la otra.¹⁰ Una vez establecido que ambas dimensiones tienen poder constitutivo sobre la realidad, pueden analizarse con relativa independencia y entender que entre ellas hay una relación de condicionamiento mutuo pero no absoluto: la cultura debe verse con una “libertad vigilada” respec-

to a las condiciones materiales del trabajo y viceversa.¹¹

La segunda gran aportación de Godelier es su concepción de lo “ideal” (*idéel*, en francés), capaz de incluir una amplia gama de realidades subjetivas:

Al decir realidades ideales, me refiero a todas las formas de pensamiento implicadas en la producción y reproducción de las relaciones sociales. La ventaja de la palabra ‘*idéel*’ [ideal] [...] es que sirve para designar *todas* las formas de pensamiento, conscientes e inconscientes, cognitivas o no cognitivas, sin excluir ni privilegiar alguna. De este modo he querido mostrar con toda claridad que cualquier relación de los hombres, entre ellos o con la naturaleza, conlleva siempre una parte ‘*idéel*’ (ideal) que juega un papel esencial en la producción y en la reproducción de esa relación.¹²

Coincido con estos postulados de Godelier, pero prefiero no utilizar la noción de una parte *ideal* del trabajo por dos razones. En primer término, no existe en castellano una palabra que traduzca de manera adecuada la noción francesa de *idéel* (ideacional, ideático, mental, relativo a las ideas), la cual es muy diferente a *idéel* (ideal o imaginario).¹³ La segunda razón es de orden teórico: si bien Godelier incluye en la parte ideal muy di-

⁹ *Ibid.*, p. 198. Cursivas en el original.

¹⁰ En uno de sus primeros artículos, Clifford Geertz argumentó que uno de los problemas de la antropología en general, y del funcionalismo en particular, era el de pensar que un cambio en la sociedad tenía que desembocar necesariamente en un cambio del mismo sentido en la cultura y viceversa, advirtiendo de los peligros de concebir la cultura y la sociedad como estructuras isomorfas. Clifford Geertz, “Ritual y cambio social: un ejemplo javanés”, en *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa, 1991, pp. 131-151.

¹¹ Paolo Zurla, “Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 8, Madrid, invierno de 1989-1990, pp. 111-113.

¹² Maurice Godelier, *op. cit.*, p. 8. Cursivas en el original.

¹³ Véase la nota del traductor en la página 6 del libro de Godelier, así como la nota de la página 157 del mismo texto.

versas formas del pensamiento (cognitivas, no cognitivas, conscientes, inconscientes, representaciones imaginarias, etc.), no dice nada acerca de otros componentes de la cultura que no son, en sentido estricto, pensamientos, sino sentimientos, afectos, normas, valores. A pesar de que seguiré de cerca las líneas generales de la propuesta de Godelier, en vez de hablar de una parte ideal, hablaré de una dimensión *simbólica* del trabajo, en la que es posible incluir todos esos componentes de la cultura. También sigo en ello la propuesta de Varela, quien incluye en la cultura los signos y símbolos que se refieren a conocimientos, informaciones, valoraciones, emociones, sentimientos, ilusiones y utopías.¹⁴

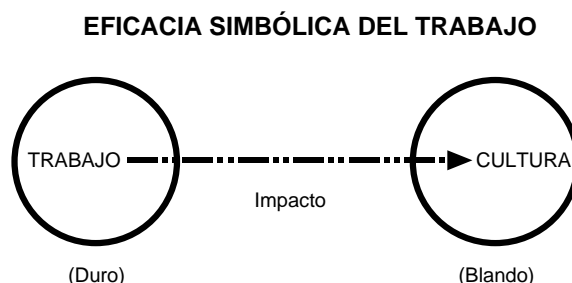
Con base en las reflexiones anteriores, propongo la siguiente definición: *por cultura del trabajo entiendo la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral*. Quiero insistir en la necesidad del análisis multidireccional de los vínculos entre cultura y trabajo, con el fin de indagar tanto la influencia que tiene la acción simbólica sobre el proceso productivo como el papel del trabajo en la formación de la cultura de la sociedad. Asimismo, remarcaré la importancia de entender la creación y apropiación de formas simbólicas en el trabajo como un proceso en el que los agentes actualizan su cultura dentro de contextos y relaciones de poder específicos.

LA EFICACIA SIMBÓLICA DEL TRABAJO: METÁFORAS DEL IMPACTO

El concepto de cultura del trabajo alude a la intersección de dos aspectos de la vida social: la dimensión simbólica y la dimensión productiva. En esta intersección se deben analizar, al menos, dos procesos, que se refieren a la influencia que cada una de las dimensiones ejerce sobre la otra. En la realidad los dos se encuentran entrelazados, y aquí sólo se distinguen con fines analíticos. El primer proceso tiene que ver con un vector que va desde la esfera productiva hacia la cultural, o sea, con la manera en que el trabajo determina a la cultura. El segundo proceso opera en sentido inverso, de la cultura hacia el trabajo, es decir, se refiere a la influencia que ejerce la cultura sobre el ámbito del trabajo. Así, habría que distinguir en primer lugar la incidencia que tienen las características de la actividad laboral sobre las ideas, las representaciones, los valores, las normas y los hábitos de los agentes productivos y del conjunto de la sociedad. Llamo a esta incidencia *eficacia simbólica del trabajo*, la cual podría ilustrarse por medio del esquema de la figura 1.

La reflexión sobre la manera en que el trabajo determina a la cultura se encuentra en la economía política clásica, en el marxismo, en muchos estudios sobre los efectos sociales de la tecnología y en numerosas investigaciones de antropología y sociología industrial. Por lo general ha sido pensada mediante metáforas de impacto, es decir, por medio de postulados que plantean que el trabajo, la economía y la tecnología son variables independientes que modifican a la cultura concebida

¹⁴ Roberto Varela, *op. cit.*

FIGURA 1. *Influencia del trabajo sobre la cultura*

como variable dependiente. Por eso en el esquema de la figura 1 aparece una flecha sólida para indicar el impacto que ejercen las fuerzas “duras” o materiales en los aspectos “blandos” o culturales. Un ejemplo conspicuo de estos postulados es la famosa metáfora del edificio acuñada por Marx, según la cual los cambios en las fuerzas productivas y las relaciones de producción (infraestructura) provocan, tarde que temprano, transformaciones correspondientes en las esferas políticas e ideológicas (superestructura).¹⁵ Otra metáfora muy ilustrativa es la que ve la influencia de la tecnología sobre la cultura como un fenómeno similar al que ocurre cuando se arroja una piedra al agua, provocando ondas sucesivas en torno al punto de impacto.¹⁶ De igual manera, es frecuente encontrar descripciones de los

efectos de la máquina de vapor, de la electricidad, del automóvil, de la televisión, de las computadoras o de la internet sobre el tejido social y las costumbres, narraciones en las que las revoluciones industriales son el punto de partida para la transformación ulterior del resto de la estructura social. Lo importante es reconocer esta indudable eficacia simbólica de los procesos materiales sin reproducir la unilateralidad y el determinismo que acompañan a la mayoría de las metáforas del impacto.

La influencia del trabajo sobre los procesos de construcción de significados también está presente en los estudios acerca de la cultura obrera.¹⁷ Pero en ese caso la

¹⁵ Carlos Marx, “Prólogo a la contribución a la crítica de la economía política”, en Carlos Marx y Federico Engels, *Obras escogidas*, Moscú, Progreso, 1974.

¹⁶ María Josefa Santos y Rodrigo Díaz han utilizado esa metáfora para hacer una crítica muy sugerente al determinismo tecnológico en su artículo “Poder, tecnología y cultura”, México, 2001 (manuscrito).

¹⁷ Para una discusión sobre el empleo del concepto de cultura obrera en la antropología mexicana véase Luis Reygadas, “De la conciencia de clase a la *business anthropology*: los estudios sobre cultura y trabajo en México”, *Inventario Antropológico*, vol. 6, 2000. También pueden consultarse Patricia Arias, “Antropología del trabajo y antropología obrera”, en varios autores, *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, México, CIESAS, 1988; Guillermo Bonfil, “Comentarios a la ponencia ‘Notas acerca de la cultura obrera’”, en Victoria Novelo (comp.), *Coloquio de cultura obrera*, México, CIESAS, 1987; Raúl Nieto, *Ciudad*,

indagación se enfocaba en la incidencia de un tipo particular de sujeto colectivo: la clase obrera. Se trata ahora de abrir el abanico de las posibilidades de análisis, a modo de poder incluir distintos tipos de sujetos individuales o colectivos: hombres, mujeres, artesanos, obreros, ingenieros, clases sociales, miembros de una profesión, de un grupo étnico o de una organización.

Este primer aspecto de la cultura del trabajo indica que, desde el punto de vista de los individuos, los sujetos productivos exportan o trasladan sistemas de representaciones, normas, valoraciones y utopías desde su trabajo hacia las otras esferas de su vida.¹⁸ Desde un punto de vista colectivo, hay un movimiento de creación simbólica que parte de la esfera de la producción y se difunde hacia otras instancias de la sociedad. Es en este movimiento donde se puede ubicar el postulado de Sahlins sobre la retícula simbólica que se forma en las relaciones de producción y que se proyecta después sobre el conjunto de la sociedad.¹⁹ Se puede

decir que hay un proceso de creación de significados desde el trabajo: la actividad laboral siempre va acompañada de construcciones simbólicas. Al trabajar, los sujetos entablan relaciones consigo mismos, con otros sujetos y con objetos de diversa clase; al hacerlo, actualizan, interpretan y producen significados mediante el uso de símbolos. Estos símbolos no sólo se refieren a su actividad productiva y a sus relaciones de trabajo, sino que son de naturaleza muy variada y pueden, después, ser reutilizados en la vida extralaboral.

Un operador de maquinaria, al fabricar una pieza, puede estar pensando en su trabajo, pero también puede estar generando concepciones, actitudes y valores muy diversos que después llevará a otros mundos de vida. La solidaridad aprendida en el taller o en la oficina es susceptible de ser trasladada al espacio doméstico o al grupo de amigos, lo mismo que el orgullo profesional del artesano se convierte después en criterio educativo al formar a los hijos. El rechazo de los mineros de enclave hacia los patrones extranjeros puede aparecer después en la vida cotidiana de las escuelas, del mismo modo que los valores del consumismo y de la competitividad inculcados en un centro de trabajo se llevan hacia las actividades recreativas. En las últimas décadas ha sido notorio cómo las ideas en torno a la calidad en la producción han ido penetrando en el ámbito de la política y de la vida cotidiana. Parece haber claros indicios de que en el trabajo se producen costumbres, signos de identidad, valores y tradiciones que desde ahí impregnan otras esferas de la vida social. La cultura no sólo se aprende y se recrea con las es-

cultura y clase obrera: una aproximación antropológica, tesis de maestría en antropología social, México, ENAH, 1992; Victoria Novelo, *Coloquio sobre cultura obrera*, México, CIESAS, 1987; Juan Luis Sariago, "La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de la identidad de un grupo", en Victoria Novelo, *Coloquio sobre cultura obrera*, México, CIESAS, 1987, y Juan Luis Sariago, "Antropología y clase obrera: reflexiones sobre el tema a partir de la experiencia de la antropología social mexicana", *Cuicuilco*, tercera época, núm. 19, México, octubre-diciembre de 1987.

¹⁸ Al respecto véase Herbert Applebaum, *The Concept of Work. Ancient, Medieval and Modern*, Albany, State University of New York Press, 1992, p. 571.

¹⁹ Marshall Sahlins, *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*, Barcelona, Gedisa, 1988, p. 208; al respecto véase también Nieto, *op. cit.*, p. 29.

cuelas, los medios de comunicación, las fiestas, las prácticas religiosas o cualquier otro proceso u organismo especializado en la producción simbólica; también desde el trabajo se configuran sistemas de significados. Qué tanto peso tiene el trabajo, en particular el trabajo industrial, en la definición de una cultura es algo que habrá de evaluarse en situaciones históricas concretas. En algún momento se pensó que en los países industrializados este peso era decisivo, hasta el punto de considerarlos sociedades del trabajo, como lo hizo Dahrendorf:

La sociedad del crecimiento [...] ha sido también una sociedad del trabajo. La vida de los hombres se constituía en torno al trabajo. La educación se orientaba como preparación para el mundo del trabajo, el tiempo libre como reposo para afrontar el nuevo trabajo, la pensión como compensación por una vida de trabajo. Además, el trabajo no sólo se consideraba necesario para ganar la vida, sino como un valor en sí mismo. Existía el orgullo por el propio trabajo y por los logros laborales. La pereza era severamente reprochada. Podemos decir que la figura del hombre trabajador representaba el ideal de esta sociedad.²⁰

Sin embargo, en muchas regiones del mundo el trabajo industrial no tuvo la misma importancia que en las sociedades consideradas por Dahrendorf. Además, hoy en día las cosas han cambiado un poco. En los países del Norte el trabajo sigue siendo determinante del *status* y la influencia de las personas,²¹ pero es difícil sostener que puedan ser identifi-

cados como sociedades del trabajo, menos aún del trabajo industrial. De cualquier manera, esta primera vertiente del concepto de cultura del trabajo delimita un campo que puede ser objeto de indagación: el de la *eficacia simbólica del trabajo*, es decir, los efectos culturales de la actividad laboral, los significados que emergen con el trabajo y que, de un modo u otro, son trasladados hacia otros mundos de la vida.²² Del análisis de la eficacia simbólica del trabajo emergen preguntas relevantes relacionadas con las transformaciones recientes del trabajo, entre ellas: ¿qué tipo de culturas se están generando con los nuevos sistemas de organización del trabajo en la industria y los servicios?, ¿qué repercusiones tienen sobre la cultura de las regiones en que se instalan nuevos centros productivos? y ¿de qué manera los sujetos transfieren a su vida extrafabril los significados que han creado o de los que se han apropiado en su experiencia de trabajo?

La eficacia simbólica del trabajo es indudable. Muchos autores, desde el marxismo, el evolucionismo, el materialismo cultural y otros enfoques, han puesto de manifiesto la enorme influencia que ejercen los aspectos materiales de la sociedad sobre la cultura. Sin embargo, esta eficacia ha sido con frecuencia sobrestimada, lo que ha dado lugar a determinismos económicos y tecnológicos que reducen la cultura a un simple epifenómeno de los procesos materiales. Esta clase de determinismo es muy frecuente en mu-

²⁰ Citado en Paolo Zurla, *op. cit.*, p. 115.

²¹ Al respecto véase Herbert Applebaum, *op. cit.*

²² Sobre este tema véase también Stephen Hill, "The Cultural Force of Technological Systems", ponencia al coloquio Tecnología y Procesos Culturales, México, UNAM, 1994.

chos análisis de la industria y el trabajo, que postulan que un nuevo tipo de maquinaria, una nueva tecnología o un nuevo sistema de organización del trabajo van a tener como resultado el nacimiento de una nueva cultura, sin advertir la autonomía de los fenómenos simbólicos ni el hecho de que la economía y la tecnología son también construcciones sociales, que a su vez resienten la influencia de la dinámica cultural. Por eso, el estudio de la eficacia simbólica del trabajo debe complementarse con el análisis de la otra cara de la moneda, es decir, de la eficacia laboral de la cultura.

LA EFICACIA LABORAL DE LA CULTURA: METÁFORAS MOLECULARES, ARQUETIPOS Y ESTEREOTIPOS

Los agentes no sólo exportan estructuraciones de significado desde sus centros de trabajo hacia otros espacios vitales, también se produce el fenómeno inverso: la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva. Esta importación simbólica alude al segundo proceso de la cultura del trabajo, el que va de lo simbólico hacia lo productivo, proceso que hace referencia a la influencia que ejerce la cultura sobre la producción, al que denomino *eficacia laboral de la cultura*, que se encuentra ilustrado en la figura 2.

Las repercusiones de las costumbres, valores y representaciones sobre el proceso productivo son menos visibles que las de la economía o la tecnología sobre la cultura; más que un impacto demoledor

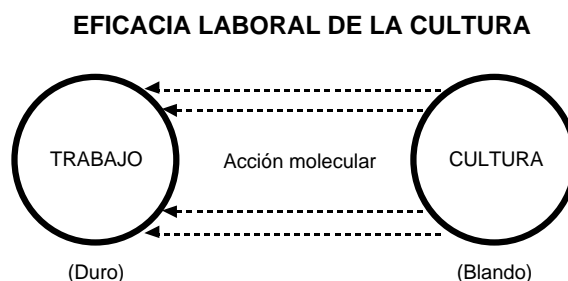
o revolucionario, se trata de una serie de acciones paulatinas y cotidianas que, al cabo de un extenso periodo, también tienen consecuencias de largo alcance. Por eso han sido descritos como movimientos *moleculares* que, poco a poco, hacen sentir su efecto sobre la realidad material, tal como lo ilustran las flechas punteadas del esquema. Un ejemplo clásico de esta influencia se encuentra en el extraordinario texto de Max Weber sobre las repercusiones del calvinismo en el surgimiento de la producción capitalista.²³ Invirtiendo la metáfora de la piedra que produce de inmediato ondas concéntricas sobre la superficie del agua, podría pensarse en el desgaste paulatino que produce el oleaje al chocar contra las rocas de la costa, o en las formas caprichosas que esculpen las gotas de agua al caer y escurrir, durante años, sobre las piedras.

La cuestión de la eficacia laboral de la cultura aparece en muchas discusiones sobre la cultura organizacional y corporativa,²⁴ que destacan las maneras, a veces directas y a veces soterradas, en que los valores de una empresa o una nación repercuten en el desempeño productivo. Los estereotipos son uno de los recursos más socorridos en la comparación de las culturas laborales.²⁵ Por medio de ellos se

²³ Max Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, México, Premiá, 1979.

²⁴ Para una revisión del uso de los conceptos de cultura organizacional y cultura corporativa en la antropología mexicana véase Luis Reygadas, *op. cit.*

²⁵ Sobre la aplicación de estereotipos al trabajador mexicano véase Luis Reygadas, "Estereotipos rotos: el debate sobre la cultura laboral mexicana", en Rocío Guadarrama (coord.), *Culturas y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Juan Pablos/Fundación Friederich Ebert/UAM-Iztapalapa, 1998, pp. 125-156.

FIGURA 2. *Influencia de la cultura en el trabajo*

trata de mostrar las diferencias entre las culturas nacionales del trabajo, ya sea para ensalzar las pretendidas virtudes productivas de la cultura occidental o japonesa o para condenar los hábitos de otros pueblos, bajo la suposición de que tienen efectos nocivos sobre la disciplina laboral y la calidad. Así, muchos estudios de cultura organizacional se impregnan de narrativas del sentido común acerca del trabajador bueno y el trabajador malo. En la literatura sobre negocios abundan las narraciones épicas que presentan a empresarios y altos ejecutivos como líderes culturales que logran imbuir a sus empleados con la filosofía, la visión, la misión y los valores de su organización, proponiendo el arquetipo del buen empresario que conduce a su personal mediante el convencimiento y el ejemplo.²⁶

La determinación que ejerce la cultura al desarrollo de la actividad productiva incluye, por una parte, las representaciones acerca del trabajo: cada sociedad

tiene imágenes, visiones, concepciones, actitudes y valores acerca del trabajo, inscritos en la totalidad de su cultura. Adentrarse en este aspecto de la cultura del trabajo es explorar los significados que tiene lo laboral, indagar sobre el valor que se le asigna al trabajo y a sus productos, preguntarse sobre el lugar que ocupa la actividad productiva en la cosmovisión de un pueblo, de un grupo social o de una empresa; en una palabra, analizar los discursos —en sentido amplio— sobre el trabajo. Por otro lado, se refiere también a las repercusiones de la cultura en el ámbito productivo: los sujetos llegan a sus centros de trabajo con una carga simbólica que contribuye a darle forma a su actividad, de modo que las culturas de la sociedad en que viven afectan la dinámica de sus relaciones en el trabajo.²⁷

Es conveniente aclarar que, en los procesos productivos, los agentes no sólo ponen en juego la parte de su capital simbólico relativa al trabajo: también pueden utilizar otros aspectos de su cultura, otros

²⁶ Véase, por ejemplo, Terrence Deal y Allen Kennedy, *Corporate Culture. The Rites and Rituals of Corporate Life*, Reading Massachusetts, Addison Wesley, 1991.

²⁷ Sobre este tema conviene revisar el texto de T. Lupton, *On the Floor Shop*, Oxford, Pergamon, 1963.

valores, representaciones, visiones y actitudes, aunque no se refieran en forma específica al trabajo. Dicho de otra manera, al producir significados acerca de su actividad laboral los agentes pueden recurrir a un capital simbólico más amplio, a la cosmovisión y a los valores propios de su cultura: no se reducen a utilizar sus imágenes sobre el trabajo, pueden poner en acción símbolos muy diversos, relacionados, por ejemplo, con la reciprocidad, la moral, la justicia, la diversión, el poder, la nacionalidad, los géneros, las jerarquías, etc.. De aquí no se infiere que sus representaciones sobre el trabajo tengan que embonar necesariamente con sus otras representaciones, puede haber entre ellas mayor o menor coherencia, se pueden presentar fracturas, ambigüedades y ajustes situacionales.²⁸

Huelga decir que la cultura del trabajo no se genera de forma exclusiva en la actividad laboral, sino que tiene su origen en el conjunto de la producción simbólica de la sociedad. En muchas circunstancias no laborales se pueden aprender significados que tienen que ver con el trabajo, por ejemplo, en el juego los niños adquieren hábitos y normas que determinarán su comportamiento ulterior en la producción. En el tiempo libre, por oposición, también se configuran actitudes hacia el trabajo. Esto explica por qué un grupo de obreras recién incorporadas a la industria, sin ninguna experiencia laboral previa, no llegan a la fábrica como una página en blanco, sino que poseen ya

una cultura del trabajo, aprendida en múltiples instancias de socialización, que van desde la familia hasta la religión, pasando por la escuela y los medios de comunicación. Tal vez no sea la cultura del trabajo que les gustaría a los empresarios, sino otra distinta. Pero es un error pensar que carecen de cultura laboral y que simplemente se trata de que aprendan una. Los agentes llegan a los centros de trabajo con tradiciones culturales complejas, formadas en múltiples mundos de vida. Los nuevos obreros de origen rural trasladan del campo a la fábrica concepciones sobre el tiempo y los ritmos de trabajo; introducen también códigos de reciprocidad incubados en prolongadas relaciones de parentesco, para después recrearlos en redes sociales dentro del trabajo. Muchas mujeres ven su trabajo remunerado a partir de la comparación con el trabajo doméstico y de acuerdo con estrategias familiares.²⁹ Múltiples mensajes transmitidos en los noticiarios, en las telenovelas y en los espectáculos deportivos son recreados para interpretar el mundo de las relaciones de trabajo. Los centros productivos también se pueblan con imágenes religiosas y prácticas festivas, con todo el bagaje de tradiciones que los trabajadores y empleados llevan a cuestas. La creación de una nueva cultura laboral, entonces, sólo puede entenderse como resultado de la intersección, más o menos conflictiva, de estas diferentes tradiciones.

Esta segunda vertiente del concepto de cultura del trabajo define también un campo de análisis: el de la *eficacia labo-*

²⁸ Clyde Mitchell, "Orientaciones teóricas de los estudios urbanos en África", en M. Banton (comp.), *Antropología social de las sociedades complejas*, Madrid, Alianza Editorial, 1980, pp. 60-61.

²⁹ Renaud Sainsaulieu, *op. cit.*, pp. 30-39.

ral de la cultura, es decir, el de las influencias culturales a las que se encuentra sometido el proceso de trabajo, el de las maneras en que los agentes productivos emplean durante el trabajo mapas cognitivos, estructuras de sentimientos, esquemas de percepción y marcos normativos, así como otros recursos simbólicos que han aprendido dentro y fuera del marco laboral y que condicionan el ejercicio de su trabajo. Para el estudio de las culturas contemporáneas del trabajo este campo analítico sugiere las siguientes preguntas: ¿de qué manera las distintas culturas nacionales, étnicas y regionales repercuten en el proceso de trabajo?, ¿en qué sentido los mundos simbólicos de los empleados afectan su manera de trabajar?, ¿cómo influyen los antecedentes culturales del personal en el proceso de trabajo?, ¿en qué medida los nuevos sistemas de organización del trabajo son una respuesta a transformaciones culturales de las sociedades contemporáneas?

Es indispensable reconocer la influencia que ejercen las culturas sobre el proceso de trabajo. Pero también es riesgoso sobrestimar dicha influencia. En los últimos años se ha puesto de moda, tanto entre los científicos sociales como entre muchos gerentes y consultores empresariales, una especie de determinismo cultural que postula que la eficacia productiva, la calidad y el éxito en los negocios estarían sólo o principalmente en función de la cultura organizacional o corporativa, sin tener en cuenta la estructura de mercado, el contexto macroeconómico, las relaciones de poder, los marcos institucionales o la base tecnológica.³⁰ Con fre-

cuencia se ve a la cultura sólo como un conjunto de normas y valores e incluso se llega a hablar de culturas corporativas “débiles” y “fuertes”, caracterizando a estas últimas como aquellas que tienen líderes que logran integrar a todos los empleados en torno a las metas de la organización.³¹ Otra variante de este culturalismo es la que explica el éxito industrial de algunos países —sobre todo de Japón y de otras naciones asiáticas— a partir de sus tradiciones culturales, explicación que da lugar a nuevos etnocentrismos al presentar la cultura de un pueblo como la responsable del atraso económico.³² Para evitar este determinismo cultural es preciso ver tanto la eficacia laboral de la cultura como la eficacia simbólica del trabajo.

Al ver en conjunto estos dos procesos, el que va del trabajo a la cultura y el que recorre el camino en sentido inverso, se aprecia que existe un vaivén de producción y circulación simbólica entre los cen-

textos sobre cultura organizacional y cultura corporativa que han tenido amplia difusión en el medio empresarial, entre ellos Terrence Deal y Allen Kennedy, *op. cit.*, R. Pascale y A. Athos, *The Art of Japanese Management: Applications for American Executives*, Nueva York, Warner Books, 1982, y T. Peters, R. Waterman, *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Companies*, Nueva York, Warner Books, 1992..

³¹ Para una crítica de esta concepción de la cultura corporativa como fuerza de integración véanse Gideon Kunda, *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-tech Corporation*, Filadelfia, Temple University Press, 1992, y Joanne Martin, *Cultures in Organizations. Three Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 1992.

³² Un análisis del etnocentrismo presente en muchas visiones descalificadoras de la cultura del trabajo de los mexicanos se puede encontrar en Luis Reygadas, *op. cit.* 2000.

³⁰ Esto es particularmente notorio en algunos

tros de trabajo y el contexto social en que se encuentran. En algunos casos es relativamente fácil discernir qué fue lo que se aprendió o generó fuera y se llevó al trabajo o viceversa, pero con frecuencia los dos movimientos se entremezclan en un incesante ir y venir, sin que se puedan hacer afirmaciones contundentes acerca de la dirección de la causalidad.³³ Baste el ejemplo de valores asimilados en las fábricas por una generación obrera, recreados en sus hogares, en donde son aprendidos por la siguiente generación para, después, ser llevados de nueva cuenta a las fábricas.³⁴ No se trata tanto de precisar el punto de partida, sino de intentar seguir las huellas del recorrido, para así comprender el proceso y sus productos. Es conveniente señalar que la continuidad del flujo simbólico que existe entre el mundo del trabajo y otros mundos de vida no implica la homología entre ellos. Lo más común es que existan tanto correspondencias como tensiones y desfases entre la cultura del trabajo y el resto de la cultura, desajustes con los que viven y se enfrentan los sujetos, ya sea de manera individual o colectiva.

He destacado aquí tanto la eficacia simbólica del trabajo como la eficacia laboral de la cultura. No está de más recor-

dar que estas dos eficacias son relativas. Un cambio en la manera de trabajar puede desencadenar una transformación cultural, pero también puede suceder que la cultura se mantenga, en lo esencial, inalterada. La eficacia simbólica del trabajo se encuentra mediada por la lógica interna de los sistemas de significados, que pueden variar a una velocidad diferente de la del ritmo que siguen las transformaciones productivas. Diversos estudios han mostrado que las culturas laborales pueden conservarse durante largos periodos, como lo ilustra el caso de las tradiciones laborales de artesanos y obreros profesionales en Europa, que han sobrevivido a varios procesos de reconversión industrial.³⁵ Como ha señalado Ricardo Falomir,³⁶ la cultura del trabajo no es una mera respuesta reactiva a las condiciones laborales. A determinada forma de trabajar no le corresponde de manera mecánica una determinada cultura: siempre son posibles diferentes configuraciones significativas, por lo que los efectos culturales del trabajo no son inmediatos ni automáticos, están mediados por la razón simbólica. Los artefactos con los que se trabaja tampoco son culturalmente neutros, son usados en contextos situados de acuerdo con normas, costumbres

³³ James Lincoln y Arne Kalleberg, *Culture, Control, and Commitment. A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge, Cambridge University Press, 1990, pp. 18-19.

³⁴ Este ejemplo me hace recordar el magnífico texto en el que Paul Willis describe los vasos comunicantes entre la cultura de la fábrica y la cultura escolar —o contraescolar— de los jóvenes hijos de clase obrera; véase Paul Willis, *Learning to Labor. How Working Class Kids get Working Class Jobs*, Westmead, Saxon House, 1977.

³⁵ Véanse, por ejemplo, Renaud Sainsaulieu, *op. cit.*, y Paul Thompson, "Jugando a ser trabajadores cualificados: cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry", *Sociología del Trabajo*, núm. 7, Madrid, 1989, pp. 105-139.

³⁶ Ricardo Falomir, "La cuestión obrera en la antropología mexicana: comentarios sobre dos evaluaciones", en varios autores, *Teoría e investigación en la antropología social mexicana*, México, CIESAS, 1988.

y presupuestos específicos, como ha mostrado Marshall Sahlins de manera ingeniosa:

Por sí misma, una tecnología industrial no dictamina si será manejada por hombres o por mujeres, de día o de noche, mediante salarios o por la distribución de las ganancias, en días jueves o domingos, para enriquecerse o para ganarse la vida; o si estará al servicio de la seguridad nacional o de la glotonería privada; o si producirá perros a los que se les da de comer en la boca y ganado que come en establos, camisas azules de obreros o blancos vestidos femeninos; o si contaminará los ríos e infectará la atmósfera o bien permitirá, como el cacique africano, que la máquina de coser Singer, majestuosamente emplazada frente a la casa, sea lentamente devorada por la herumbra.³⁷

El trabajo es un marco para la acción, en el que pueden caber variaciones culturales.³⁸ Lo mismo sucede con los cambios culturales: pueden modificar o no la manera de trabajar. Sería ingenuo pensar que basta modificar la cultura del trabajo para que los procesos productivos cambien a continuación, ingenuidad en la que incurren con frecuencia empresarios y funcionarios gubernamentales encargados de promover nuevas culturas laborales. Esto se debe a que el trabajo no sólo está condicionado por la cultura, también está determinado por factores técnicos, económicos y políticos, entre otros.³⁹ Deberá investigarse, en cada caso, la manera en que la determinación recí-

proca de trabajo y cultura se ve reforzada o limitada por determinantes de otra naturaleza. Si esta determinación es mutua, ninguna de las dos variables es completamente dependiente o independiente, por lo que habría que matizar la supuesta fortaleza de lo material o la pretendida debilidad de lo cultural, tal como se muestra en la figura 3.

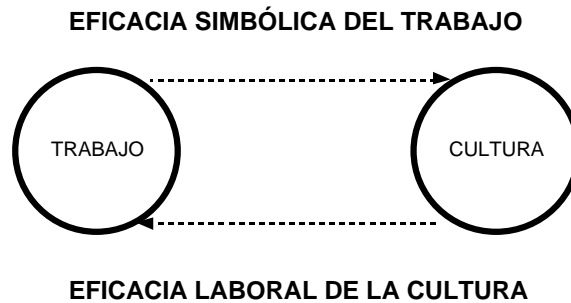
INTERACCIONES EN LA PRODUCCIÓN: METÁFORAS MILITARES Y DRAMATÚRGICAS

Afirmé que en los centros productivos de cualquier índole (fábricas, talleres, oficinas, comercios, unidades agrícolas, empresas de servicios, etc.) hay constantes flujos de entrada y salida de símbolos desde y hacia otros ámbitos de la vida social. Pero ¿qué pasa con la cultura dentro de estos centros productivos? Es preciso analizar no sólo los procesos de importación y exportación cultural, sino también los procesos de producción y apropiación simbólicas que ocurren durante el desarrollo del trabajo. Hasta aquí he reunido en un solo cuerpo analítico dos postulados que ya estaban presentes en las nociones de cultura obrera y cultura corporativa, si bien de un modo en que la discusión se puede ubicar en unidades de análisis más diversas que las de la clase social y la organización. Sin embargo, hace falta un tercer elemento que pueda desempeñar el papel de mediación de los dos procesos hasta aquí analizados. Este elemento es el de la interacción entre los individuos en el trabajo, interacción que, en forma ineludible, tiene también una dimensión simbólica.

³⁷ Marshall Sahlins, *op. cit.*, p. 205.

³⁸ Paolo Zurla, *op. cit.*

³⁹ Al respecto véanse Maurice Godelier, *op. cit.*, y Roberto Varela, *op. cit.*

FIGURA 3. *Influencia recíproca del trabajo y la cultura*

El proceso de trabajo, además de estar atravesado por determinaciones técnicas, sociales, económicas y políticas, es un espacio de producción y transformación cultural, es un universo de relaciones de sentido:

La producción, en consecuencia, es algo más que una lógica práctica de la eficacia material, y algo distinto a ella. Es una *intención cultural*. El proceso material de la existencia física es organizado como un proceso significativo de ser social, que representa para los hombres, puesto que siempre están definidos culturalmente en determinadas formas, su único modo de existencia.⁴⁰

Al trabajar, los sujetos producen, reproducen y se apropian significados: el trabajo es también acción simbólica.⁴¹ Las tradiciones culturales de los agentes productivos se entrelazan y confrontan con

las concepciones del mundo y con los sistemas de valores de otros agentes productivos. Sin ser la única fuente generadora de culturas del trabajo, el proceso laboral es el ámbito donde éstas se enfrentan y se integran, para repercutir en el curso mismo de la actividad productiva y, también, para modificar estas tradiciones culturales. La importación de significados hacia el trabajo y la exportación de los mismos desde el proceso laboral pasa, necesariamente, por las interacciones de los sujetos.

La intersección entre cultura y trabajo no se produce, entonces, entre dos entidades etéreas, huecas o abstractas, sino que ocurre en relaciones que los sujetos entablan entre ellos y con las máquinas, las instalaciones, las herramientas y los objetos de trabajo. Es en esas interacciones realmente existentes donde los significados son producidos y apropiados, en donde la cultura previa es actualizada y repercute en el trabajo, en donde el desarrollo de la actividad laboral genera nuevos significados que los sujetos pueden llevar, después, a otros campos de actividad. Así, el dualismo entre trabajo y cul-

⁴⁰ Marshall Sahlins, *op. cit.*, p. 169. Las cursivas son mías.

⁴¹ Sobre el concepto de acción simbólica véase Clifford Geertz, *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa, 1991.

tura o esfera material-esfera ideal puede ser trascendido al incorporar en el análisis a los sujetos históricamente situados, quienes reúnen en su praxis ambas dimensiones.

Las relaciones laborales son un ámbito de aprendizaje de normas y valores, en donde se produce una resocialización complementaria a la que se adquirió en la familia y la escuela.⁴² Son también un lugar en el que los individuos adquieren conceptos sobre el trabajo, a la vez que comparten y confrontan percepciones sobre el mismo,⁴³ un terreno en el que pueden incorporar una cultura para adquirir un *habitus* obrero (o de otro tipo) en un proceso que, en el caso de la industria, Bourdieu ha llamado *fabriquización*.⁴⁴

Esta tercera vertiente del concepto de cultura del trabajo apunta hacia la creación de otro campo de análisis: el de *la interacción en el proceso de trabajo* que, a su vez, se inserta dentro del conjunto de la estructura global de las relaciones de poder entre los actores en la producción. Así, la relación entre lo material y lo expresivo en el trabajo se encuentra mediada por la dimensión del poder, por lo que su estudio implica considerar los recur-

sos que controlan los agentes que participan en el proceso productivo y la dinámica política que lo atraviesa.⁴⁵ Desde esta perspectiva no sólo interesa describir la variedad de las negociaciones entre los agentes productivos, sino investigar las estructuras de significado que resultan del conjunto de sus interacciones. Este campo analítico sugiere las siguientes interrogantes: ¿Cómo enfrentan los diferentes agentes productivos (operadores, técnicos, ingenieros, gerentes, empresarios, etc.) los nuevos sistemas de organización del trabajo?, ¿qué conflictos se generan en torno a la calidad, la productividad y la flexibilidad y cuál es la dimensión simbólica de los mismos? y ¿hacia adónde apuntan esos procesos de interacción?

La interacción de los agentes durante el trabajo constituye un elemento mediador entre las determinaciones mutuas entre cultura y trabajo. La eficacia simbólica del trabajo y la eficacia laboral de la cultura dependen de las relaciones de poder que se establecen entre los actores productivos. Con la inclusión de este tercer elemento puede modificarse el esquema que ilustra el concepto de cultura del trabajo, como se muestra en la figura 4.

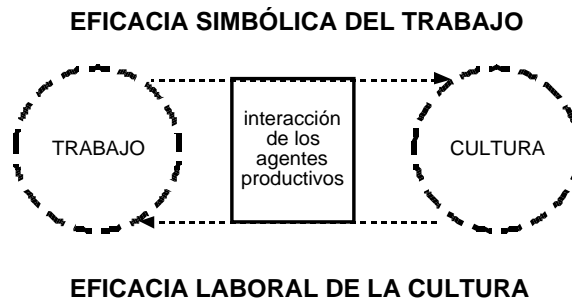
Para reflexionar sobre las interacciones de los agentes de la producción se ha recurrido a dos tipos principales de metáforas; por un lado, a las de índole militar y, por el otro, a las de naturaleza dramática. De acuerdo con las primeras, las fábricas y otros centros productivos

⁴² Renaud Sainsaulieu, *op. cit.*

⁴³ Sobre este tema véanse Bruce Kapferer, *Strategy and Transaction in an African Factory. African Workers and Indian Management in a Zambian Town*, Manchester, Manchester University Press, 1972, y Ludger Pries, "¿Cultura obrera y mercado de trabajo o biografías laborales?", en Enrique de la Garza, Javier Melgoza y María Eugenia de la O. (comps.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México: enfoques, balances y perspectivas*, México, Conaculta, 1997.

⁴⁴ Pierre Bourdieu, *Sociología y cultura*, México, Grijalbo-Conaculta, 1990.

⁴⁵ Sobre los conceptos de control y poder véase Richard Adams, *Energía y estructura: una teoría del poder social*, México, Fondo de Cultura Económica, 1983.

FIGURA 4. *Las tres dimensiones de la cultura del trabajo*

serían espacios de confrontación, arenas de lucha o campos de batalla en los que dos o más ejércitos lucharían por hacer prevalecer sus intereses sobre los de sus adversarios. Las tesis marxistas sobre la lucha de clases, las teorías del conflicto, la antropología procesualista y la teoría de los campos de Bourdieu son ejemplos paradigmáticos de la utilización de narrativas bélicas para explicar las negociaciones entre obreros, patrones y otros sujetos en el ámbito de la producción.⁴⁶ En algunos casos se pone más atención a las clases sociales (Marx y Bourdieu) y en otros a los individuos (teoría del conflicto y procesualismo), en ocasiones se desta-

can los aspectos materiales de la confrontación (Marx) y en otras se incluyen también los aspectos normativos, simbólicos y rituales (teoría del conflicto, Bourdieu y procesualismo), pero todos estos enfoques coinciden en destacar la relevancia del poder en el análisis de las interacciones. Por su parte, los enfoques dramáticos recurren a la metáfora del teatro para explicar las interacciones cara a cara, de acuerdo con la cual los agentes serían a su vez actores, representarían un papel frente a los demás de acuerdo con un guión.⁴⁷ La analogía con el teatro permite descubrir las múltiples facetas,

⁴⁶ Ejemplos clásicos de la teoría de la lucha de clases son dos famosos ensayos de Carlos Marx: "Manifiesto del partido comunista" y "Trabajo asalariado y capital", ambos incluidos en Carlos Marx y Federico Engels, *Obras escogidas*, op. cit.; sobre la teoría del conflicto puede consultarse Ralf Dahrendorf, "Toward a Theory of Social Conflict", *The Journal of Conflict Resolution*, vol. XI, núm. 2, 1958, pp. 170-183; acerca del procesualismo véase Marc Swartz, Victor Turner y Arthur Tuden, "Antropología política: una introducción", *Alteridades*, año 4, núm. 8, México, 1994, pp. 101-126; se encuentran varios artículos sobre la teoría de los campos en Pierre Bourdieu, op. cit.

⁴⁷ La corriente del interaccionismo simbólico ha hecho aportaciones singulares al estudio de la interacción como actuación de papeles. En particular vale la pena revisar Erving Goffman, *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu, 1971; para una visión dramática de las relaciones de dominación véase James Scott, *Domination and the Arts of Resistance. Hidden Transcripts*, New Haven y Londres, Yale University Press, 1990. Desde la antropología simbólica Clifford Geertz realizó una interesante propuesta para analizar la dimensión expresiva y teatralizada del poder en *Negara. The Theatre State in Nineteenth-century Bali*, Princeton, Princeton University Press, 1980.

a veces contradictorias, de los actores laborales, pero también plantea el problema de indagar la articulación entre los diferentes rostros de la identidad.

El análisis de las luchas y negociaciones cotidianas en el proceso de trabajo es fundamental para entender la intersección entre las determinaciones simbólicas y culturales en la producción. Sin embargo, hay que tener presente que el nivel micro-social de la interacción se encuentra inserto en instituciones más amplias y en el contexto social y cultural que condicionan los alcances de las interacciones, aunque a su vez sean un producto de ellas.⁴⁸ La estructura y la coyuntura se encuentran conectadas por la mediación de los sujetos, como ha señalado Sahlins:

La historia es ordenada por la cultura, de diferentes maneras en diferentes sociedades, de acuerdo con esquemas significativos de las cosas. Lo contrario también es cierto: los esquemas culturales son ordenados por la historia, puesto que en mayor o menor grado los significados se revalorizan a medida que van realizándose en la práctica. La síntesis de estos contrarios se desarrolla en la actividad creativa de los sujetos históricos, los individuos en cuestión. Pues, por una parte, la gente organiza sus proyectos y da significación a sus objetos a partir de los conocimientos existentes sobre el orden cultural. En esa medida, la cultura se reproduce históricamente en la acción. [...] Por otra parte, entonces,

como las circunstancias contingentes de la acción no tienen por qué coincidir con la significación que algún grupo podría asignarles, los individuos reexaminan creativamente sus sistemas convencionales. Y en esa medida, la cultura se ve históricamente alterada en la acción. Podemos incluso hablar de “transformación estructural”, puesto que la alteración de algunos significados modifica las relaciones posicionales entre las categorías culturales, produciendo por consiguiente un “cambio de sistema”.⁴⁹

A manera de síntesis, puede decirse que el estudio de las culturas del trabajo implica investigar las maneras en las que el proceso laboral repercute en la producción de significados (eficacia simbólica del trabajo) y las influencias que ejerce la cultura en el desarrollo de la actividad productiva (eficacia laboral de la cultura), todo ello mediado por los procesos de conflicto y negociación que ocurren durante el ejercicio del trabajo, embebidos en estructuras sociales y culturales más amplias. Este estudio tridimensional de las culturas del trabajo no sólo tiene que apoyarse en —y polemizar con— conceptos contruidos desde la sociología del trabajo, la antropología industrial y de los negocios, los estudios de cultura organizacional y otros enfoques, sino también debe recurrir y criticar a las metáforas, analogías, narrativas, arquetipos y estereotipos utilizados para comprender las relaciones entre la producción simbólica y la producción material de la sociedad.

⁴⁸ Para un análisis más amplio de la determinación recíproca entre interacción y estructura social véase Anthony Giddens, *Las nuevas reglas del método sociológico*, Buenos Aires, Amorrortu, 1978, y Anthony Giddens, *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge, Polity Press, 1984.

⁴⁹ Marshall Sahlins, *Islas de historia: la muerte del capitán Cook. Metáfora, antropología e historia*, Barcelona, Gedisa, 1988, p. 9.