



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Posgrado en Estudios Organizacionales

División del trabajo en las organizaciones modernas: Reconstrucción histórica del pensamiento dual y burocrático. El caso de los trabajadores de la construcción en el oriente del Valle de México.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

PRESENTA:

Floralucia Adriana León Soriano

2183801123

leonsoriano@live.com.mx

ORCID: 0000-0001-6703-190X

Directora de tesis: **Dra. Silvia Pomar Fernández**

Comité revisor: Dra. Karime Suri Salvatierra

Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García

Directora de tesis

Dra. Silvia Pomar Fernández

**Coordinadora del Posgrado en
Estudios Organizacionales**

Dra. María Teresa Magallón Díez

Iztapalapa, Ciudad de México a 5 de septiembre de 2023

Índice

INTRODUCCIÓN		05
I. Planteamiento del problema		12
1.1 Pregunta de investigación		18
1.2 Objetivos		18
1.3 Mapa general de la investigación		19
II. Marco teórico		20
2.1 Un mundo de organizaciones		20
2.2 De la antigüedad a la época moderna: Para comprender el papel de la mente-cuerpo en la división del trabajo [contexto ideológico-social].....		26
2.2.1 La secularización de lo político.....		36
2.2.2 Individualismo.....		41
2.2.3 La técnica científica.....		43
2.3 Modernidad: Una nueva relación con el cuerpo y la mente.....		45
2.4 Modernidad y un nuevo paradigma para organizar el trabajo – Perspectiva económica		50
2.5 Perspectiva de la empresa y el cuerpo en la economía moderna.....		56
2.6 Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales		62
2.6.1 Esquema dual de trabajo en la Administración y de la Teoría de la organización.....		70
2.6.2 Surgimiento y posibilidades desde los Estudios Organizacionales: El hombre: un ser multidimensional.....		75
2.7 Estructura organizacional y los puestos de trabajo.....		83
2.7.1 División del trabajo y organizaciones.....		86
2.7.2 División del trabajo como fenómeno visible de la estructura.....		100
2.7.3 La empresa como tipología de organización.....		102
III. Metodología		109
3.1 Antecedentes conceptuales.....		109
3.1.1 Paradigma.....		112
3.1.2 Investigación cualitativa.....		114
3.2 Diseño de la investigación.....		116
3.3 Estrategias para la recolección de evidencia empírica.....		121

IV. Resultados y discusión en torno a los grupos organizados y las empresas de la construcción.....	125
4.1 El sector de la construcción en México.....	125
4.2 Caracterización del trabajador de la construcción en el Valle de México	135
4.3 Análisis de resultados.....	143
4.3.1 Levantamiento de información en campo: Historia de los trabajadores de la construcción.....	150
4.4 Indicadores.....	185
4.4.1 Retribuciones y reconocimientos.....	185
4.4.2 Condiciones laborales.....	187
4.4.3 Imagen social.....	190
4.4.4 Creación de sentidos.....	193
4.4.4.1 Sentido del bienestar.....	193
4.4.4.2 Sentido de identidad y pertenencia.....	195
4.4.4.3 Sentido de justicia.....	198
4.4.4.4 Sentido estético.....	200
V. Reflexiones finales.....	203
Fuentes de consulta	217
Anexos	230

Agradecimientos

Y cuando te descubras de nuevo, en la plenitud de la totalidad, espero que la eternidad nos permita reconocernos una última vez, antes de dejar de ser múltiples y encontrarnos nuevamente en lo uno, siempre.

Que las palabras en este documento sean testimonio de la fuerza enorme de aquellos que han depositado en mí su amor, paciencia, fe y tiempo.

Gracias a la familia que hemos formado: Paulo, y los pequeños Aristóteles y Czarniawska; sólo el ser humano es limitado en pensar las formas de amor, hasta que le son reveladas otras posibilidades.

Gracias a las raíces que me sostienen siempre: Angélica, mi madre; y mis hermanos: Angélica, Francisco y Guillermo.

Agradezco enormemente a la institución que puso su confianza en mí, la Universidad Autónoma Metropolitana, y como representante de ella, a la Dra. Silvia Pomar, directora de esta investigación, por compartir su tiempo y saberes; así como a los revisores: Dr. Ángel Wilhelm, por su amabilidad y consejos, y por lo mucho aprendido en las aulas de clase; y la Dra. Karime Suri, por sus amables recomendaciones.

Finalmente, pero no menos importante, al esfuerzo de cada ciudadano de este grupo heterogéneo al que llamamos México; la posibilidad de que algunos de nosotros podamos cumplir con nuestro deseo de escribir, es gracias al esfuerzo colectivo de muchos, sintetizado en apoyos gubernamentales, muchas gracias.

Introducción

La presente investigación, tiene como marcos de referencia paradigmáticos, los que se encuentran en construcción, y pertenecen al área de los estudios organizacionales, debido a sus propias potencialidades y cegueras paradigmáticas como pueden ser su tendencia a los análisis de estudio de caso y sus raíces en el paradigma funcionalista, resulta importante caracterizar el campo, así como exponer sus dificultades y alcances; frente a ello, el lector se encontrará con una perspectiva que tiene como propósito explicar y comprender una sociedad moderna, la dificultad de esta tarea comienza con la misma definición de aquello a lo que denominamos “moderno”; el escritor Toulmin (2001), en su obra “Cosmópolis”, nos narra el convencimiento de las naciones de que “la suya, era la verdadera edad moderna” (p.25); esa creencia, se extiende también a las prácticas académicas y científicas, cada una de ellas buscando la legitimación de un cambio de época

“Unos fechan el origen de la modernidad en 1436, año en que Gutenberg adoptó la imprenta de tipos móviles; otros, en 1520, año de la rebelión de Lutero contra la autoridad de la Iglesia; otros, en 1648, al finalizar la Guerra de los Treinta Años; otros en 1776 y 1789, los años en que estallaron las revoluciones americana y francesa respectivamente; mientras que, para unos pocos, los tiempos modernos no empiezan hasta 1895, con la interpretación de los sueños de Freud y el auge del «modernismo» en bellas artes y literatura.” (Toulmin, 2001, p.27); cualquiera que sea la fecha del origen de la modernidad con la que el lector se reconcilie, resulta claro, por intuición, que la ola de disciplinas que proclaman su paso a la modernidad son signo de que la sociedad en su conjunto, percibe que se encuentra en un momento distinto, históricamente hablando, la conciencia social y la dirección de sus esfuerzos sufren una fractura de continuidad respecto de

sus alcances, intereses y métodos; el valor de meditar sobre el significado de este momento de la historia de la humanidad, para esta investigación, es manifiesto al recordar que, Amitai Etzioni (1997) reconoce que uno de los contrastes de la época antigua y la modernidad es, precisamente, la dependencia de esta última a las organizaciones, mismas que ostentan iguales valores en sus fundamentos: racionalidad y eficiencia. Por lo que, es potencialmente posible, al identificar particularidades de la modernidad, encontrar afinidades que den una somera explicación de su emparejamiento con las organizaciones, en lo que respecta a la participación de los individuos en la división del trabajo.

Al dar esto por sentado, la pregunta que viene a continuación nos permitirá dibujar marcos sociales de referencia sobre la forma de pensamiento en un momento histórico particular, entonces ¿qué significa una sociedad “moderna”? Para Bruno Latour (1993) “La modernidad tiene tantos sentidos como pensadores o periodistas hay” (p.27), sin embargo, es posible identificar que se trata de un designio asimétrico, un quiebre y emancipación de lo antiguo-moderno; cualquiera que sea el concepto de modernidad que represente mejor la postura del lector, debe reconocerse, como parte de la identidad de este concepto, su amplia relación con la relevancia de la “razón” en todos los ámbitos.

“Detrás de su continuada confianza en la ciencia y la industria se esconde una concepción de «racionalidad» que se extendió entre los filósofos de la naturaleza europeos en el siglo xvii y prometió una certidumbre y una armonía de orden intelectual... parece ser, las investigaciones científicas se volvieron «racionales», gracias a Galileo en el campo de la astronomía y la mecánica, [así como de Isaac Newton en el campo de la física y las posibilidades de “manipulación de la naturaleza”] y a Descartes en el de la lógica y la epistemología. Treinta años después, este compromiso con la «racionalidad» se extendió al ámbito práctico cuando el sistema político y

diplomático de la teoría europea se reorganizó sobre la base de las naciones.” (Toulmin, 2001, p.32). La preminencia de la racionalidad en el argumento moderno se convertirá en la regla en las diferentes dimensiones sociales que se encuentran en desarrollo, la forma de organización no es la excepción, pues justificará la disposición de sus miembros conforme a una voluntad, al menos en apariencia neutral: la de la eficiencia.

La introducción de la administración como ordenamiento, proceso, profesión y hasta como ideología, requiere de esta tierra fértil de dialógica pragmática para subsistir. En un escenario en el que la racionalidad comienza a ganar espacios como condición de legitimación social, el ordenamiento de la sociedad también sufre cambios; las organizaciones, como unidades sociales con capacidad de obtener resultados que no serían posibles de hacerse por un individuo, se convierten en orden lógico para alcanzar los, cada vez más ambiciosos, objetivos de producción, frente a una sociedad que se encuentra en pleno crecimiento demográfico y reclama productos y servicios que se convierten en necesidades para subsistir en los parámetros que establece la vida moderna. Las transformaciones, encuentros y desencuentros sociales no se hacen esperar, de cara a un nuevo paradigma predominante en la vida en comunidad. El mundo se encuentra en una reestructuración que permitirá que las organizaciones tomen un lugar privilegiado en el nuevo orden, y en todo este tumulto ¿Cómo es que el individuo se ajusta a la vida organizacional? ¿Qué ocurre con el trabajador que se enfrenta a una nueva forma de integrar la vida productiva a la vida cotidiana? Esta investigación, tiene como finalidad, dar voz a la perspectiva del trabajador en el saber-hacer de las organizaciones, integrada al ritmo de las exigencias de la producción, donde el cuerpo es su principal herramienta de trabajo, y su labor debe ser adaptada a las exigencias de la masificación, la división del trabajo en tareas especializadas, su adecuación como un elemento del enorme engranaje de la vida industrial que exige resultados eficientes.

El mundo económico tiene un nuevo significado y normas de regulación, a diferencia de la época antigua en que la vida económica no tenía límites definidos con otras esferas de lo social y se encontraba sujeta a ciclos de la naturaleza, en la modernidad “en cuanto actividad lucrativa, es, en principio, económicamente autónoma; sólo se orienta según puntos de vista económicos, y es, en alto grado, racional y calculadora. Pero siempre penetra en esta racionalidad formal fenómenos materiales e irracionales, hechos producidos, ante todo, por la forma de distribución de los ingresos que, en circunstancias, provoca una distribución materialmente irracional de los bienes... además, por intereses de tipo doméstico y especulativo, que desde el punto de vista del negocio son de naturaleza irracional.” (Weber, 1924, p.27)

Las dudas sobre la supuesta posibilidad de racionalidad se vuelcan en estudios críticos del camino que la sociedad ha tomado y, aunque la teoría económica finca su legitimidad en esta racionalidad, la realidad de la vida cotidiana parece ajena a sus preceptos; no nos sorprende que el economista Max Weber se preguntara ¿Hasta qué medida los procesos se determinan por una lógica “autónoma” exclusivamente unida a una estructura técnica como tal? Por supuesto, dentro de estos procesos podemos preguntarnos sobre la racionalidad de la división del trabajo en una sociedad tan comprometida con la modernidad, en un doble sentido, pues sentirse parte de “lo nuevo” se convierte en necesidad, y las acciones de los hombres “modernos” son consideradas aptas para llegar a ser óptimas, si se encuentra el método adecuado para replicar ¿Qué ha ocurrido con el trabajador que sólo posee la fuerza de su cuerpo para trabajar? ¿Qué lugar le ha dispuesto la vida moderna, al trabajo físico, frente a la preminencia de la razón como legitimación? Una de las motivaciones de este estudio es la de tratar de comprender la percepción que se ha construido en la gran empresa productiva moderna, sobre el papel del trabajo físico frente a la preminencia

del racionalismo lógico e instrumental; con la finalidad de identificar algunos elementos de los que Weber planteaba como “irracionales” a pesar de justificarse con la racionalidad económica.

Conocedores de las limitantes metodológicas, pero sabedores de la necesidad de otras perspectivas de análisis de la organización, el enfoque epistémico de esta investigación, se centrará en hacer un análisis sincrónico, desde la perspectiva del interpretativismo, de la narrativa histórico-filosófica de las implicaciones humanas sobre la anatomía de la organización, centrándonos en la que podría ser uno de los más relevantes, y por ello mismo, más estudiados aparatos de su estructura: la división del trabajo; para algunos investigadores, como Gulick (1937) incluso podría entenderse como “el fundamento de la organización; ciertamente, la razón para la organización” (:3); el reto se supondrá en el de una perspectiva diferente, que permita visibilizar otras potencialidades de entendimiento de la distribución de actividades, la que nos puede ofrecer la antropología de la organización, más centrada en el humano que lleva a cabo las actividades y señalando las fallas en un sistema de jerarquía que invisibiliza al individuo, transgrede su individuación y se convierte en justificación tautológica¹ de la posición de los trabajadores, bajo argumentos inclinados a subrayar la supuesta superioridad de la capacidad racional formalizada en la que los títulos académicos se convierten en artefactos de poder para ordenar, pero que

¹ En tanto que usa a la razón como justificación de la asignación de actividades (incluso lo equipara al método científico), colocando a cada individuo en el puesto que mejor le va, según sus habilidades; luego, coloca en posiciones jerárquicas superiores a aquellas actividades que relaciona con el uso de la razón como aportación a la organización y les enviste de la posibilidad de ratificar esta posición, debido a su posición en una actividad que se asume de mayor nivel racional; sin embargo, aunque la estructura pueda ordenarse con pretensiones racionales, no es completamente racional la asignación del individuo que ocupa el cargo, ni los motivos por los que unas actividades son vistas como más relevantes que otras y tienen una diferencia abismal en los beneficios que se obtienen por ejercer una u otra actividad.

observamos insuficientes para llevar a cabo la producción, la cual sigue requiriendo del saber-hacer.

Bajo ese contexto, es que esta investigación se acercó a los trabajadores que ocupan puestos en la estructura jerárquica, que no son solicitados a aportaciones racionales, si no que a prestar su fuerza de trabajo; pocos empleos son tan fácilmente identificados como trabajos de fuerza más que de pensamiento, en el imaginario colectivo, como son los albañiles, mamposteros y similares; con el fin de corroborar o desestimar esta percepción, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a estos trabajadores, y conocer, desde su saber y hacer, sus aportaciones a la organización, su perspectiva de la labor que llevan a cabo y lo que ha significado dedicarse a esta actividad, como parte de la sociedad y a nivel personal.

El lector encontrará dispuesta la información en cinco capítulos: Capítulo 1: Planteamiento del problema, en esta sección se desarrollan los objetivos, pregunta de investigación y relevancia de esta investigación en el campo de los estudios organizacionales, es decir, trata sobre los motivos por los que se lleva a cabo esta investigación y los alcances que se espera lograr; Capítulo 2: Apartado teórico, este apartado trata sobre las consideraciones teóricas que sustentan la presente investigación, en otras palabras, se trata de una conversación con los antecedentes conceptuales, emanados de investigaciones y dilucidaciones relevantes que se han hecho sobre el tema. Capítulo 3: Apartado metodológico, en el que se exponen las consideraciones epistemológicas y de diseño metodológico bajo las que se organizó el desarrollo de esta investigación; Capítulo 4: Resultados y discusión, en el que el lector podrá encontrar los principales hallazgos sobre el caso de estudio, las expresiones de los participantes entrevistados y la perspectiva del trabajador constructor sobre su labor; por último en el Capítulo 5: Reflexiones, se exponen las meditaciones y consideraciones

de quien presenta esta investigación, sobre los resultados obtenidos y las posibles líneas de exploración que pueden desprenderse de este documento.

I. Planteamiento del problema

No es cosa nueva la división del trabajo, nos dice Emile Durkheim (2007) exponente de la perspectiva sociológica funcionalista, asignar tareas de manera colectiva, ordenar los deberes del grupo, es parte de la vida social del “Zoon politikón” Aristotélico; esta asignación es, incluso, significativa en la posición de los individuos, respecto de otros de su especie. Sin embargo, señala Durkheim, es apenas en este siglo [XX], que las sociedades han “comenzado a tener conciencia de esta ley, cuyos efectos sentían casi sin darse cuenta” (2007, p.48), reconoce en Adam Smith como el primer pensador que ensayó una teoría sobre este fenómeno social y, en consonancia con Weber, Durkheim señala la tendencia de la industrialización moderna a los “mecanismos poderosos, a las grandes agrupaciones de fuerzas y de capitales, y, por consecuencia, a la extrema división del trabajo. No solamente en... las fábricas se han separado y especializado las ocupaciones, sino que cada industria es... una especialidad, que supone otras especialidades” (Durkheim, 2007, p.48).

Para Gulick (1937) desde una perspectiva de la administración funcionalista, la explicación de dividir el trabajo reside en las diferencias que las personas tienen en: 1) su naturaleza; 2) capacidades; 3) habilidades; 4) el aumento de su destreza en la especialización; 5) porque no se puede estar en más de un lugar a la vez; 6) una persona sólo puede conocer una pequeña fracción del conjunto de conocimientos y capacidades; en otras palabras “es una cuestión de naturaleza humana, tiempo y espacio” (Gulick, 1937, p.3)

La división del trabajo, no es exclusivo de la industria, nos recuerda Durkheim, sino que podemos ver sus efectos en otras áreas de la vida social, como la política, la judicial, y hasta en las artes y las ciencias; su efecto e influencia tiene alcance incluso en los organismos biológicos más

pequeños, por lo que incluso la biología tomó prestado este concepto, posicionándose como “una propiedad esencial de la materia organizada” (Durkheim, 2007, p.50), en la que la división del trabajo social no es más que una forma particular de ese “proceso general”. Entenderlo así tiene sus propios conflictos, a decir de Durkheim (2007), nos quedan dos caminos posibles: 1) Limitarnos a ser, socialmente hablando, el órgano de un organismo, cuyas propiedades inherentes lo llevan a proceder en esa generalidad organizada bajo una ley natural; o 2) entenderlo también como una regla moral de la conducta humana, en su deber de constituirse como un ser acabado que se baste a sí mismo. La relevancia de plantearse la perspectiva de la división del trabajo que ha de ser considerada se fundamenta en que “todo el mundo sabe muy bien que es y llega a ser cada vez más, una de las bases fundamentales del orden social” (Durkheim, 2007, p.51)

“Parece, sin duda, que la opinión se inclina cada vez más a hacer de la división del trabajo una regla imperativa de conducta, a imponerla como un deber” (Durkheim, 2007, p.51); oponerse a este deber no es castigado de forma directa, pero les espera la censura y la exclusión, la sociedad requiere de la vigorosidad especializada de sus miembros, sacrificando aquel tiempo en que los hombres se interesaban por todo, y disfrutaban en extensión; para concentrar sus esfuerzos en intensidad y producción. Dicha inclinación social, rechaza a aquellos miembros que no hacen uso definido de sus facultades; se ha priorizado al ser competente, que encuentra en su perfeccionamiento, el papel y función que cumple en la sociedad; no aquel que busca “el ser completo”, si no que aquel que se consagra a una tarea determinada, es decir “el imperativo categórico de la conciencia moral está en vías de tomar la forma siguiente: ponte en estado de llenar útilmente una función determinada” (Durkheim, 2007, p.52). Sin embargo, en esta inclinación de la opinión pública, también hay vacilación, un temor intrínseco a especializarse demasiado, y entonces darse cuenta, con tristeza, que no se ha hecho otra cosa más que repetir la

misma sencilla acción por años; a medida que la división del trabajo “recibe una aplicación más completa, el arte hace progresos, el artesano retrocede”, nos dice Tocqueville (citado en Durkheim, 2007, p.53).

Desde la perspectiva de Durkheim (2007), hablar sobre la división del trabajo, tiene una dimensión funcional que se encuentra ampliamente justificada en el aumento de la fuerza productiva, y las habilidades del trabajador, se ha convertido en condición para que las sociedades se desenvuelvan intelectual y materialmente, se trata, incluso, de la misma fuente de la civilización. Y, sin embargo, señala, este valor absoluto que se le ha concedido a la civilización, no se ha planteado que, la división del trabajo pueda tener otras funciones que se ha dejado de lado en sus implicaciones humanas. Para Durkheim, hemos sido ciegos a las implicaciones humanas que se encuentra ligadas a la división del trabajo, y si bien resulta difícil encontrar una unidad de medida moral que sirva de apoyo para explicar sus implicaciones sociales, realizar el ejercicio contrario, el de señalar la inmoralidad colectiva, resulta suficientemente ilustrativo para comprender su relevancia, en este caso, la cifra media de suicidios y crímenes: “lejos de servir a los progresos de la moral, en los grandes centros industriales es donde los crímenes y suicidios son más numerosos” (Durkheim, 2007, p.59)

La división del trabajo, entonces, implica consideraciones morales que un paradigma funcionalista no alcanza a explicar, y es por ello que resulta necesaria una mirada desde la perspectiva humana e interpretativa; otra perspectiva es propuesta por Durkheim para comprender la necesidad de la división del trabajo: “los efectos económicos que puede en ese caso proporcionar, valen poca cosa al lado del efecto moral que produce, y su verdadera función es crear entre dos o más personas un sentimiento de solidaridad. Sea cual fuere la manera como ese resultado se obtuviera, sólo ella suscita estas sociedades de amigos y las imprime su sello”

(Durkheim, 2007, p.64), esta concepción, tiene la posibilidad de vincular en armonía, tanto en la semejanza como en la desemejanzas de naturalezas; de esta forma, Durkheim, propone una nueva, y más humana función de la división del trabajo: la de asegurar la unidad y la integración del cuerpo social, la división del trabajo, dice “es la fuente, si no la única, al menos principal de la solidaridad social” (Durkheim, 2007, p.71).

Las perspectivas positivistas de la división del trabajo encontrarán poca utilidad en las repercusiones humanas de esta posición de análisis; en cambio, las áreas de estudio que tienden al interpretativismo, como es el caso de los estudios organizacionales, encontrarán que las falencias de la división del trabajo moderno, expuestas por Durkheim, posibilita poner el acento de su estudio en los significados fundamentales de la vida social y, por lo tanto, posibilita comprender aspectos pasados por alto por la administración científica y la teoría de la organización.

Con el objetivo de comprender los significados sociales que se construyen en un grupo de trabajo como es el de los albañiles, en un contexto moderno en el que la racionalidad y preminencia de la especialidad son la justificación de la asignación de actividades, frente a una labor como lo es la construcción, que no es exclusiva de la vida moderna y que incluso guarda formas de relaciones y procesos artesanales, se considera que puede aportar herramientas de análisis de los supuestos administrativos que hemos dado por hecho, o incluso, como las principales teorías de la división del trabajo (economía neoclásica y sociología funcionalista) han naturalizado en el ser humano. Abordar esta perspectiva con la profundidad y elementos disciplinares idóneos para su investigación, requiere de los saberes que han sido alcanzados por la corriente de la antropología de las organizaciones. La inclusión de una perspectiva extendida de la antropología, para abordar a las organizaciones, nos dicen Chanlat (2006) tiene la intención de poner atención a los aspectos humanos, con el propósito de disminuir los efectos negativos sociales (algunos de los que ya

señalaba Durkheim), a los que los estudiosos de las organizaciones, no podemos ser ajenos. Habla de una antropología extendida, se refiere a aceptar contribuciones de las ciencias humanas en el campo de lo organizacional, ratificar los acuerdos sociales sobre aquello que nos define como seres humanos, en oposición a la especialización en las ciencias, se trata de la unificación de las ciencias sociales y humanidades para abordar a la organización, “la antropología de las organizaciones... es una antropología a-disciplinaria. Desea hacer una síntesis de los conocimientos fundamentales de la humanidad... lo que reclamamos no es abolir la disciplina, sino el reconocimiento del derecho e incluso del deber de circular, la valorización de los tránsitos, el levantamiento de barreras para la asociación con otras especies: sociólogos, economistas, biólogos, filósofos, etc.” (Chanlat, 2006, p. 64-65).

La corriente de la antropología de las organizaciones, nos explica De la Rosa (2007) “desarrolla el análisis – interdisciplinario- del ser humano al que las Relaciones humanas... dieron origen” (De la Rosa, 2007, p.192), para este autor, esta corriente tiene una concepción metafórica de la organización “como espacio alienado” (De la Rosa, 2007, p.195), es decir, un espacio que puede causar sufrimiento al privarlo de las condiciones necesarias para cubrir necesidades inherentes a las dimensiones humanas, las cuales no deben ser ajenas a los espacios de la organización; el elemento emblemático al que atiende es al ser humano multidimensional y su relación con las formas de gestión occidentales; el nivel de análisis de esta corriente es el individuo y la organización.

Planteada una perspectiva epistemológica social-humanista para abordar el fenómeno de la división del trabajo, esta investigación se propone atender al planteamiento de especialización de Durkheim, como fuente de limitación del desarrollo de habilidades e incluso, como necesario abandono de alguna de ellas; específicamente en la fuente de división del trabajo planteada por la

administración científica, de mano de Frederick Taylor (1987): una división del trabajo que tiene fundamento en la especialización de las actividades intelectuales, por un lado, y en las prácticas-operativas, por otra parte. Propuesta que, si bien atiende a las ventajas funcionales de la división del trabajo, deja por fuera el sentido de solidaridad y complementariedad, pues si bien atiende a una división Aristotélica (trad. en 1994) expuesta en su “Metafísica” sobre la gradación en el conocimiento, en el que los saberes del cuerpo se encuentran en el nivel más básico y el de las ciencias teóricas en el nivel más alto, Aristóteles (trad. en 1994) concede a la especie humana, la posibilidad de transitar en estos niveles de forma fluida, en extensión; no será hasta la llegada de la modernidad y la preeminencia de la razón en los textos de Descartes (trad. en 2019), y la necesidad de la razón instrumental capitalista, que estas gradaciones se convertirán en jerarquías que designarán la relevancia utilitaria de cada tarea llevada a cabo en la nueva célula de productividad: la organización moderna.

La propuesta metodológica de esta investigación es la de trazar líneas de referencia sobre las particularidades de la modernidad en contraposición de la antigüedad, y de aquellos elementos que sirvieron de plataforma para la asignación de tareas y actividades en la modernidad, desde una construcción teórica que rescate los saberes de las humanidades y sociales, en búsqueda de una perspectiva humanista-interpretativa de las organizaciones modernas, colocando al individuo como referencia y centro de sus objetivos y, en ese sentido, valorando los significados, sentidos y relaciones que se crean en el ejercicio del saber-hacer de aquellos puestos que no son considerados estratégicos en la rigidez de estructuras burocratizadas, abundantes y hasta constreñidas por la modernidad. Lo que se busca es una nueva lectura y entendimiento del papel que desempeñan estos puestos, y plantear una conversación para que sean revalorados y reconocidos en la complejidad de sus procesos.

1.1 *Pregunta de investigación*

Es por lo anteriormente planteado, que la pregunta que servirá de guía para la construcción de esta investigación es:

¿Cómo **significan y valoran** los **trabajadores de la industria de la construcción**, su **participación y aportaciones** en las **organizaciones modernas**, en las que sus tareas se encuentran orientadas al uso de la **fuerza productiva (praxis)** como contribución al logro de los objetivos?

1.2 **Objetivos**

Objetivo general

Comprender las estructuras de significados que se construyen entre los trabajadores de la industria de la construcción, a partir de su participación en las organizaciones como fuerza de trabajo productiva (praxis)) y de la posición jerárquica que se les ha asignado en las organizaciones modernas

Objetivos particulares

+ Identificar los elementos que determinan la distribución de las tareas en las organizaciones modernas. (Teórico)

+ Identificar la relación entre un puesto de trabajo que requiere el uso de la fuerza física (corporal) para lograr su objetivo en la organización y las remuneraciones, imagen social, y condiciones de trabajo a las que son sujetos.

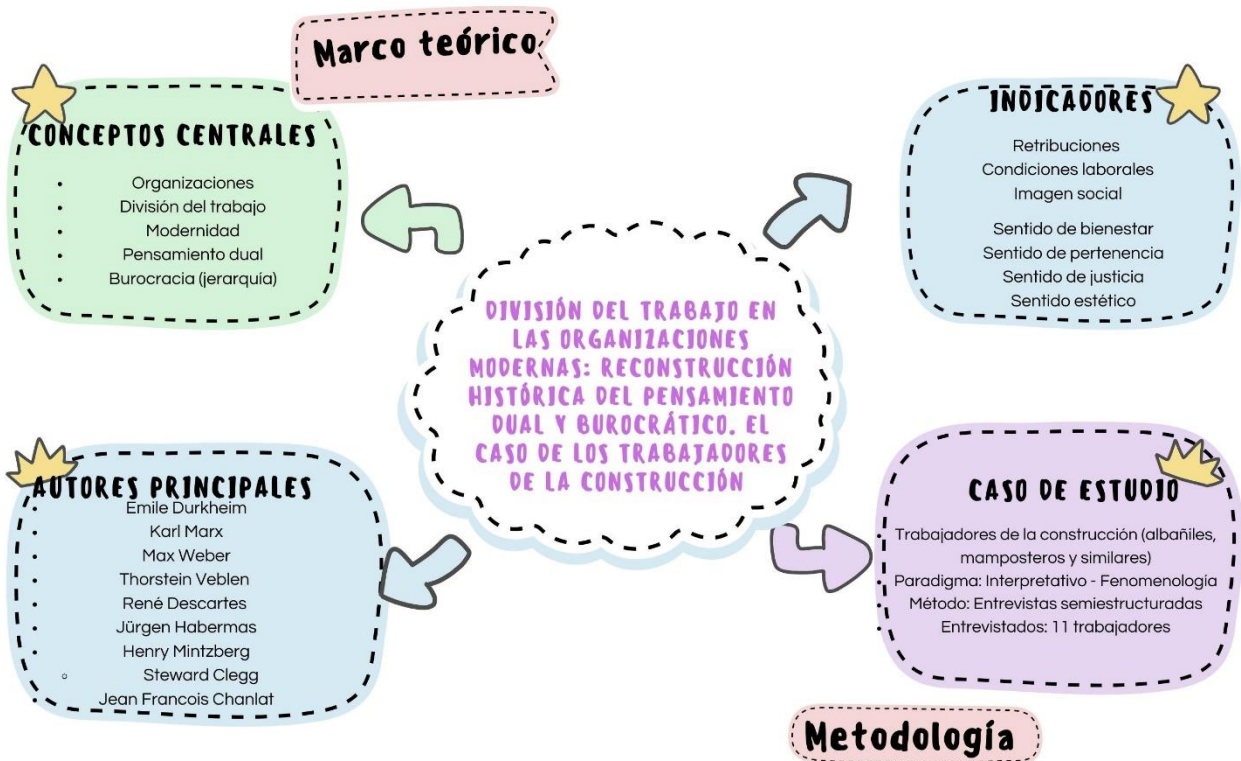
+ Identificar significados entre los trabajadores cuyos puestos de trabajo (en la construcción) requieren del uso de la fuerza física (corporal), respecto de su posición en la organización y la labor que realizan.

1.3 Mapa general de la investigación

La figura 1, representa de forma gráfica el proceso de investigación, así como los conceptos centrales que articulan esta investigación.

Figura 1

Mapa general de la investigación



“Dice un antiguo proverbio, procedente del mundo externo y visible: “Quien no quiera trabajar, no coma”. Pero resulta tan evidente como curioso que dicho proverbio se adecua muy poco al ambiente que lo inspiró: el mundo exterior está sujeto a la ley de la imperfección, y por ello podemos ver una y otra vez darse la circunstancia de que también come quien no trabaja, recibiendo además el dormilón más abundante y sustanciosa comida que el trabajador.”

Sören Kierkegaard “Temor y temblor” (1975, p.83)

II. Marco Teórico

Entiéndase a la teoría como la integración de tres conjuntos, nos dice Carvajal (2002), el primero de ellos emana del significado etimológico de la palabra griega “theoreo”, es decir, “mirar” u “observar”; es decir, “una especulación mental, por ende, de una abstracción que intenta reconstruir la realidad, sea natural, social, artística, literaria, o filosófica entre otras” (Carvajal, 2002, p.2); en segundo lugar se trata de la sistematización final de un proceso riguroso de investigación; por último, su enfoque es práctico, pues implica una ordenada y sistemática búsqueda del conocimiento.

En este capítulo se presentan los conceptos y relaciones teóricas que sirven como soporte a la discusión y aportaciones de esta investigación, el objetivo de este apartado es el de analizar las principales corrientes de pensamiento en torno de la división del trabajo, la modernidad, organizaciones, y el rol que el ser humano, como trabajador, productor, y sujeto de las organizaciones, ha desempeñado desde las diferentes concepciones de lo humano-social.

2.1 Un mundo de organizaciones

El ser humano se encuentra en constante cambio, su realidad es confusa, difusa y en constante transformación, su contexto es un tumulto de contingencias a las que debe ajustarse; para

sobrevivir, el hombre también ha aprendido a cambiar su realidad, y se ha construido un juego de roles, cada vez más intrincado y complejo, en el centro se encuentra él mismo, pero hay más como él, construyendo su propio escenario ¿Qué camino le hubiera esperado sino segmentara su juego en pequeños escenarios a los que llama “organización”? El mundo social es un mundo de organizaciones, la sociedad moderna dice Etzioni (1997) es una sociedad organizacional, el hombre moderno pasa sus días rodeado e inmerso en ellas, se sirve de ellas, convive, vive y hace parte de ellas; se ha complejizado a tal punto que es prácticamente imposible llevar a cabo, por sí mismo, una tarea; en cada actividad se ve involucrado el esfuerzo de otros, aunque no sea capaz de reflexionarlo de forma consciente: al comer, lo mismo que al dormir o leer, se nutre del esfuerzo de productores, distribuidores, comerciantes, vendedores, y otros grupos menos visibles, todos ellos ordenados de forma que permita dirigir sus esfuerzos a los espacios en que son requeridos, aunque estos se encuentren al otro lado del mundo.

Las organizaciones, son quimeras cambiantes que obedecen a las necesidades de su creador, no sólo como sistema, sino también como concepto abstracto: son maleables o rígidas, compuestas por fracciones o son un todo complejo, espacios de poder o de sociabilización, se hacen grandes o pequeñas, planas o multidimensionales, objetivas o subjetivas, racionales y ordenadas o irracionales y caóticas; en suma, las organizaciones son herramientas de conveniencia, que se ajustan a las demandas de quien la analiza o la diseña, como la materia, parece ser que todos pueden dar fe de su existencia, pero ninguno de su forma definitiva, en palabras de Perrow (1984) *“El jardín zoológico de los teóricos organizacionales está plagado de una variedad de especímenes descarriados”* (p.293), no son pocos los intentos que se han hecho por caracterizarla y delinear su figura, pero su constante transformación termina por hacer ver las insuficiencias de muchas de ellas. (Ver tabla 1) Analizadas desde la propuesta de Burrell y Morgan (1989), podemos

identificar diferentes perspectivas desde las que se ha definido la organización, sus alcances y propósitos; las perspectivas funcionalistas describen las posibilidades de las organizaciones como unidades identificables, medibles, predictibles debido a su regularidad sistemática; pero no es suficiente para dar cuenta de las circunstancias no regulares, contingentes y subjetivas frente a las que puede paralizarse debido a su incapacidad para integrarlas en sus principios; las perspectivas estructuralistas comparten su incapacidad por enfrentarse al terreno de lo subjetivo, pero tienen la capacidad de ajustarse al cambio, pues lo considera en sus premisas como una necesidad. Las perspectivas interpretativas se oponen a estas dos últimas, por tener acceso al análisis de expresiones subjetivas, pero, a diferencia de la perspectiva humanista, busca evitar el terreno de lo etéreo, fíncando sus posibilidades en un mundo ordenado y regulado, con estructuras que pueden ser identificadas y descritas.

Tabla 1*Conceptos de organización*

Autor	Concepto de organización	Perspectiva de análisis
Etzioni, Amitai (1997)	“De acuerdo con Parsons... Unidades sociales dedicadas principalmente a la consecución de objetivos específicos” (p.4)	Funcionalista
Hall, Richard (1996)	“...es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera	Funcionalista

	continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad” (p.33)	
Clegg y Hardy (1996)	Son “objetos empíricos” (p.3) “...son, por tanto, lugares de acción social situada más o menos abiertos tanto a conocimientos disciplinarios formales y organizados explícitamente... como a prácticas conversacionales integradas en el tejido social amplio.” (p.4)	Interpretativo
Perrow (1978)	“...son herramientas para dar forma al mundo como uno desea que se forme” (p.105)	Interpretativo
Czarniawska-Joerges, Barbara (1992)	“...redes de acción colectiva, emprendidas en un esfuerzo por moldear el mundo y las vidas humanas. Los contenidos de la acción son significados y cosas (artefactos). Una red de acción colectiva se distingue de otra por el tipo de significados y productos socialmente atribuidos a una organización determinada “. (p.32)	Interpretativo

Fuente: Elaboración propia con base en Etzioni (1997), Hall (1996), Perrow (1978), Czarniawska (1992) y Clegg y Hardy (1996)

Para los fines de esta investigación, la definición de Perrow (1978) es lo suficientemente flexible para explicar nuestro fenómeno, además, permite vislumbrar a la organización como un medio para los sujetos, es decir, entenderemos a las organizaciones como

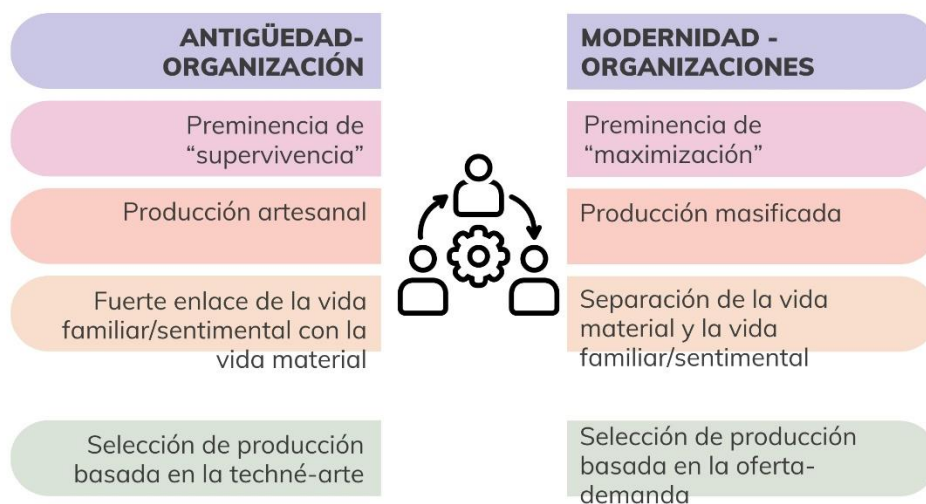
“herramientas para dar forma al mundo como uno desea que se forme” (p.11); la riqueza de esta definición reside en la metáfora que usa para explicarse; de acuerdo con Czarniawska (1992) “*Las herramientas sociales - como las organizaciones - también tienen una existencia relativamente estable, pero depende de su uso.*”(p.20); entendidas de esta manera, existe una permanente correlación, coexistencia, corresponsabilidad y cooperación entre la herramienta y quien la usa, por lo que no se pueden entender sus causas y efectos “per se”, sino que siempre en relación con el o los usuarios. Las organizaciones son, entonces, condiciones de posibilidad de transformación social, pero no omnipotentes, tienen sus propios límites, enraizados y determinados por su propio origen histórico, territorial y humano; al mismo tiempo, los resultados y dirección de sus esfuerzos recae directamente en los sujetos que de forma directa e indirecta hacen parte de la organización, haciendo de ésta un espacio de intercambio de perspectivas entre aquellos que tienen influencia en la misma y que no necesariamente se corresponde con su estatus jerárquico.

Las organizaciones se convierten en un crisol de elementos que es necesario integrar de forma holística para su explicación y entendimiento, según nos explica Hall (1996, p.116), y no es posible plasmar toda la complejidad de una organización en un documento, por nuestras propias limitaciones como seres humanos, sin embargo, si es posible aprender de las generalidades y particularidades de cada caso, de las cuales es posible identificar aquellas que nos darán respuestas más claras, gracias a las investigaciones y aportaciones de todas las corrientes del entendimientos, que se enriquecen entre sí. Podemos encontrar diferentes formas de organizarse en las sociedades del mundo antiguo, de esta forma se explica el que, en nuestro tiempo, podamos disfrutar de obras de enormes proporciones que han sobrevivido al tiempo pero no es posible hablar de “organizaciones” en el sentido moderno, pues, en las organizaciones modernas de la sociedad industrializada, nos dice Scott (1992) tenemos organizaciones encargadas de llevar acabo las más

especializadas y diversas tareas, nuestra sociedad moderna no podría comprenderse sin esta especialización (ver figura 2, sobre la diferencia del estado de organización, en la antigüedad; y las organizaciones de la modernidad), es por ello que nos explica que estudiar las organizaciones cobra relevancia en tanto que puede contribuir al conocimiento básico sociológico, incrementando nuestro entendimiento de cómo los procesos sociales genéricos operan dentro de estructuras sociales distintivas; en el mundo moderno, estudiar las organizaciones es importante porque “*son un componente dominante de la sociedad contemporánea*” (Hall,1996, p.1) y “*tienen resultados*” (Hall,1996, p.2), estos resultados tienen consecuencias positivas o negativas en la sociedad en la que se encuentran insertas; por lo que se constituyen en elementos sociales relevantes para comprender la interacción grupal de los individuos como parte de colectividades consensuadas e incluso la dinámica social.

Figura 2

Cuadro comparativo: Organización – organizaciones



Las organizaciones modernas son una pieza clave para comprender el mundo como lo conocemos, *“la historia de la teoría de la organización es en algún sentido la historia del capitalismo”* (Ibarra; 1985, p. 33); el estudio de las organizaciones han tenido su auge a la sombra del desarrollo de estas colectividades especializadas que comienzan a multiplicarse en el seno de una sociedad industrializada y capitalista que ha planificado, privilegiando a la razón, cada uno de sus procesos y se ha organizado en torno a lo que Weber llama “burocracia”, “este proceso lo entiende Weber como institucionalización de la acción económica y de la acción administrativa racionales con arreglo a fines” (Habermas, 1993, p.12). La modernidad de Weber es explicada como un momento en que “las “agrupaciones” modernas...son del tipo de autoridad “legal”; es decir, la legitimidad del depositario del poder para impartir directivas se funda en preceptos racionalmente establecidos por promulgación, convención o imposición. Y la legitimación para establecer estos preceptos se funda en una “constitución” racionalmente dictada o interpretada.” (Weber, 1978, p.45-46); la racionalización del proceso es el núcleo de la acción social y sus consecuentes transformaciones, como dará cuenta de ello una forma específica de organización que cobrará fuerza en este proceso: la empresa. Sin embargo, identificar sus sutilezas es posible sólo en el análisis de sus límites, si bien podemos encontrar discursos sobre el fin de la modernidad para dar paso a la “posmodernidad”, aún se siguen dibujando sus posibilidades, por lo que será en el pasado, en sus inicios, separándose de lo antiguo, que estudiaremos las implicaciones de la modernidad.

2.2 De la antigüedad a la época moderna: Para comprender el papel de la mente-cuerpo en la división del trabajo [contexto ideológico-social]

No es que el sujeto sea sencillo de explicar, o que el ser humano sea capaz de comprenderse a sí mismo con naturalidad, esta misma dificultad se expresa en su indecisión histórica sobre el papel que debe cumplir en el grupo. El paso de la antigüedad a la modernidad, en gran medida, se debe a los cambios que experimenta su propia concepción como especie. No es raro que las organizaciones modernas se encuentren predispuestas a regularizarse en torno del ánimo social en turno ¿Cuál es la diferencia de visión del sujeto moderno? ¿Qué rol juega en la modernidad, la humanidad como ser que sabe y hace? Para señalar particularidades de la modernidad, se presentan generalidades de su antítesis más cercana: la antigüedad, aunque se trata de un largo camino que tardaríamos en recorrer, el punto que hemos decidido que será inicio, es con aquella cultura que, aunque lejana en el tiempo, se encuentra unida a la modernidad por su influencia en nuestro entendimiento del mundo y de la especie misma: los griegos.

A aquellos cuya fortuna nos ha colocado en el hemisferio occidental, nos es común recurrir al conocimiento de la cultura griega, de su pensamiento que sigue vigente en el mundo contemporáneo ¿Por qué seguimos recurriendo a ellos? No es por una simple casualidad, nos dice Jaeger, no es que antes de ellos no existieran culturas, sino que, si hemos de hablar de una identidad histórica, nos encontraremos que *“nuestra historia —en su más profunda unidad—, en tanto que sale de los límites de un pueblo particular y nos inscribe como miembros en un amplio círculo de pueblos, “comienza” con la aparición de los griegos.”* (p.11), es por ello que, volvemos a los griegos, porque son un comienzo, no sólo en sentido temporal, sino que también acudimos a ellos por orientación, como fuente de las necesidades vitales, como origen espiritual ¿Cómo es que esta comunidad Griega sigue llamándonos a su seno? Para Jaeger (1988), la respuesta se encuentra en la concepción de la idea de “paideia”, origen primigenio del concepto de cultura y que permitiera a esta sociedad, extender sus horizontes geográficos y temporales. Decir que nuestra historia

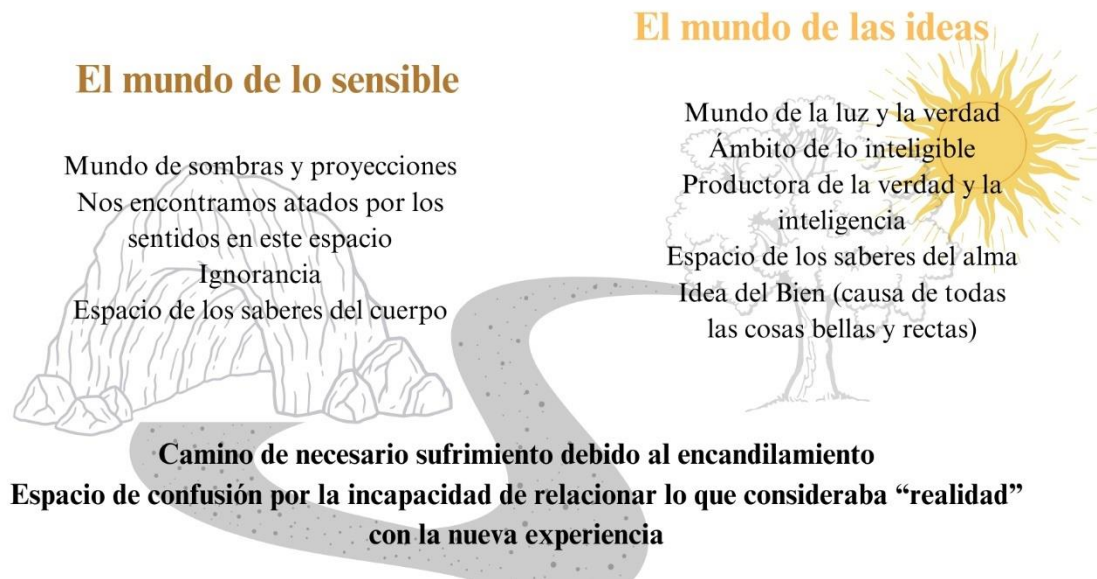
comienza en Grecia, es comprender el sentido amplio de “historia”, se trata de una historia “*que se funda en una unión espiritual viva y activa y en la comunidad de un destino, ya la del propio pueblo o la de un grupo de pueblos estrechamente unidos. Sólo en esta clase de historia se da una íntima inteligencia y un contacto creador entre unos y otros.*” (p.12), como Protágoras en el mito de la creación de la cultura, narra a Sócrates, han querido los dioses repartir conocimientos en común entre los hombres, que conectan su entendimiento sobre pasando el tiempo y el espacio.

En la tradición occidental, pocas historias son tan conocidas y repetidas como el del mito de la caverna que Sócrates plantea a Glaucón sobre la diferencia del mundo de las ideas y el mundo sensible: “Representátate hombres en una morada subterránea en forma de caverna que tiene la entrada abierta, en toda su extensión, a la luz. En ella están desde niños con las piernas y el cuello encadenados, de modo que deben permanecer allí y mirar sólo delante de ellos...” (Platón, trad. en 1986, p.338); en esta metáfora,

La luz que llega a sus espaldas proyecta sombras que siguen con sus cabezas, inmovilizadas por las cadenas, y llegan a la conclusión de que esas sombras son “la realidad”; un día, uno de estos hombres es capaz de liberarse de sus cadenas, y sale de la caverna, mientras se aproxima a la salida, constantemente debe detenerse para acostumbrarse a la luz, y cuando por fin logra alcanzar la superficie, la luz proyectada por el sol es tal que por un momento se deslumbra y siente incluso dolor. La historia es una representación del camino al conocimiento, en el que nuestras primeras impresiones del mundo llegan a nosotros en el mundo de lo “sensible”, son nuestros sentidos quienes nos alimentan de sensaciones, sin embargo, el ser humano es capaz de develar un mundo diferente, el de las “ideas”, y el uso de la razón es el único camino a este espacio representado por la intensa luz del astro rey que lastima pero que es, nos dice Sócrates, la verdadera “realidad” (ver figura 3).

Figura 3

Los dos mundos de Sócrates – El mito de la caverna en “La República”



Fuente: Elaboración propia con base en Platón (trad. en 1986)

La descripción de la alegoría de la caverna nos revela una posición dualista de Sócrates – Platón sobre el entendimiento del ser humano; es decir, para ellos, existe una separación trascendental entre los conceptos de la mente y el cuerpo:

El enfoque dualista de la mente abarca varias teorías muy diferentes, pero todas coinciden en que la esencia de la inteligencia consciente reside en algo no físico, que jamás podrá entrar en la esfera de acción de ciencias como la física, la neurofisiología y la informática... es la teoría más popularizada sobre la mente, tiene un profundo arraigo en la mayor parte de las religiones universales y ha sido la hipótesis dominante

a lo largo de la historia de occidente...La afirmación característica de este enfoque es que cada mente es una cosa no física distinta, un “paquete” individual de sustancia no física, algo que tiene una identidad independiente de cualquier cuerpo físico al que pudiera estar temporariamente “unida”. (Churchland, 1984, p.24-25)

La posición dualista de Sócrates se refuerza en el “Fedón”, pues nos encontramos frente a las palabras póstumas de quien ha de cumplir con una condena de muerte, en este diálogo, Sócrates alienta a quienes lo acompañan, a tranquilizar sus corazones pues, la muerte no es el final del camino para el alma; en este relato, Sócrates expone el razonamiento que lo lleva a afirmar que existen dos elementos que componen al ser humano: el cuerpo y el alma, el primero es un impedimento para la adquisición de la sabiduría, pero es el contenedor necesario para poder purificar el alma, luego, la vida debe ser un camino de desapego al cuerpo y sus requerimientos, una vida ascética, para que al llegar el momento de la muerte, el alma logre su separación en perfección, pues el alma es eterna, pura y tiene la posibilidad de conocer lo verdadero; como expone también en el diálogo “República”, el mundo o la realidad, se nos presenta como un espacio sensual, el cuerpo, en su incapacidad de conocer la verdad, provee al alma de sombras confusas que puede llevarlo a pensar que esa es la verdad, pero la verdad se encuentra más allá de esa caverna de conocimientos primarios. (ver Figura 4)

Figura 4*La dualidad de Sócrates*

Fuente: Elaboración propia con base en Platón (Trad. en 2000)

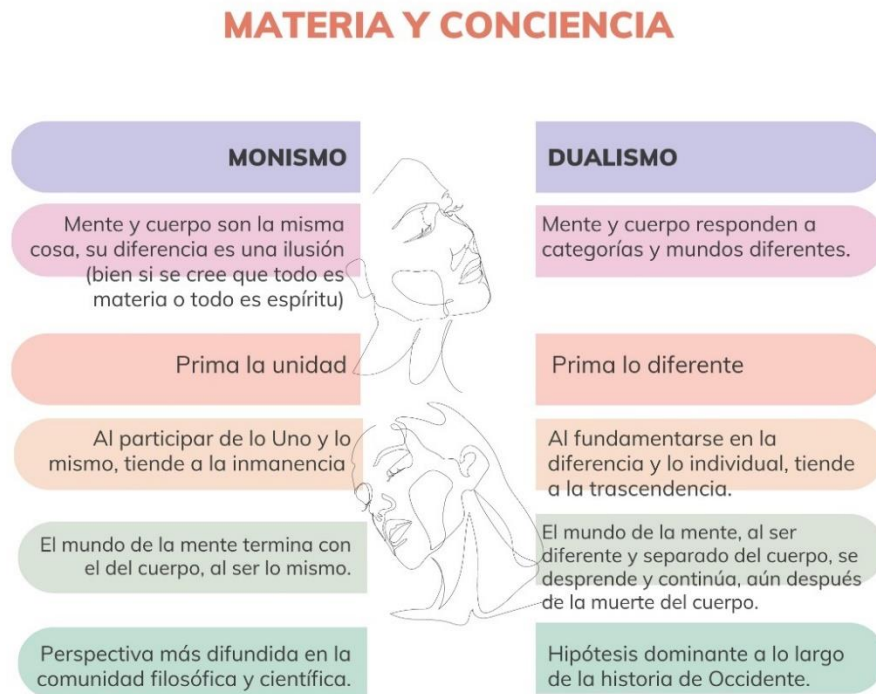
Los principios de la perspectiva dualista, tienen afinidad con el pensamiento religioso, por lo que es posible identificar su arraigo en pensadores como Tomás de Aquino, quien mediante el uso de enunciados teológicos presentados a manera de premisas lógicas explica la diferencia entre el cuerpo y la mente (alma), para el fraile, la división es obvia, pues en la cosmogonía católica, existe otro espacio o “reino” en el que el hombre es premiado o castigado por sus actos en vida; llega a la siguiente conclusión sobre la relación del cuerpo y el alma: “El cuerpo, en relación con el alma, es como la materia, en relación con la forma, la cual, aunque sea posterior en el orden de generación, sin embargo, le precede en el orden de perfección y de naturaleza. Mas la esencia del alma en relación con sus potencias es como el sujeto respecto de sus accidentes propios,

los cuales son posteriores al sujeto en tanto en el orden de generación como en el de perfección. Por consiguiente, la comparación no vale” (Aquino, 1988, p.348). Para Aquino, igual que sus contemporáneos religiosos, la separación se convierte en explicación de un componente humano que permanece, aún después de la vida en el cuerpo, que se contrapone a su finitud y mortalidad, para dar paso a lo eterno. El cuerpo, en las perspectivas duales, suele cargar con las categorías de lo imperfecto, lo indeseable, lo que se acaba, lo que lleva al pecado, lo que transgrede, aquello que ha de consumirse y terminar por pudrirse, debido a su imperfección; en cambio, el alma es portadora de categorías como la virtud, lo eterno, lo que asciende a los cielos, lo que nos conecta a lo sagrado, lo que contiene que aquello que nos da valor. Queda claro que, “el alma” de la que escriben estos filósofos, tienen una forma propia, separada del cuerpo, capaz de vivir fuera de éste e incluso esperando ese momento, pues la separación se convierte en acto de purificación, pero siguen teniendo una conexión única de unidad y pertenencia con el TODO, con un Dios que se manifiesta también de forma trascendente, es decir, separado de nuestras formas de conocimiento.

Por otro lado, en la misma cultura griega, encontramos posicionamientos en favor de una concepción monista del ser humano, como es el caso de Anaximandro, cuya contemplación le permitió sentirse parte de algo más grande que sí mismo, “*to apeiron*” “*Lo infinito*” (Eggers, 2000, p.58), pero no como significado de algo que no tiene un fin, sino de algo que nunca se terminaría de recorrer o penetrar. “*Es un Todo de profundidades insoldables*” (Eggers, 2000, p.58); lo que sea que fuere el ser humano, era parte del todo, y ese todo era infinito, más allá de las posibilidades humanas, porque el UNO es de donde surgen todas las cosas y el ser humano es solo UNA de esas cosas, y todas las cosas surgen de y vuelven al UNO. El que es considerado, el primer filósofo de la historia y conocido por su afición de mirar constantemente y de forma distraída los cielos, Tales de Mileto, a quien se le atribuye la idea del “hiloísmo”, que podría explicarse

brevemente como “que consideraba la materia como un organismo biológico... en esta época la materia no es tenida en absoluto como inerte...No se distingue materia/vida ni hay separación alguna entre seres inanimados y animados” (Bernabé, 1988, p.46-47). Nos recuerda Bernabé (1988) que, para Tales de Mileto, el movimiento es inherente a la materia, siendo el alma (psyché), la fuente de este movimiento, por lo que alma y materia son uno y lo mismo, de ahí la frase “todo está lleno de Dioses” (Tales de Mileto en Bernabé, 1988, p.47).

La perspectiva de estos autores, se corresponde con la corriente de pensamiento llamada “monismo”, cuya afirmación central se puede explicar de manera simple, como “los estados mentales son estados físicos del cerebro” (Churchland, 1984, p.50); es decir, en contraposición del pensamiento “dualista” (ver figura 5), para esta perspectiva la separación del cuerpo y la mente es una ilusión, y lo que conocemos como “mente” no es más que una compleja manifestación de lo material; razón por la que esta corriente de pensamiento se encuentra fuertemente relacionada con el materialismo.

Figura 5*Monismo y dualismo*

Fuente: Elaboración propia con base en Churchland (1984)

Hasta este momento, las perspectivas monista y dualista, han demostrado que su origen y discusión no son exclusivos de la vida contemporánea, sino que tienen una tradición anterior al periodo que llamamos modernidad, aunque mal haríamos en no preguntarnos de la influencia que estas explicaciones del ser humano en la organización del mundo moderno.

En los pensadores antiguos que hemos revisado hasta el momento, son notorios los elementos simbólicos mezclados con los saberes religiosos y empíricos de la comunidad Griega y Medieval; lo que esta investigación quiere rescatar es, que la diferencia que la especie humana

percibe, frente a otras formas de ser y existir, lo excluye; y es en esta sensación de semántica diferenciada, que trata de explicarse a sí mismo, separado, al mismo tiempo que perteneciente a algo más grande, al que llama naturaleza, misma relación que se verá reflejada en sus hábitos, sus pensamientos, sus creencias y en su explicación del mundo, no es de extrañarse que sean conocidos como filósofos de la naturaleza. La paradoja, trae consigo un sinfín de contradicciones que se afirman y refuerzan mutuamente, muy probablemente nunca sabremos cuándo el hombre se abstraigo del mundo, para convertirse en narrador y participante, pero los antiguos filósofos dan cuenta de que la pregunta y la contradicción es antigua y profunda; pero también en ellos encontramos la semilla de dos grandes caminos, que se formarán como posible respuesta: La Unidad, el origen del “ser” en todos y en todo, en el que no valen las jerarquías, y por lo tanto tampoco las separaciones dicotómicas (ontología); y la trascendencia, la jerarquía y entendimiento de la expresión del “ente” (metafísica).

No es el objetivo ni intención de esta investigación entrar en debate sobre la pertinencia, veracidad o inclinación por una u otra perspectiva; y también es oportuno indicar que, existen, a partir de estos dos polos, teorías y perspectivas intermedias para abordar la relación de la mente-cuerpo, pero hemos elegido estas dos explicaciones por ser las más extendidas, ser los polos que históricamente han servido como base de explicación sobre la posición respecto a este tema, la razón es que su diferenciación es casi instintiva por ser opuestos. Lo que, si resulta de interés para los objetivos de esta investigación, es identificar aquellos rasgos de la división del trabajo en las organizaciones modernas, que se ven influidos por una perspectiva social occidental dominante sobre la mente y el cuerpo, como lo es el dualismo y si los miembros de las organizaciones notan (subjetivamente) estas tendencias en el puesto que ocupan. Si bien hemos establecido en nuestra introducción que no existe un concepto o momento concreto que determine la modernidad, si

podemos identificar particularidades lo suficientemente flexibles para identificar su diferencia con el mundo antiguo y la pertinencia de identificarlo como un contexto relevante para la formación de las organizaciones modernas. A decir de Echeverría (2009) la modernidad tiene tres sendas en que puede ser entendida: 1) como un conjunto de comportamientos que aparecen en todas las dimensiones de la vida social y que son reconocidos como discontinuos y percibidos como contrapuestos a la constitución tradicional de esa vida social; 2) como un conjunto de comportamientos que se encuentran en el proceso de sustituir la constitución tradicional de la vida social, al señalarla como obsoleta (inconsistente e ineficaz); y 3) como un conjunto de hechos objetivos que resultan completamente incompatibles con la configuración que, hasta ese momento, se tenía del mundo y la vida y que terminan de afirmarse con la innovación sustancial llamadas a satisfacer la necesidad de transformación; “para precisar un poco más el asunto voy a mencionar tres fenómenos en los que se manifiesta esta... “lógica” nueva moderna: la técnica científica, la secularización de lo político y el individualismo” (Echeverría, 2009, p.8). A fin de identificar plenamente estas características, las analizaremos de forma puntual en el contexto en que atañe a la concepción del ser humano como un ser construido desde el monismo o la dualidad.

2.2.1 La secularización de lo político

En el mundo antiguo existe una mezcla de elementos espirituales-religiosos con los saberes prácticos de la vida social, e incluso la vida social se ve determinada por los ciclos de la vida espiritual como son festividades, días de guardar y descanso, lo que se puede o no producir, y las relaciones de producción; en el caso de Occidente, la institucionalización de estas creencias dio paso a un poder creciente que coopta prácticamente todas las dimensiones sociales (política, económica, religiosa, filosófica, epistémica...), por mucho tiempo ostentada por la iglesia católica.

Con la entrada de la modernidad, las voces de oposición a muchos de sus preceptos fueron en aumento; probablemente el evento que mayor impacto histórico tiene en este sentido es el movimiento Luterano, llamado así por la amplia influencia que las llamadas “95 tesis” de Martín Lutero tuvieron respecto de la percepción de la iglesia católica, poniendo en duda sus capacidades, atribuciones y papel en la sociedad, por dar un ejemplo de ello, repasaremos algunas de estas tesis: “21.- “.... Yerran aquellos predicadores de indulgencias que afirman que el hombre es absuelto a la vez que salvo de toda pena, a causa de las indulgencias del Papa” (Lutero, 1517, sp) y luego de la demostración de ello, continúa: “24.- “Por esta razón, la mayor parte de la gente es necesariamente engañada por esa indiscriminada y jactanciosa promesa de liberación de las penas” (Lutero, 1517, sp). El surgimiento de los protestantes, como reacción social al rechazo de las ya obsoletas tradiciones religiosas, dan muestra del cambio social en lo espiritual, pero que también tiene repercusiones en lo económico, según Giddens (1994), varios economistas, ya suponían que había una conexión en ambas esferas, entre ellos Engels, quien “sostuvo que el protestantismo era un reflejo ideológico de los cambios económicos en que se incurrió con el incipiente desarrollo del capitalismo” (Giddens, 1994, p.206); pero quien resulta determinante para anclar ambas esferas, en Weber con su obra “La ética protestante y el espíritu de capitalismo”, obra que relaciona de forma estadística un hecho que tiene relación directa con la producción económica del mundo moderno, y es que “buscando los orígenes de las compañías puede demostrarse que algunos de los primeros centros de desarrollo capitalista a principios del siglo XVI eran firmemente protestantes... una de las posibles explicaciones de esto: decir que la ruptura con el tradicionalismo económico que aconteció en estos centros motivó el que la gente se apartara también de la tradición en general y de las instituciones religiosas en su forma antigua en particular.” (Giddens, 1994,

p.205). Para Giddens, la gran aportación y originalidad de la obra de Weber, antes mencionada, reside en que logra describir una anomalía en la vida social:

Generalmente, se da el caso de que la gente vinculada a la actividad económica y a la búsqueda de ganancias, o son indiferentes a la religión, o positivamente hostiles a ella, puesto que sus acciones se dirigen al mundo «material», mientras que la religión se preocupa del mundo «espiritual». Pero resulta que el protestantismo, en lugar de mitigar el control de la Iglesia sobre las actividades de cada día, exigió de sus adherentes una disciplina mucho más vigorosa que el catolicismo, con lo cual introdujo un factor religioso en todos los ámbitos de la vida del creyente. Hay claramente entre el protestantismo y el capitalismo moderno una relación que no puede explicarse por completo considerando al primero como una «consecuencia» del segundo; pero el carácter de las creencias y códigos de conducta protestantes es completamente distinto del que podría esperarse, a primera vista, por lo que se refiere a estimular la actividad económica. (Giddens,1994, p.206)

Si bien el movimiento Luterano y protestante no agotan las explicaciones de la separación de la vida política y eclesiástica, si permite darnos un punto de referencia sobre los cambios a los que se enfrenta una sociedad en transición. La tabla 2, señala aquellas características de la vida económica/política/ social que resultan relevantes para comprender los cambios que se suscitan en el modo de producción en ciernes:

Tabla 2*Secularización política y capitalismo*

Características del capitalismo	Descripción
Disciplina del trabajo	No se funda en una búsqueda amoral de ganancias personales, sino en la obligación disciplinada del trabajo como un deber. Viene así caracterizado por una singular combinación de la dedicación a la ganancia de dinero por medio de una actividad económica legítima, junto con el prescindir del uso de estos ingresos para gustos personales. Empalma con la creencia en el valor de la realización eficiente, como un deber y una virtud, de la vocación profesional que se ha escogido.
Espíritu capitalista	Reorganización racional de la producción dirigida a obtener el máximo rendimiento productivo.
Racionalismo en la sociedad occidental.	La racionalización de las diferentes instituciones de las sociedades occidentales muestra una distribución irregular. La racionalización es un fenómeno complejo, que toma muchas formas concretas, y que se desarrolla variablemente en diferentes campos de la vida social.

El concepto de profesión-vocación	<p>Del modo como se emplea en las creencias protestantes, la importancia está en que sirve para colocar los asuntos mundanos de la vida cotidiana dentro de un influjo religioso que todo lo abarca. La vocación profesional del individuo consiste en cumplir su deber para con Dios por medio de la gestión moral de su vida de cada día.</p> <p>Del modo de las creencias calvinistas (emanadas del protestantismo) el trabajo en el mundo material goza de la más alta valoración ética positiva. La posesión de riqueza no exime de ningún modo al hombre del precepto divino de afanarse en el trabajo en su profesión. El concepto puritano de profesión-vocación, en contraste con el luterano, otorga un gran valor al deber del individuo de tomarse su vocación, de una manera metódica, como instrumento de Dios. La acumulación de riqueza se condena moralmente sólo en la medida en que constituye una incitación al lujo y a la pereza. La pereza y la dilapidación del tiempo son los principales pecados.</p>

Fuente: elaboración propia con base en Giddens (1994)

No solamente es visible una separación de la vida política/económica/eclesiástica, sino que también se sientan nuevas bases de relación entre estas esferas, y la forma en que siguen influyendo en la vida cotidiana de los individuos y la forma en que se establecen relaciones productivas. Sin embargo, reconocer que un estado laico surge en la modernidad, no es lo mismo que decir que se han vuelto ajenos a la influencia que tienen entre sí estas esferas sociales, en los hechos, seguimos notando los eslabones dependientes y cercanos, incluso necesarios para el mismo capitalismo, pues a decir de Giddens “la racionalización de la vida económica, característica del capitalismo moderno, está vinculada a opciones valorativas irracionales.” (1994, p.222)

2.2.2 Individualismo

El hombre, dice Fromm (2004) es una entidad que se encuentra dotada de razón, esta particularidad esencial, lo dota de la capacidad de pensarse así mismo, es decir “es vida consciente de sí misma” (p. 22), por lo tanto, sus pensamientos se extienden hasta su pasado, futuro, de los otros, del “yo”; la conciencia de su entidad separada, su mortalidad, la incapacidad para detener su declive, del declive de aquellos a quienes ama, la sensación de la separatividad, de soledad, y de su frustración frente a las fuerzas de la naturaleza y lo social “todo ello hace de su existencia separada y desunida una insoportable prisión. Se volvería loco si no pudiera liberarse de su prisión y extender la mano para unirse en una u otra forma con los demás hombres, con el mundo exterior” (Fromm, 2004, p.22). Retomaremos el ejemplo de la ética protestante para explicarlo en términos del capitalismo creciente en la sociedad moderna; en el momento de transición surgen dudas irracionales que requieren de certidumbres absolutas que tranquilicen, sobre todo, a una clase media en proceso de formación que ve derrumbarse al viejo régimen, “el individuo había perdido la seguridad de la certidumbre y era amenazado por nuevas fuerzas económicas, por capitalistas y

monopolistas; el principio corporativo estaba siendo reemplazado por el de la competencia; las clases bajas experimentaban el peso de la explotación creciente” (Fromm, 1985, p.102); la búsqueda apremiante por certidumbres a las que aferrarse, dieron como respuesta general (en diferentes esferas de lo social), “el hallar la certidumbre por la eliminación del yo individual, aislado, de modo de tornarse un instrumento en manos de un fuerte poder subyugante, exterior al individuo” (Fromm, 1985, p.101); en el caso del movimiento Luterano, este poder era Dios (perspectiva teológica) al que se ofrecía toda acción y en manos de quién se dejaba el destino de su vida completa, en otros fue el estado (perspectiva política), o el mercado (perspectiva económica), es esta última la que nos concierne analizar.

Para el escritor Lipovetsky (2003) la ideología individualista, unida a la revolución del consumo manifiesta en la vida cotidiana, puede comprenderse en dos caras: 1) por “el condicionamiento generalizado, el infierno refrigerado y “totalitario” de la *affluent society*” (p.8), relacionada con el rompimiento o deterioro de lazos sociales, o “anomía” explicada por Durkheim en su obra “El suicidio” en la que concluye que el suicidio tiene una relación inversamente proporcional con el grado de desintegración los grupos sociales de los que participa el individuo, pues entre menos depende de ellos más se exalta a sí mismo y desarrolla conductas fundadas en sus intereses particulares, “si se conviene en llamar egoísmo a este estado en el que el yo individual se afirma con exceso frente al yo social y a expensas de este último, podremos dar el nombre de egoísta al tipo particular de suicidio que resulta de una individuación desintegrada” (Durkheim, 1928, p.214) ; y 2) aquella a la que llama “salvaje” o “paralela” “proviene de la voluntad de autonomía y de particularización de los grupos e individuos” (Lipovetsky, 2003, p.8) lo que da como resultado expresiones que exaltan las particularidades, como los movimientos que reivindican las minorías regionales, lingüísticas y de pensamiento, movimientos alternativos, la

reivindicación del “yo” como expresión y expansión, liberación de las costumbre y expresiones de sexualidad, en búsqueda de identidades y ya no de universalidades que nos supriman o encasillen.

2.2.3 La técnica científica

En el mundo moderno, permea la afiliación de una forma particular de conocer el mundo llamado: ciencia; y ha llamado método científico a la serie de pasos estructurados para llegar a conocimientos concretos, “los orígenes de la ciencia moderna se remontan a un periodo de rápido desarrollo científico que se presentó en Europa entre los años 1500 y 1750, y que ahora conocemos como la revolución científica” (Okasha, 2002 ,p.11) definir la ciencia es una labor titánica que, a decir de Okasha (2002) resulta difícil de explicar cuando se le separa de su propio desarrollo histórico. El ánimo de la sociedad moderna en ciernes se posa en una “confianza práctica en la “dimensión” puramente mundana o “física”... de la capacidad técnica del ser humano; la confianza es una técnica basada en...la razón...protegida del delirio especulativo, al que ésta es proclive, mediante un dispositivo de autocontrol de consistencia matemática; una técnica que atiende así...al funcionamiento empíricamente medible lo mismo de la naturaleza que del mundo social” (Echeverría, 2009, p.9), o bien podemos llamarle ciencia, el elemento central de esta confianza es que el ser humano se cree en capacidad de acercarse a la naturaleza en términos de lo profano, dejando de lado la dimensión de lo sagrado, este fenómeno no explica por sí mismo su nueva relación con la naturaleza (ver figura 6), pero si tiene un papel central en su desarrollo, lo que tenemos frente a nosotros es el proceso de secularización de la naturaleza, que será condición necesaria para el método científico, cuya primicia es la de la objetividad.

Figura 6*Elementos de la secularización de la naturaleza*

Fuente: Elaboración propia con base en Echeverría (2009)

La secularización del mundo moderno, cambió la relación del hombre con la naturaleza, pues se construyó a la naturaleza como "objeto", se podría explicar como una ruptura entre lo que se entendía como naturaleza y Dios, es preciso apuntar que, como lo señala Friedrich Nietzsche (1985) en su obra "La ciencia jovial" [La gaya scienza], esto no significa una ruptura del hombre con lo sagrado, pero lo traslada a otros escenarios, mientras que la naturaleza pierde su embestidura mítica ¿A qué sitios ha llevado el hombre su dimensión mítica y sagrada? ¿Dónde hemos de encontrar sitios sagrados escondidos en su habitáculo de hierro? Si bien la secularización de la naturaleza es causa de la transición de la vida antigua a la moderna, no agota todas sus

explicaciones, entre ellas también se encuentran el proceso histórico de mundialización (globalización); los conflictos entre los poderes eclesiásticos, civiles y políticos (representados, por predilección en el movimiento Luterano); así como una visión renovada del ser humano y su papel en la historia (con influencia de autores como Hegel, que pone acento en la historia de lo social, y de esta misma como posibilidad de trascendencia y de la posibilidad de “cambiar la historia”). Sin embargo, ponemos acento en la secularización de la naturaleza, porque traerá implicaciones para la perspectiva del ser humano sobre sí mismo, pues él mismo es parte de la naturaleza, por lo que también es terreno de la secularización, ha de convertirse también en posibilidad de objetivación.

2.3 Modernidad: Una nueva relación con el cuerpo y la mente

En la época moderna, el término “alma” es poco pronunciado por los académicos, aunque para algunos serán términos equivalentes, con el despegue de las ciencias que estudian el cerebro y la psique, cada vez es menos frecuente leer el término “alma”, y más frecuente el término “mente”, al que se ha despojado de cualquier relación divina, y con ello, una nueva relación se construye, la de la posibilidad de develar sus secretos. Roger Bartra (2013) en su obra “Cerebro y libertad” nos narra, a manera de introducción, una serie de sucesos que causaron impresión en la comunidad, uno de ellos, un filme titulado “Las manos de Orlac” que narra la historia de un hombre al que le han sido trasplantadas unas manos, de las que después se entera que eran de un criminal, al enterarse, su manos comienzan a actuar como si tuvieran propiedad propia, obligándolo a cometer crímenes, al final del filme, el hombre se entera que había una equivocación, las manos eran de un inocente, en ese momento, vuelve a tener la autoridad sobre sus manos ¿Qué del cerebro,

precioso órgano que nos ha llevado a la cúspide de la evolución, hemos estado ignorando y pasado desapercibido?

Con el cuerpo, ocurre el mismo proceso de objetivación, la historia ha guardado las palabras del científico Tyson al diseccionar, en 1699, un chimpancé: “*la especie del mono podría ser tomada como una variedad de la especie humana: el Creador no ha querido hacer para el cuerpo del hombre un modelo diferente al del animal*” (Tyson en Piveteau, 1967, p.119); desde entonces, nos dice Piveteau “*Nadie duda que, desde el punto de vista anatómico, el hombre se encuentre en la vecindad de los grandes monos*” (1967, p.119), no ha de olvidar el ser humano estas palabras, y sean recordadas con humildad y alivio, pues no hay rastros de designios divinos a los que obedecer, ni causas predestinadas a las que ofrendar nuestras vidas; sino que somos una especie más, entre otras, a quienes el cambio y el tiempo han beneficiado para su subsistencia. Nuestros cuerpos, la vida, y nuestro propio pensamiento han surgido de la misma forma que lo que existe sobre esta tierra.

En el S. XVII, uno de los pensadores más reconocidos escribió “Pienso, luego soy” (Descartes, 2019, p.122) concediendo la jerarquía superior a la mente sobre el cuerpo, pues es en la primera donde reside el poder del ser humano: la razón (donde ocurre el pensar); a decir de Churchland (1984) Descartes es una de las figuras más relevantes del pensamiento dual, pues para él “el verdadero sí mismo no es el cuerpo material sino una sustancia pensante no espacial, una unidad espacial, una unidad individual de elementos mentales muy diferente de nuestro cuerpo material” (p. 26), a esta concepción se le da el nombre de dualismo cartesiano. Para el contexto histórico-social del autor, la obra es una revolución, pues destierra fantasmas teológicos, arbitrarios, míticos y omisiones en la búsqueda del saber y el conocer; pero conjura las bases que permitirán asentar un fantasma de la modernidad: el “homo economicus” “*el abstracto actor*

racional en los modelos analíticos del pensamiento neoclásico” (Del Castillo, 2001, p.2), que parte del supuesto de que existe un individuo, nos dice Del Castillo (2001) de cuyas decisiones se dan por sentadas sus creencias y preferencias específicas, capaces de satisfacer ciertos criterios básicos de coherencia (transitivas y completas); además de poder identificar un conjunto de opciones (factibles) y cada una de sus consecuencias, con posibilidad de ser anticipadas y ordenadas según objetivos individuales (estables y definidos). Sus limitaciones “pueden localizarse en la indeterminación de la teoría tanto para establecer una estrategia de acción única como en la incapacidad de determinar algún resultado único. (Del Castillo, 2001, p.2). La influencia que el llamado padre de la modernidad tiene, se hace sentir en diferentes esferas de las disciplinas sociales y humanidades, así como Newton hace lo propio en la esfera de las ciencias naturales, es ampliamente conocida la influencia que los textos de Newton tienen sobre Descartes, igual que lo tendrá sobre la perspectiva neoclásica de la economía de Smith; en la obra de Newton “*Opticks*” se puede leer el siguiente llamado “And if natural Philosophy in all its Parts, by pursuing this Method, shall at length be perfected, the Bounds of Moral Philosophy will be also enlarged”² (Newton, 1952 [1730], p. 405); estas palabras no caerán al vacío, el método científico de las ciencias naturales buscará ser replicado en las disciplinas sociales y humanas, en lo conocido como “paradigma Newton-Cartesiano” que plantea que es posible percibir la realidad en términos de objetos independientes, se parados unos de otros, y que se convertirá en el paradigma de mayor influencia en la modernidad. A decir de Wallerstein (2006), lo que llamamos visión “clásica” de la ciencia, que es predominante desde hace varios siglos atrás, tiene dos premisas como fundamento: 1) el modelo newtoniano, que plantea la simetría entre el pasado y el futuro “era una visión casi teológica: al igual que Dios, podemos alcanzar certezas, y por lo tanto no necesitamos

² Y si la Filosofía natural en todas sus Partes, siguiendo este Método, se perfecciona a la larga, los Límites de la Filosofía Moral también se ampliarán

distinguir entre el pasado y el futuro puesto que todo coexiste en un presente eterno” (Wallerstein, 2006, p.4); 2) el dualismo cartesiano, “la suposición de que existe una distinción fundamental entre la naturaleza y los humanos, entre la materia y la mente, entre el mundo físico y el social/espiritual” (Wallerstein, 2006, p.4); por supuesto, al encontrarse la mente más allá de la realidad física del cuerpo, de acuerdo con los postulados cartesianos, mientras que el cuerpo puede objetivarse, no ocurre así con la mente, pues parece que se ha convertido en un resquicio de lo sagrado en el ser humano.

¿Qué tan objetiva es esta diferencia del cuerpo y la mente? ¿Por qué la necesidad de fragmentar y subordinar que aparentemente tiene el ser humano? El antropólogo Lévi-Strauss propone, sobre la comprensión de las ciencias, que debe considerarse lo siguiente: “...esta exigencia de orden se encuentra en la base del pensamiento que llamamos primitivo, pero sólo cuanto se encuentra en la base de todo pensamiento...” (1964, p.25), “Cada cosa sagrada debe estar en su lugar”, observa con profundidad un pensador indígena... Inclusive, podríamos decir que es esto lo que la hace sagrada...” (1964, p.25) ¿Quiere esto decir que somos incapaces de concebir un estado inmanente del todo, y necesariamente requerimos de otorgarles un estatus que los clasifique en un patrón? Luego ¿Somos incapaces de crear sociedades que no requieran de clasificar y etiquetar a sus miembros en roles semánticos de interacción? El mismo individuo percibe fragmentos de sí mismo, ¿o busca fragmentarse?, se ordena de acuerdo con los nombres que da a sus “partes”, y las organiza y valora de acuerdo con sus posibilidades. Esta capacidad de análisis, de la que Descartes (2011) asegura, es parte determinante del método para llevar a la verdad ¿es una necesidad o es autoimpuesto? Cualquiera que sea la respuesta, ya en la contemporaneidad, el hombre ha dado cuenta de las debilidades de una perspectiva fragmentada y la necesidad del entendimiento holístico y de los particulares (incluso será característica de lo

“posmoderno”) ¿estamos volviendo los pasos? ¿O es que hemos caído en cuenta que algo dejamos en el camino?

La perspectiva de la antropología, en este punto, nos permite cambiar la pregunta de fondo, que hasta este momento las discusiones académicas formulan, pues tratar de comprender ¿Cómo entender al hombre en esta relación mente-cuerpo?, que en sí misma es una pregunta cuya elucubración aún sigue rindiendo frutos en lo social, no nos ayudará más en el entendimiento de lo que en este escrito queremos exponer, aunque, sin duda, se presenta como un antecedente relevante en la reflexión del hombre y la relación mente-cuerpo; por ahora, la pregunta que nos servirá de faro en esta investigación, se tratara de entender ¿Cómo es el hombre en esta misma relación? Respecto de esta disyuntiva, Hertz (1990) nos ayuda a identificar algunas características de los grupos humanos: *“una oposición fundamental domina el mundo espiritual de los primitivos: la de lo sagrado y lo profano”* (1990, p.111), de acuerdo con el antropólogo, lo sagrado se encuentra impregnado de una esencia particular que los consagra y los diferencia como portadores de poderes extraordinarios pero que también los sujetan a restricciones y reglas particulares; por el otro lado, lo profano, no tiene dignidad ni poder particular, sus cualidades ordinarias lo libran de reglas, es libre, salvo la imposibilidad absoluta de entrar en contacto con lo sagrado; esta dualidad se encuentra más allá de su relación espiritual con la naturaleza o sus dioses, *“el dualismo, esencial para el pensamiento de los primitivos, domina su organización social”* (1990, p.113) la asignación de tareas, los títulos nobiliarios, las uniones familiares, se desarrollan en torno de esta dualidad, *“la evolución social reemplaza este dualismo reversible por una estructura jerárquica y rígida. En lugar de los clanes... aparecen las clases o castas, de las cuales una, en la cumbre, es esencialmente sagrada, noble, y abocada a obras superiores, mientras que la otra, en lo más bajo, es profana o inmunda y se dedica a trabajos viles. El principio que asigna a los hombres su rango*

y función sigue siendo el mismo: la polaridad social es siempre reflejo y consecuencia de la polaridad religiosa” (Hertz, 1990, p.113) ¿Significa esto que, a pesar de la distancia del tiempo, y de nuestro aparente progreso como especie, aún resuena en nuestra sociedad “moderna” las reminiscencias del pensamiento profundamente teológico de aquellos pueblos a los que volvemos la vista, para guiar nuestros pasos en la búsqueda del conocimiento? ¿Es el orden de nuestra sociedad, una ilusión de racionalidad, una esperanza de objetividad, más que una realidad? “¿Cómo podría el cuerpo del hombre, ese microcosmos, escapar a la ley de la polaridad que rige a todas las cosas?” (Hertz, 1990, p.115).

2.4 Modernidad y un nuevo paradigma para organizar el trabajo – Perspectiva económica

Corre el S. XVIII y la sociedad inglesa se encuentra frente a una revolución industrial que contagiará al mundo entero, Mantoux (1962) nos narra la euforia que provocó la aparición del maquinismo, se trata de una época en la que proliferan una serie de invenciones y perfeccionamientos de la maquinaria industrial, que trajo consigo la posibilidad de aumentar la producción de las fábricas. Los libros de historia universal popular retratarán el momento como un siglo en el que se detona el consumo, los precios pueden disminuir, debido a la economía a escala; *“el aumento de la demanda acelera el desarrollo de la industria y al fin de cuentas la mano de obra, lejos de ser eliminada, recupera en los talleres agrandados y multiplicados un puesto más amplio que nunca. Mas este razonamiento, que una larga experiencia ha justificado, no estaba al alcance de los obreros cuando se vieron por vez primera en presencia de las máquinas”* (Mantoux, 1962, p.393) El S.XVIII también significa una transición de la dominación de un modo de producción feudal a la preminencia del capitalismo, nos encontramos frente a un creciente descontento de las masas en el reparto de los beneficios entre las clases sociales, la Revolución

Francesa, da cuenta de la profunda rabia de las desigualdades de un sistema que, frente a los nuevos desafíos y a la luz del descaro y despilfarro de los nobles, se encuentra en crisis y franca extinción; la creciente clase capitalista aprovechó los disturbios para posicionarse y legitimarse como miembros activos y preocupados por el bienestar colectivo, *pues “... los patronos adelantaron enseguida el argumento irresistible del interés superior de la industria, idéntico al interés mismo del país”* (Mantoux, 1962, p.399), incluso los movimientos de los trabajadores, que veían en la nueva industria una amenaza para su sustento, vieron disminuido el ímpetu con el que defendían sus espacios de trabajo y rechazaban el uso de las máquinas, *“a las querellas contra la máquina se mezclaba el odio a la fábrica. La repulsión que esta inspiraba se comprende sin esfuerzo. Para el obrero habituado al trabajo a domicilio, o al del pequeño taller, la disciplina de la fábrica era intolerable. En su casa, a pesar de las largas jornadas de trabajo que la parquedad del salario le obligaba a realizar, podía iniciar la tarea y abandonarla a su antojo”* (Mantoux, 1962, p.402), en casa, el artesano tenía libertades que la fábrica no le permitía, el trabajo se integraba a la vida familiar y la diversidad de tareas para la producción eran compartidas por la familia, repartir las labores de producción se mezclaban con las de la vida cotidiana, en un núcleo familiar, cada labor es vital, pues en ello se lleva la subsistencia del grupo. Trasladar su labor a una fábrica, lo obliga a entrar a un espacio nuevo, con una dinámica diferente de relaciones con individuos que no pertenecen a su núcleo familiar, por lo que repartir las actividades obedece a otras razones y sentidos; los trabajadores fueron arrebatados de sus hogares, para trasladarse al sitio donde la máquina se sitúa, voluntariamente obedecer a su ritmo, para mantener a sus familias, mientras que se ven sujetos a una nueva forma de organizarse, con su consecuente reacomodo en la jerarquía, que era justificada por el discurso del valor de su aportación a la fábrica, en el que el capital, era la nueva medida.

¿Cómo es que se logró convencer al trabajador de salir de sus casas? ¿Hasta cuándo pudo el artesano resistirse a ser arrebatado del hogar-taller? Según nos cuenta Mantoux (1962), para la primera generación de manufactureros, no fue fácil reclutar trabajadores, pero finalmente fueron atraídos por los salarios, *“en su origen la mano de obra industrial se reclutó, por tanto, o bien entre las poblaciones que se veían despojadas brutalmente de sus medios de existencia o bien entre hombres a los que la industria ofrecía situaciones preferibles a aquellas en que se encontraban entonces. En la industria textil los manufactureros hallaron otra solución al problema que los afligía. Consistía en enganchar en masa mujeres y sobre todo niños”* (Mantoux, 1962, p.403) la incursión de estos últimos obedecía a que, sus características físicas (fuerza muscular), era la apropiada para las labores requeridas, pues la máquina absorbió gran parte de la fuerza, pero su mantenimiento requería extremidades hábiles; con el beneficio agregado, de ser más dóciles que los hombres y, como ya nos enseñaba Hertz (1990) existe una dualidad en la concepción del mundo sobre lo sagrado y lo profano, en lo que respecta a los sexos podemos encontrar *“[un] abismo que les separa y la rigurosa división del trabajo que reparte entre hombres y mujeres todas las ocupaciones de manera que no haya mezcla ni confusión posible”* (Hertz, 1990, p.115), bajo esta concepción de la mujer, su trabajo era considerado inferior, por lo que se le paga un sueldo menor; en cuanto a los niños, en su mayoría eran proveídos por parroquias, por lo que su manutención era considerada como pago por su trabajo; *“por esta mezcla de depravación y de sufrimiento, de barbarie y de abyección, la fábrica presentaba a una conciencia puritana la perfecta imagen del infierno... El patrono está en su casa, hace lo que quiere, y no cree tener necesidad de otra justificación. Debe a sus obreros un salario: pagado este salario, ya no tienen nada que reclamar. Tal es, en pocas palabras, la teoría del jefe de industria sobre sus derechos y deberes”* (Mantoux, 1962, p. 409-411). Frente a este panorama, no es de extrañarse que el

economista y biógrafo Heilbroner (1985), se asombró de la existencia de cierto Doctor de la Universidad de Glasgow, “*que este hombre afirmase haber encontrado en lo más hondo del mundo, los perfiles clarísimos de grandes leyes encaminadas a una finalidad, y que, según esas leyes, la lucha, aparentemente ciega, por la vida podía encajar dentro de un conjunto que lo abarcaba todo y tenía sentido*” (Heilbroner, 1985, p.64), una fuerza natural de oferta y demanda que si bien era impulsada por el egoísmo y la búsqueda del propio bienestar, lograba armonía en las interacciones económicas de la sociedad, incluido el sector laboral.

¿Qué es lo que significa una sociedad moderna con sus correspondientes organizaciones modernas? A decir de Toulmin (2001), no es posible que nos pongamos de acuerdo sobre la fecha en que surge la modernidad, para algunos, es simplemente lo “nuevo”, en un ciclo constante de lo reciente y lo anticuado, dando paso a una vida consumista en la que no nos cansamos de adquirir las novedades, entendiendo así, a lo moderno, como la “*cornucopia de la novedad*” (p.28). Sea que nuestra posición sea en defensa o crítica de la modernidad, nos dice Toulmin (2001), encontraremos que gran parte del escenario de los pensadores y académicos, ya sea en términos de la ciencia moderna o por cuestiones metodológicas, comienza construyéndose en torno de la creciente preminencia de cierto concepto, en todas las esferas de lo humano, incluyendo la producción, distribución y consumo (economía): “*a pesar de todas las ambigüedades que rodean a la idea de modernidad, y a las distintas fechas que se barajan sobre su origen, las distintas confusiones y desacuerdos ocultan un consenso de fondo... los argumentos descansan en unos presupuestos compartidos sobre la racionalidad*” (Toulmin, 2001, p.33), de esta forma, el modo “moderno” de pensar, asume que los modos de vida, así como el pensamiento que tenía origen en la Europa moderna en el S. XVIII eran más racionales que los típicos en otras épocas o que en culturas y sociedades de la actualidad consideradas como meno desarrolladas;

“más aún, se asumió que los procedimientos racionales servían para abordar los problemas intelectuales y prácticos de cualquier área de estudio, procedimientos que están disponibles para cualquiera que se olvide de la superstición, y las mitologías y ataque estos problemas de una manera libre de prejuicios y ajena a modas pasajeras” (Toulmin, 2001, p.35), múltiples críticas tendrá esta posición, cuando esta forma de pensamiento comience a mostrar la necesidad de una comprensión más holística y menos funcionalista y mecanicista, bajo riesgo de no considerar dimensiones humanas que permiten la convivencia social e incluso la supervivencia de la especie. Bajo el apogeo de este paradigma, la organización moderna toma forma, y se convierte en la herramienta que permite la aplicación práctica de esta perspectiva, para efectos de esta investigación, nuestras observaciones se dirigirán al ámbito de la vida económica, en la que las organizaciones modernas, tienen una profunda relación con el impacto que la perspectiva racional tuvo en el pensamiento de la sociedad de los siglos XVII y XVIII, siendo el hombre definido en los términos que el pensador René Descartes plantearía como característicos de éste, pues es esencialmente, “una cosa que piensa” (2011, p.173); si bien los postulados de Descartes descansa en premisas ya asentadas por personalidades como San Agustín, el logro de éste escritor es el de ligar la existencia misma, el del ser, a su capacidad de pensamiento, la “res cogitas”, formulándola como la esencia del alma, es decir, que soy en tanto que pienso, y existo en tanto que soy capaz de pensarme existiendo, la fórmula de esto se traduce en “pienso, luego existo”; simultáneamente, niega ser “este montón de miembros al que se llama cuerpo humano” (2011, p.173), la “res extensa”, que se convierte en una característica emergente, frente a la particularidad esencial de la razón. Es el cuerpo quien me acerca a conocimiento falso, y únicamente con la razón es que es posible depurar el conocimiento para llegar a la luz de la verdad; es por eso que “la duda”, se convierte en el primer paso de su método, pues el cuerpo, y sus sentidos, nos engañan en todo

momento. Descartes será considerado por mucho tiempo, uno de los pilares para comprender el mundo moderno, al sentar las bases para que el pensamiento humano se vuelque a comprender el mundo desde el interior del ser humano (razón) y ya no, desde el exterior (cuerpo); en el dualismo que resulta de la separación de la mente y el cuerpo, siendo el primero condición de posibilidad para el ser; de esta forma, el orden de las cosas deja de ser algo dado (exterior), para ser sustituido por algo que se construye (razón). Desde esta perspectiva, dice Hegel “*la razón es la certeza de la conciencia de ser toda realidad*”, (2017, p.117); luego, a pesar de las contradicciones de esta perspectiva, coloca a la razón en una nueva disposición instrumental “*que convierte en objeto todo cuanto le rodea e incluso a sí misma*” (Habermas, 1993, p.402). Las disciplinas sociales y humanas se vieron interesadas en alinearse a esta visión racional, pues planteaba la posibilidad que las disciplinas naturales habían probado exitosamente para la generación de conocimiento y su transformación en demostraciones tangibles (máquinas, medicamentos, tecnología, inventos y una larga lista de aplicaciones prácticas), de entre las disciplinas sociales, la economía, que trata sobre el estudio de la producción, distribución y consumo de lo que llamamos “bienes” (y entre ellos con especial ahínco en aquellos más escasos), enfocó fuertemente sus esfuerzos en racionalizar sus métodos y endurecer la rigurosidad de sus formas.

De acuerdo con Weber (1944), una acción debe llamarse “económicamente orientada”, “en la medida en que su sentido subjetivo esté orientado por el deseo de obtener ciertas utilidades” (p. 46); la “gestión económica” debe entenderse como “un ejercicio pacífico de poderes de disposición, orientado en primer término económicamente” (p. 46) y a esta última la podremos llamar “racional” siempre que “discurra con arreglo a un fin racional, o sea con arreglo a un plan” (p.46); para Weber, en el marco de la modernidad, se racionaliza por completo “teórica y prácticamente, con una finalidad definida, la visión del mundo y del modo de vida... Esto ha sido

directamente proporcional al desarrollo progresivo de la racionalización deliberada, desde el punto de vista de una sistematización intelectual de la concepción del mundo” (Weber, 1978, p.26), debe quedar claro que, Weber usa el término de racionalidad en diferentes magnitudes pues, como él mismo nos explica en su obra “Sociología de la religión”, el término “racionalismo” tiene diferentes formas de uso y significado, por lo que debemos ser cuidadosos de su interpretación, así tenemos que el racionalismo puede entenderse como:

- 1) El tipo de racionalización con el que un pensador sistemático elabora la imagen del mundo (p.43)
- 2) El logro metódico de un fin práctico y rigurosamente determinado por medio de un cálculo cada vez más refinado de los medios apropiados. (p.43)
- 3) Una planificación metódica (Weber, 1978, p.43-44)

De acuerdo con esta perspectiva, podemos interpretar que, en su obra “Economía y sociedad”, al hablar de la gestión económica racional, se refiere a la planificación metódica, lo cual se corresponde con su argumento, según el cual, la economía tradicional se diferencia de la racional en la normativa típica de ésta última

2.5 Perspectiva de la empresa y el cuerpo en la economía moderna

En las sociedades modernas, nos dice Habermas (1993) “las estructuras sociales vienen determinadas por la diferenciación de esos dos sistemas funcionalmente compenetrados entre sí [profanización de la cultura occidental y evolución de las sociedades modernas] que cristalizaron en torno a los núcleos organizativos que son la empresa capitalista y el aparato estatal

burocrático” (Habermas, 1993, p.12). “Una empresa significa una unidad económica lucrativa que se orienta por las probabilidades de mercado, para obtener ganancias con el cambio... Toda empresa se propone una rentabilidad, o sea, conseguir un remanente sobre la estimación en dinero de los bienes económicos empleados en la empresa...” (Weber, 1924, p.19); la forma de organización conocida como empresa preparó el terreno para la preeminencia del sistema capitalista y la posibilidad de su permanencia y privilegio sobre otras posibilidades. A decir de Marx, lo que definitivamente creó el capitalismo fue “la empresa duradera y racional, la contabilidad racional, la técnica racional, el Derecho racional; a todo esto, se había de añadir la ideología racional, la racionalidad de la vida, la ética racional en la economía” (Marx, 1984, p.298)

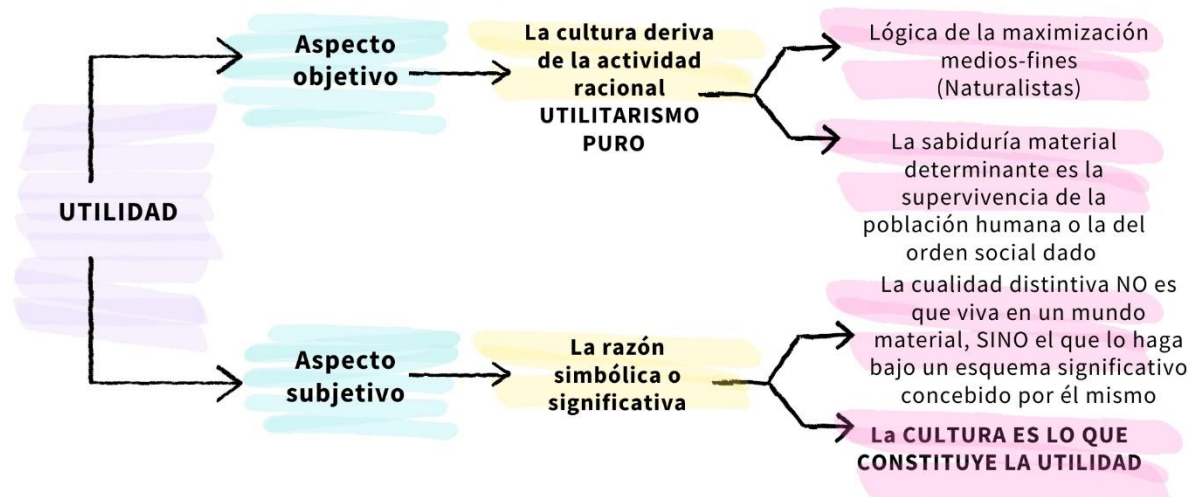
En el mismo siglo, encontramos a un pensador de nombre Jeremy Bentham (1836) conocido como el padre del utilitarismo, para este hombre, el valor económico y ético de las cosas se debe determinar en consideración de la utilidad que es capaz de aportar; así mismo, la utilidad debe entenderse como el grado de satisfacción que podemos obtener de algo, bajo este razonamiento, que de forma coloquial comprendemos como un concepto racional, podemos encontrar una plataforma subjetiva, pues la satisfacción o felicidad es un concepto relativo a la persona que lo comprende, sin posibilidad de ser medible. El término utilidad, terminó por vincularse con la racionalidad instrumental, de forma que, todo aquello que no sirve en términos prácticos para la obtención de beneficios económicos, es desestimado, pues como nos dice Sahlins (1976) según la teoría de la praxis o de la utilidad “las culturas humanas se formulan a partir de la actividad práctica y, subyacente a ella, del interés utilitario” (p.9), sin embargo, continua, esto no es del todo cierto, pues es sólo una perspectiva de las culturas, una en la que la cultura deriva de la actividad racional, y trabaja bajo la lógica de la maximización de los medios-fines en la que el objetivo es la supervivencia de la población humana o la del orden social dado, es decir, es la

utilidad la que determina los elementos culturales relevantes que deben sobrevivir. La propuesta de Sahlins (1976) consiste en una mirada diferente, la de entender el aspecto subjetivo de las culturas, en donde la razón que prima es la simbólica o significativa, desde esta perspectiva es la cultura la que constituye la utilidad, en donde la cualidad que la distingue no es que viva en un mundo material, sino el que lo hace bajo un esquema significativo concebido por ella misma.

Para Sahlins (1976), el que las sociedades humanas decidan valorar respecto de la utilidad, no se trata de una medida racional, objetiva, funcional y dada por el mundo externo a la mente humana; sino una convención simbólica concebida y consensuada por los miembros que integran esa cultura. Por lo que las estructuras valorativas sobre la utilidad y consecuente reconocimiento y retribución según el puesto que se ocupa en una organización son más cercanas a una convención simbólica que un fundamento de real comprensión del beneficio obtenido. (Ver figura 7)

Figura 7

Dos perspectivas de la utilidad



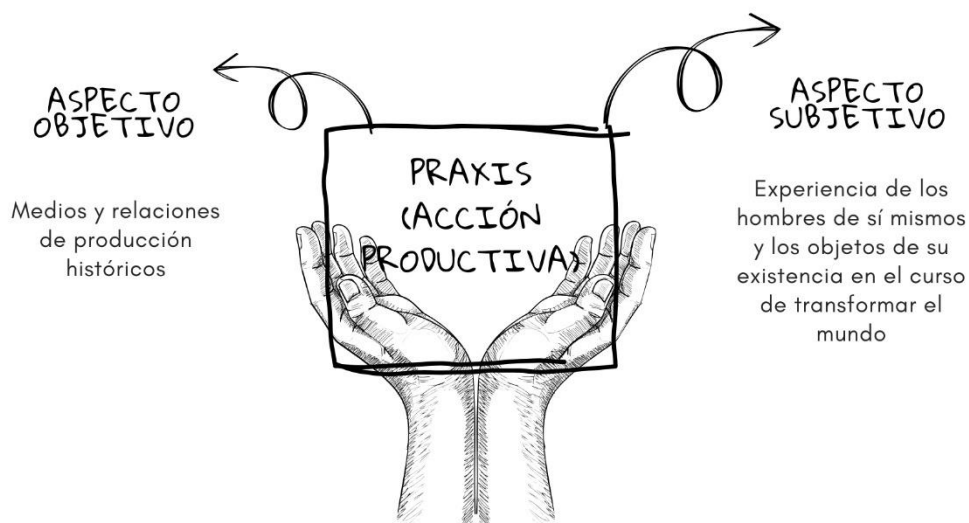
Fuente: Elaboración propia con base en Sahlins (1976)

En el conocimiento popular, solemos recurrir a la forma metafórica del desarrollo refiriéndonos al progreso “que hemos construido con nuestras propias manos”; pues aquello a lo que nos remite nuestra capacidad de transformar nuestro entorno es la inmediatez de la imagen de las manos que manipulan el ambiente y convierten la realidad en imagen y semejanza de su pensamiento, las manos son “*lo más humano de nuestros órganos*” (Hass, 1987, p. 1), *pero “cada órgano es parte de un todo y sin la totalidad del mosaico no podemos comprendernos a nosotros mismos”* (Hass, 1987, p.1); somos, por tanto: cuerpo. “*Mi cuerpo es lo contrario de una utopía, lo que nunca está bajo otro cielo, es el lugar absoluto, el pequeño fragmento de espacio en el cual, en sentido estricto, yo me corporizo. Mi cuerpo, topía despiadada*” (Foucault, 2010, p.7). En el mundo moderno, el cuerpo se ha convertido en una máquina, capaz de ajustarse al tiempo, a los movimientos, se sincronizan y se programa para lograr un objetivo preestablecido, un objetivo vinculado a la producción en masa de productos que satisfagan a sus usuarios, la utilidad del cuerpo se encuentra en función de su capacidad de ajustarse al proceso productivo, la búsqueda del hombre por ser “útil,” es esta época, se ha determinado por la economía “... para “merecer” el derecho de vivir debe demostrar que es “útil” para la sociedad, es decir, para aquello que la rige y la domina: la economía confundida más que nunca con los negocios, la economía de mercado. Para ella, “útil” significa casi siempre “rentable”, es decir que le dé ganancias a las ganancias. En una palabra, significa “empleable” (“explotable” sería de mal gusto). (Forrester, 2000, p. 15). El cuerpo, se convierte en el espacio contrario a lo sagrado, pues ahora que ha sido objetivado, no puede contener lo mejor del hombre y, por lo tanto, su aportación a la producción es minimizado; el trabajo físico es lo primero que debe ser eliminado del proceso de producción, tal y como Marx (1975) lo señala en su Capítulo I del Capital sobre la maquinaria, ésta suele ser dirigida a la eliminación de los trabajadores que usan su fuerza física como aportación al proceso de producción; sin duda, la

justificación será que es en estos puestos en los que suelen ocurrir los errores humanos con consecuencias más graves (a la vez que visibles y, por lo tanto, fáciles de comprobar) para los implicados, pero ello no explica que no se creen, en la misma proporción, espacios en los que estos trabajadores puedan integrarse, cuando sus habilidades “útiles” económicamente hablando, son las de su “expertis” práctica (praxis). (Ver Figura 8)

Figura 8

Aspectos de la acción productiva



Fuente: Elaboración propia con base en Sánchez-Vázquez (2003)

De Platón a Smith, nos dice Godelier (1982) lo económico se definía como “la riqueza material de las sociedades. Esta definición plantea estructuras del mundo real y por esta razón K. Polanyi la llama sustantiva” (p.248), sin embargo, esta definición restringe sus posibilidades en el inmenso campo de la producción y consumo, por lo que, a decir de Godelier, hizo necesario

replantear el concepto de economía propuesto hasta ese momento. Luego de diferentes propuestas, las posibilidades permitieron el surgimiento de nuevas ramas del estudio de la economía, entre ellas, la antropología económica, bajo una perspectiva de la economía como “un campo específico de relaciones sociales a la vez exterior a interior respecto de los demás elementos de la vida social, es decir, como la parte de un todo que sería la vez, exterior e interior a las demás partes, como la parte de un todo orgánico” (Godelier, 1982, p.252), la perspectiva antropológica analiza esta exterioridad e interioridad y “penetra al fondo de su campo, hasta que éste se abra sobre otras realidades sociales y encuentre en ellas la parte de su sentido que no encuentra en sí mismo... prohíbe describir lo económico sin mostrar a la vez su relación con los demás elementos del sistema social.” (Godelier, 1982, p.253). Desde esta perspectiva, incluso la economía, disciplina social que dirigió sus esfuerzos a objetivizar y cuantificar sus procedimientos y principios, se ve imposibilitada de eliminar su origen humano y, por tanto, subjetivo y limitado en cuanto a sus posibilidades y resultados; esta condición permea entre las unidades económicas de cualquier época, y en la modernidad no será diferente, pues es evidente, que la economía no escapa a lo que Galeano (2007) llama “el falso problema de la neutralidad“, pues “no hay cosmovisión, paradigma, teoría, método o técnica o instrumento que sea neutral, inerte en la relación con el objeto. El fenómeno “tal cual es” expresa una forma ideal carente de contenidos concretos o una percepción banal de la realidad o una falacia ideológica positivista” (p.110); como ya hemos establecido, al ser las organizaciones una herramienta, también se encuentran sujetas a esta imposibilidad de neutralidad, incluyendo la disposición de sus tareas entre sus miembros y los criterios académicos con los que se les estudia.

2.6 Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales

Los estudios de la organización, como tal, tienen origen en el S. XX en los estudios de administración de Frederick Taylor y su obra “Scientific Management”; y las aportaciones de Henri Fayol en su libro “General and Industrial Management”, éste último, inicialmente, con un impacto menor por ser escrito originalmente en francés. Para Taylor (1987), señalado de forma puntual por él mismo, el objetivo de su propuesta busca la “máxima prosperidad” tanto para el patrón como para los empleados, traducido en estos últimos como: 1) salarios más elevados y 2) formación hasta llegar a su máxima eficiencia. La obra de estos dos pensadores, sentarán bases importantes sobre el paradigma que dominará el estudio de las organizaciones por décadas enteras y que afianzará las prerrogativas sobre las que se formularán las relaciones y estructuras de la organización predominante en el plano económico-industrial: la empresa. Sobre una base económica racional, como ya Weber había planteado, existe una planeación metódica, la época moderna, es un terreno fértil para la aparición y prospera extensión de la Administración (Management). Alvesson y Willmott (1992) señalan que la Administración es considerada “una función técnica socialmente valiosa, que normalmente actúa en el interés general de los trabajadores, empleadores, clientes y ciudadanos por igual.” (p.1), pero desde su perspectiva “la Administración (Management), es demasiado potente en sus efectos sobre las vidas de los empleados, consumidores y ciudadanos como para ser guiada por una forma de racionalidad estrecha e instrumental.” (Alvesson y Willmott, 1992, p.1); y es por ello por lo que debe ser analizado como un fenómeno social, desde una perspectiva amplia, crítica y seria.

Ibarra y Montaña (1986), localizan a la administración científica en lo que llaman: “el eje productivo”, “encontramos como pertenecientes [a este eje] a aquellos movimientos que se constituyen a partir de una preocupación marcada hacia los aspectos directamente ligados a la

manufactura” (p.xiv); Barba (2013) resume esta característica en: “la lógica de la eficiencia como condición de la racionalidad instrumental” (p.140); podemos estar de acuerdo en que, tal y como menciona Barba (2013) la administración científica no se puede encontrar en otro momento de la historia de la forma en que se desarrolla en la época moderna, intentar buscar la administración antes de ese momento es forzar los conceptos en ejemplos simples “a modo”, la administración responde a la necesidad contextual, de la producción en masas y el máximo beneficio, es decir, lo importante no era analizar, entender, conocer, pensar o explicar a la organización, sino hacerla técnicamente efectiva, producir más y reducir los costos en beneficio de las utilidades, es necesario subrayar que, en este sentido, es la empresa, la que moldea el enfoque del administrador. Si algo funcionaba, se continuaba practicando, sino servía se desechaba, y lo mismo iba para las relaciones entre seres humanos. En este primer momento en el estudio de las organizaciones, no hablamos de estudios académicos o teóricos disciplinares, pues la Administración científica no trata de entender causas o consecuencias, sino que centra su esfuerzo en encontrar una mejor manera de hacer, por supuesto que cada error y cada acierto supondrá una serie de información valiosa, pero la historia ya se ha encargado de recordarnos que la información, sin interpretación, sólo son un montón de datos.

Como veremos, la perspectiva instrumental de las organizaciones que tiene su máxima expresión en la administración demuestra su debilidad al objetivizar incluso a los individuos, Aktouf (1998) nos narra algunas de las consecuencias de hacer efectivas las concepciones de esta perspectiva de las organizaciones, entre las que se destaca “tratar al empleado como una especie de instrumento pasivo, a quien no se solicita más que la ejecución estricta y diligente de lo que se le demanda” (p.43). En la búsqueda de subsanar los errores y limitaciones de la administración científica, surgen propuestas, desde la perspectiva teórica, de las posibilidades

en las organizaciones, conocido como “Teoría de la organización”, “En términos generales, se puede afirmar que la teoría de la organización analiza aspectos organizacionales que no contempla la administración” (Barba, 2013, p.142); pero además, dichos aspectos comienzan a tener un “enfoque organizacional”: “Denominamos enfoque organizacional... a la variedad de planteamientos teóricos que intentan explicar el fenómeno de la organización desde una perspectiva propia que no se pierda en la contigüidad de fenómenos cercanos que lo influyan y complejizan.” (Ibarra y Montaña, 1986, p.xii); es decir, cuando se habla de la organización ya no se limita al estudio de la empresa como tal (aunque sigue predominando), sino que amplía su observación a otras formas de organización (de las organizaciones públicas o sin fines de lucro, por ejemplo); otra importante diferencia, es el inicio del intento del observador, por explicar el ¿por qué? de los fenómenos organizacionales, en el que la organización se complejiza y se coloca en un contexto que también es asimilado como influencia de su desarrollo.

“La teoría de la organización está conformada por movimientos que en ocasiones se contradicen entre sí pero que también se complementan; su desarrollo se da entonces tanto a través de rupturas como de continuidades, las cuales no siempre corresponden, de manera automática, a movimientos de carácter más general...” (Ibarra y Montaña, 1986, p.xv). Finalmente, los Estudios organizacionales, “nacieron de la discusión sobre las grandes limitaciones que la Teoría de la Organización tenía para entender, para comprender, para explicar la organización” (Barba, 2013, p.144), algunas de las características más importantes de los Estudios Organizacionales, que nos ayuda a identificar Barba (2013), son al mismo tiempo, la respuesta a la diferencia entre éste y la administración científica y la Teoría de la organización. Las perspectivas son distintas, así como también lo son los alcances y las formas; sería erróneo concluirlos indiferentes entre sí; así como sería erróneo desvincularlas por completo, pues se estaría substrayendo sustancia de origen, en el

sentido que el motivo del surgimiento también es explicación; “existe la tendencia a dividir el campo de estudio de las organizaciones en tres subcampos: la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales” (De la Rosa, 2019, p.875), cada uno de los anteriores, es caracterizada de forma tal, que sus esencias pueden ser claramente diferenciadas, pero en cuanto orígenes y contextos compartidos, pueden ser analizados bajo los mismos meta principios teóricos y sociológicos (Ver Tabla 3):

Tabla 3

Cuadro comparativo: Administración – Teoría de la organización -Estudios Organizacionales

Metaprincipios	Administración	Teoría de la organización	Estudios Organizacionales
Meta-teóricos			
Ontología	Enfoque objetivo: el mundo social es externo e independiente al individuo; tiene estructuras que son concretas, tangibles y con relativamente estables y permanentes (Eminentemente realista)	Enfoque objetivo: Perspectiva realista, permite la posibilidad de entrada a los enfoques nominalistas, sobre todo con el “all depends” de las teorías de la contingencia. Sigue considerando al mundo externo en términos de	Enfoque objetivo-subjetivo: La apreciación del mundo depende de las perspectivas individuales pero también existen estructuras que constriñen más o menos esa percepción (Flexible entre nominalismo y realismo)

		estructuras concretas que pueden conocerse.	
Epistemología	Enfoque positivista, su foco de entendimiento se encuentra en encontrar regularidades, y relaciones de causa-efecto. El conocimiento es concreto, obtenido sobre bases rigurosas.	Enfoque positivista, sus cálculos y medición de regularidades tienen inclinación a la demostración de funcionalidad y eficiencia	Enfoque antipositivista, pone énfasis en lo relativo de la realidad y la importancia del punto de vista del observador.
Humano	Determinista, las acciones de los individuos se encuentran condicionados.	Determinista-voluntarismo, existe libre albedrío pero debe dirigirse por condicionamiento para enfocar las potencias al logro de los objetivos	Voluntarismo, el ser humano es determinante en su ambiente y es capaz de ostentar libre albedrío
Metodológico	Nomotético, énfasis en técnicas cuantitativas, e instrumentos estandarizados. Justifica sus métodos bajo premisas científicas y tiende a	Nomotético, privilegia el uso de recursos cuantitativos para la medición y estandarización. Busca generalidades por lo que construye sus saberes partiendo	Ideográfico, privilegia el conocimiento obtenido de “primera mano”; es decir, observadores directos. Uso de técnicas cualitativas para la recolección de

	<p>buscar las generalidades por lo que su perspectiva será deductiva.</p>	<p>de lo general a lo particular, como resultado, obtiene generalidades que pueden no representar o dejar fuera elementos importantes de las particularidades para explicar el fenómeno.</p>	<p>información. Suelen tener gran especificidad en detrimento de generalidades.</p>
<p>Meta-sociológicos</p>	<p>Tendencia al orden</p>	<p>Tendencia al orden</p>	<p>Orden y conflicto social</p>
<p>Paradigmas del marco sociológico</p>	<p>Funcionalista</p>	<p>Eminentemente Funcionalista, con algunos elementos estructuralistas</p>	<p>Inclinación al interpretativismo pero con la posibilidad de comprender y retomar aportaciones desde los cuatro paradigmas (funcionalista, interpretativo, estructural-radical y humanista-radical</p>

Fuente: elaboración propia con base en Burrell y Morgan (1989), De la Rosa (2019), Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011)

La razón por la que subrayamos los paradigmas sociológicos a los que pertenecen estos diferentes enfoques del estudio de las organizaciones, responde a ser enfáticos en el paradigma en el que se suscriben los Estudios Organizacionales y la afiliación de esta investigación a este paradigma, pues el objetivo se centra en comprender la división del trabajo desde la conversación profunda con los trabajadores y la observación de su comportamiento, como parte de un grupo jerarquizado, en el que cumple un rol y tiene una posición determinada por su puesto, y de esta forma, tratar de comprender su perspectiva individual del fenómeno (la construcción de la “utilidad” de su labor); para encontrar generalidades que nos indiquen objetividades en la estructura de la división del trabajo de la organización.

Desde esta perspectiva, una de las posibilidades de propuesta de los Estudios Organizacionales es que, al no encontrarse desvinculado de sus predecesores, sino que se sustenta en sus aciertos y críticas, tiene la fortaleza de la dialéctica de sus propios procesos, habilitándolo para enriquecerse de la multiplicidad de perspectivas y orientaciones que se han realizado sobre la organización, para Clegg (2010), esto abre las puertas para que los estudios organizacionales estén destinados a ser un espacio interdisciplinario, de esta forma, según el mismo autor, podríamos entender a los Estudios Organizacionales como “una serie de conversaciones, en particular de aquellos que investigan a las organizaciones, que ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores.” (Clegg y Hardy, 1996, p.3). La flexibilidad y apertura de los estudios organizacionales permiten la creación de espacios plurales, en los que, a decir de Barba (2013), predominan: 1) El conocer, comprender y explicar antes que la intervención o prescripción; 2) los temas operacionales o técnicos no son preeminentes; 3) el método cualitativo es protagónico (se inclina especialmente por los estudios de caso); 4) el entendimiento de la organización como

construcción empírica del sujeto; 5) la asunción de la multirracionalidad; a lo que se agrega 6) el énfasis altamente reflexivo y alejado de la visión pragmática y 7) un enfoque predominantemente constructivista, posmoderno y crítico de las organizaciones, mencionados por De la Rosa (2019); como resultado de estos últimos, el campo de los estudios organizacionales, es un espacio inclusivo en el que hay cabida para temáticas y perspectivas poco favorecidas por los intereses dogmáticos y ortodoxos del momento histórico en que nos encontramos; y prepara un terreno fértil a la posibilidad de integrar perspectivas de forma transdisciplinaria, propugnando por la formulación de nuevas temáticas y paradigmas para explicar la realidad.

Al observar la vida social del día a día, podemos reconocer nuevas formas de organización y nuevas formas analizar la organización (a las que han volteado los estudios organizacionales), pero eso no implica que ya no encontremos las viejas prácticas de la administración científica, que puedan analizarse desde la Teoría de la Organización o los Estudios Organizacionales; conviven, se ajustan, pues como todo fenómeno social: las nuevas formas se adaptan y se adoptan progresivamente, pocas veces sustituyendo completamente lo desarrollado anteriormente. Debido a que el paradigma que predomina en los Estudios Organizacionales es el interpretativo, encontramos énfasis en atender a las percepciones de las individuos involucrados, quienes se encuentran en el centro de su búsqueda de entendimiento; pero no desecha el conocimiento generado con anterioridad, pues es un hecho que seguimos acudiendo a la administración y a la teoría de la organización, porque siguen obteniéndose resultados objetivos debido a su aplicación, convirtiéndose en guías, a modo de estructuras teóricas sobre las que construir. La riqueza de los Estudios Organizacionales, se encuentra en que su posición multidisciplinaria y multiparadigmática, permite enriquecer y ampliar su campo disciplinar, sin necesidad de

abandonar lo antes construido; aunque, sin duda, al mismo tiempo, se presenta como un desafío, la posibilidad de superar su propia raíz: la administración.

2.6.1 Esquema dual de trabajo en la Administración y de la Teoría de la organización.

En el mundo moderno la perspectiva epistemológica predominante es aquella que privilegia una visión dual, e inclinada a favorecer aquel extremo que hemos construido como diferencia sustancial y hasta justificante de la preeminencia del ser humano en cada aspecto del mundo; no sería de extrañar que también se replicara en sus organizaciones, en general ¿Hemos hecho esto en detrimento de otras formas de la división del trabajo que se concentren en el desarrollo y necesidad del ser humano? De la posibilidad de ser reconocido como un ser completo, que no puede ni debe fragmentarse, pues en ello se juega su propia identidad y sentido del mundo, a cambio de un salario que frecuentemente es insuficiente para atender a las necesidades del cuerpo y de la mente, ¿Cómo es que los trabajadores, perciben la importancia de las actividades que desarrollan, como parte del puesto que ocupan, en relación con los puestos y actividades de otros trabajadores? Para el padre de la Administración Científica, Frederick Winslow Taylor (1987), el rol del trabajador es claro:

“todo trabajo que bajo el sistema antiguo era hecho por el obrero como resultado de su experiencia personal, en el nuevo sistema debe necesariamente ser hecho por la administración de acuerdo con las leyes de la ciencia; porque aún en el caso en el que el obrero estuviera bien capacitado para el análisis y uso de los procedimientos científicos, le sería materialmente imposible trabajar al mismo tiempo junto a sus máquinas y en un escritorio. Resulta también evidente que en la mayoría de los casos se necesita un tipo de

hombre para preparar el trabajo, y un tipo completamente diferente para ejecutarlo”
(Taylor,1987, p.150)

La administración científica puede comprenderse como fruto de la semilla implantada por el racionalismo, corriente de pensamiento que se encontraba en auge en los asomos de la modernidad y que construye el mundo bajo un pensamiento dual del observador: el hombre es un ser preminentemente pensante y es esta su cualidad trascendente, por la que justifica su superioridad (e incluso cercanía a una entidad superior eterna e inmortal); es por esto por lo que la capacidad de razonamiento es la vía para entender el mundo y construirlo, “... el cronómetro es, ante todo, un instrumento político de dominación sobre el trabajo. Tecnología y táctica pormenorizada del control de los cuerpos en el trabajo, el taylorismo va a convertirse en un verdadero “conjunto de gestos” de producción, en un código formalizado del ejercicio del trabajo industrial, con la Organización científica del Trabajo” (Coriat, 2000, p.2-3); los resultados en términos de eficiencia de producción de la perspectiva mecanicista, son incuestionables, no así su eficiencia en términos de la perspectiva humanista.

La división del trabajo, en la propuesta de la Administración científica, tiene inclinación por favorecer la importancia de las actividades administrativas (pensar), sobre las actividades cuyo cumplimiento requiere de pleno esfuerzo físico, plasmada más visiblemente en su cuarto principio fundamental “la administración asume todo trabajo que exceda la capacidad de los obreros, mientras que en el pasado casi todo el trabajo y la mayor parte de la responsabilidad eran confiados a éstos” (Taylor, 1987, p.149); para Ibarra (2000) este es un momento en el que los saberes de la organización y sus problemas se encuentra directamente vinculados al surgimiento de la empresa moderna y a sus necesidades socioeconómicas; los cambios sociales se aceleran y con ellos los fenómenos relacionados a la organización “el paso del taller artesanal a la fábrica

mecanizada, y de la empresa familiar a la gran corporación por acciones, se produjo en tan sólo treinta años” (Ibarra, 2000, p.248); la administración científica “completaría este primer gran ciclo de racionalización, al implantar definitivamente el control del trabajo y la producción, mediante la introducción incesante de mejoras técnicas y organizativas” (Ibarra, 2000, p.249); según Taylor (1987) la implementación de sus principios propuestos tendrían como resultado la máxima prosperidad para el empleador y el empleado, traducido en beneficios económicos para ambas partes: ganancias para el primero y mejores sueldos para el segundo, convirtiendo al comportamiento de los sueldos, en un indicador relevante en el monitoreo del comportamiento de la empresa. Uno de los objetivos más importantes de la Administración Científica, según su autor, es la sustitución de métodos empíricos (conocimiento del mundo sensible), por métodos “científicos” (p.137) (cuya base se encuentra en los trabajos de Galileo Galilei y René Descartes, quienes enuncian la necesidad de métodos racionales que eviten el “engaño” al que nos encontramos expuestos por nuestros sentidos). Sin embargo, bajo la opinión de autores como Aktouf (2004), Alvesson y Deetz (1996), es incorrecto pensar la aparición de la Administración científica como un proceso natural que resultaba del progreso de la producción industrial en combinación con el consumo en masa, existen subjetividades plasmadas en mitos racionalizados y ampliamente divulgados como verdades en las organizaciones, “la más grande, y duradera de estas mistificaciones o engaños empresariales salió sin duda de allí: presentar todo esto como resultado de una lógica científica y de la evolución de las sociedades, cuando no fue otra cosa – como lo escribió Fayol mismo-, que la doctrina resultante de la síntesis ideológica de grandes dirigentes empresariales” (Aktouf, 2004, p.158).

“El management, en su discurso moderno, trabaja sobre las bases del control: la progresiva racionalización y colonización de la naturaleza y las personas, ya sean trabajadores,

clientes/consumidores potenciales, o la sociedad como un todo” (Alvesson & Deetz, 1996, p.256) Para Alvesson y Deetz, la ideología managerial, no sólo es visible en el trato con el trabajador, sino en otras esferas sociales, por lo que es necesario una teoría crítica, que libera a la sociedad de las formas manageriales de dominación, la teoría crítica debe ser considerada, no sólo en la esfera del grupo – individuo que se encuentran en una organización, sino como el discurso que se transforma en medio de dominación social.

La importancia del discurso de estos autores, es el de subrayar el papel de la organización como núcleo de la sociedad, que le permite desarrollarse, pero que también puede convertirse en el medio de dictaminar las reglas, bajo la apariencia de legitimación por sus propios logros y resultados visibles, pero que no necesariamente representa la forma de organización que mayor beneficio signifique a la comunidad. “Las perspectivas críticas coadyuvan al progreso de la teoría de la organización porque cuestionan los puntos de vista convencionales, por ejemplo, de la cultura organizacional y el compromiso y de los efectos benéficos de las prácticas de trabajo de alto compromiso. Las obras de teoría crítica tienen la posibilidad de ayudar a garantizar que estas esferas sustantivas e importantes no se pasen por alto.” (Pfeffer, 2000, p.258) Las perspectivas críticas son necesarias, en cuanto que somos seres humanos falibles, y en tanto que las disciplinas sociales se construyen por el observador, que al mismo tiempo es objeto de estudio y no puede evitar acotar su perspectiva a sus propios marcos socio-culturales, y por lo tanto, necesitan ser continuamente redireccionadas, retroalimentadas, corregidas, nutridas, revisadas y repensadas.

Las deficiencias de la Administración científica abrieron las puertas a señalamientos sobre la efectividad de sus postulados y la posibilidad de beneficios ocultos para la explotación, para Aktouf (1998) queda claro que no debió llamársele “científica”, así se valiera de técnicas y medios racionales, sistemáticos y calculados, pues la ciencia no tenía preocupación por la rentabilidad,

para Aktouf (1998), la administración "no es sino una nueva forma de subdivisión, repartición y control del trabajo" (p.60). Entre los problemas que este sistema detonó se encontraron: 1) La denuncia por parte del mismo Taylor de los dirigentes, quienes usan su sistema para aprovechar los mejores resultados en los trabajadores sin que estos vean mejoradas sus condiciones; 2) el desprecio por la colaboración con el obrero y de aceptar que éste tiene mejor conocimiento sobre el trabajo que realiza; 3) el egoísmo de los patronos por compartir los beneficios económicos; 4) la marcada división entre ejecutivos y obreros; 5) nuevos y temibles métodos de control; 6) la individualización, separación, segregación del individuo, pues no es sino una reserva de energía intercambiable, entre otros (Aktouf, 1998, p.73); si bien Aktouf otorga el beneficio de reconocer los esfuerzos de Taylor por denunciar las malas interpretaciones y usos tergiversados y egoístas de sus principios por parte de los dirigentes de empresas; el autor del "Shop management", tuvo que ver el repudio y oposición a su sistema que los trabajadores de la época señalaban, "denunciaban la transformación del obrero en máquina de aceleración de la producción" (Aktouf, 1998, p.75). Al ser insuficientes los principios de la administración científica y general, para sostenerse por sí mismos, la teoría de la organización pretende la interpretación de la organización para la intervención de esta, los fines y perspectivas siguen siendo funcionalistas, mecanicistas y con énfasis en alcanzar la máxima eficiencia, por lo que sus propuestas tienen límites adheridos a los principios del management.

Más adelante, con la ayuda de Heydebrand (1989), Clegg (1990), Clark y Clegg (1998), reflexionaremos en torno de los cambios de pensamiento sobre la Teoría de la organización y sus particularidades en el management, pero el lector debe recordar que, la Teoría de la Organización, encuentra su eje central en conceptos que son hegemónicos, de forma paralela, con la Administración científica; es decir, el lector se encontrará con que, los cambios en el paradigma,

se inclinan al ajuste de los cambios contextuales (económicos, sociales y políticos) para continuar con la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, es por ello que, cuando se lee a estos autores, se debe tener en mente, una forma de organización específica en la sociedad: la empresa. No será, sino con el cambio de perspectiva social derivado del “desencanto” de la preminencia de la racionalidad instrumental, que se comenzarán a multiplicar las manifestaciones “alternativas” de organización, algunas incluso, como formas de resistencia (como sería el caso de las cooperativas), en el que el modelo de la administración científica no será suficiente ni eficiente para el logro de sus objetivos. Esta es la razón por la que el objeto de estudio de esta investigación se centra en el análisis de la división del trabajo de una empresa, pues ha sido objeto de análisis de las tres perspectivas que aquí hemos mencionado.

2.6.2. Surgimiento y posibilidades desde los Estudios Organizacionales: El hombre: un ser multidimensional.

En el siglo XX una de las preocupaciones de la comunidad académica, es la puesta en duda sobre nuestra capacidad de conocer la verdad, en un mundo que se nos presenta complejo y cambiante, nos comprendemos incapaces de conocer el mundo “como es”, para develar que nuestros esfuerzos por explicar la realidad se limitan a describirlo “como lo percibimos”; en los años sesenta, Thomas Kuhn (2004) publica su obra “La estructura de las revoluciones científicas”; donde pone en duda la capacidad de la comunidad científica, para ser objetiva “la ciencia normal, la actividad en que la mayoría de los científicos emplean inevitablemente casi todo su tiempo, se asienta en el supuesto de que la comunidad científica sabe cómo es el mundo. Gran parte del éxito de la empresa deriva de la disposición de la comunidad para defender dicha suposición, pagando por ello un considerable precio si fuera necesario” (Kuhn, 2004, p.30). Para el escritor, el campo de las

ciencias es uno que se encuentra en disputa entre las ciencias normales y las revoluciones científicas; por lo tanto, existen elementos determinantes que se encuentran más allá de la presunción de objetividad, rigor y capacidad de impersonalidad en las ciencias, por el contrario, el conocimiento científico se encuentra construido sobre bases profundamente subjetivas, personales y sesgadas; como resultado del impacto de su obra, Thomas Kuhn (2004) abre la puerta al diálogo de diferentes perspectivas, atendiendo a la posibilidad de que el mundo se pueda explicar desde diferentes paradigmas, que cada forma de entender el mundo tenga sus propias aportaciones al conocimiento humano, diferentes explicaciones y con ellas, multiplicidad de posibilidades en el futuro.

Clark y Clegg (1998) nos explican que el concepto “paradigma” es, a la vez, tanto antiguo como contemporáneo, su origen etimológico se encuentra en el griego *paradeigma*, cuyo significado se ha vinculado a modelo, marco de referencia, patrón o ejemplo, aún ahora hemos conservado esta relación de conceptos; estos escritores subrayan la importante participación de Kuhn (2004) en popularizar este término, al que ellos definen como “un conjunto sistemático de ideas y valores, métodos y campos de problemas, así como soluciones estándar, que explican el mundo e informan la acción. Es la forma en que vemos el mundo – no en términos de nuestro sentido de la vista o visión, sino en términos de percepción, entendimiento [e] interpretación” (Clark y Clegg, 2004, p.9). Como es de esperarse, el impacto de la conciencia de diferentes paradigmas en el mundo académico trae consigo cambios de diferentes áreas del actuar humano, entre ellas, la forma en que se comprenden, analizan y explican las organizaciones.

Si bien los paradigmas nos ayudan a enfocar mejor nuestro objeto de análisis y comprenderlo mejor bajo ciertos parámetros, también debemos señalar que los paradigmas nos limitan en el análisis fuera de esos parámetros, es decir, nos permite una visión más nítida con el

costo de estrechar sus límites, mientras mejor definición esperemos. Los estudios de Administración y las organizaciones, no fueron una excepción en la integración de estos saberes a sus propios métodos; la aparición, en un mundo globalizado, de formas de administración diferentes a las conocidas en el occidente, que no sólo tenían la capacidad de competir sino de sobrepasar las capacidades de un sistema Taylorista y Fordista, obligaron a occidente a replantear sus métodos, asunciones y perspectivas “...la larga crisis de los años sesenta parece marcar el fin de una orientación productivista para encaminarse a la conformación de un modelo sustentado en las exigencias de la demanda: las incertidumbres generadas por un complejo mercado mundial intentarán ser resueltas a través de la flexibilidad organizacional, mediante la configuración de estructuras fácilmente adaptables...” (Ibarra y Montaña, 1986, p.xix) En medio de estos cambios, ¿qué es lo que nos permite mantener continuidad en la sociedad? A pesar de las constantes transformaciones a las que nos enfrentamos, percibimos la continuidad de ciertos elementos que se encuentran en la sociedad, y que nos permiten ordenar de manera coherente los acontecimientos de cambio, de otra manera, viviríamos en un estado caótico en el que sería imposible ordenar la realidad, estos elementos que son lo suficientemente rígidos, aunque no por ello estáticos, los llamamos estructuras, y se convierten en el ancla que nos permite apoyarnos en cierto punto de la realidad para explicarla y construirla ¿Qué es aquello que se ha flexibilizado en las estructuras laborales de las industrias? ¿A quiénes han sido dirigidos los cambios de paradigma? ¿De qué forma ha afectado la organización del trabajo?

Para Heydebrand (1989), el cambio paradigmático que se convierte en eje de transformación de la Teoría de la organización tiene origen en la transición del capitalismo industrial, al capitalismo postindustrial, y con ellos, el cambio de forma, de lo burocrático a lo post

burocrático, cuyas diferencias centrales se explican en la figura 9 (ver figura 9: Burocrático versus Post burocrático).

En el mismo esquema, puede identificarse que, los sistemas burocráticos son repensados en sus características elementales para ser transformados, pensando en que, aquella estructura que llegó a ser pensada como la mejor forma de hacer, también podía pensarse como una tipología, es decir, un conjunto de caracteres morfológicos, que, igual que cualquier tipología, podía tener sus contrarios o intermedios, dando lugar a otra forma de hacer. Pero, sobre todo, replantea el discurso de poder de Weber, y del uso de sus teorías del poder, aplicadas a la organización.

Figura 9

Burocrático versus Post burocrático



Fuente: Elaboración propia con base en Heydebrand (1989)

Para Clegg (1990), los cambios paradigmáticos en la teoría de la organización obedecen a fuerzas contextuales propias del cambio social, como lo es la transición de la época moderna a la postmodernidad, la transformación se da en torno al cambio de la pregunta eje para el desarrollo teórico, hasta entonces acumulado, es decir, mientras que la pregunta predominante en el modernismo era “¿Valor para qué?”, en la postmodernidad, la pregunta se modifica a “¿Valor, para quién?”. Aun cuando pareciera un cambio mínimo, significa, al menos, dos diferencias significantes: 1) El “qué” indica que lo que predomina es obtener algo, la posesión se encuentra en la mente del sujeto, quien actúa por un interés “productivo”, el de poseer; 2) el “para quién”, coloca en el centro de la pregunta a sujetos y reconoce la repercusión que la acción puede tener en otro (s), la acción asume la responsabilidad de una consecuencia sobre individuos, poniendo en el centro a los individuos (como partícipes de la causa y consecuencia de la acción).

Finalmente, Clark y Clegg (1998), identifican diferentes elementos como parte del cambio paradigmático, entre ellos se encuentran las tecnologías, que ya otros pensadores como Marx y Veblen, habían identificado como factor relevante en las relaciones de producción; los medios cambiantes y competitivos, resultados de un estado constante de contingencias, como Niklas Luhmann (entre otros) identificaría como elemento constante en su teoría de los sistemas sociales; la capacidad (habilidades y conocimientos), que se convierten en parte de la moneda de cambio en el terreno laboral; así como los cambios inherentes a la colectividad social, ahora globalizada.(ver figura 10)

Figura 10*Cambios en el paradigma*

Fuente: Elaboración propia con base en Clark y Clegg (1998)

Clark y Clegg (1998), permiten al lector, hacer un recorrido por una enorme cantidad de aportaciones al cambio paradigmático de la administración, lamentablemente, en muchos de estos casos, nos advierten, los cambios de paradigmas y el desorden que con ellos puede presentarse, abren la puerta a innumerable cantidad de respuestas que, en muchos casos, resultan inútiles y superficiales, sin aportar al entendimiento de la organización. “Más agresivamente, Micklethwaite y Wooldridge sostienen en *The Witch Doctors* (1997) que, como la economía de hace un siglo, la teoría de la gestión es hoy una disciplina inmadura, carece de "textos canónicos y metodologías definitorias" y está "plagada de contradicciones que no se permitirían en las disciplinas más rigurosas" '. Reconociendo que la educación gerencial es ahora una industria multimillonaria en los Estados Unidos, concluyen su crítica condenatoria de los gurus de la administración contemporánea con simpatía por "el destino de los gerentes y su lamentable predilección por la magia".” (Clark y Clegg, 1988, p.19)

Los cambios propuestos en el “nuevo paradigma”, tiene como eje el “pensar al revés”; es decir, puede observarse que, las nuevas propuestas emergen de reconocer los caracteres morfológicos elementales de la organización (burocratizada), para plantear llevar a la práctica, sus opuestos. Como Clegg (1990) da cuenta, se debe a una “orientalización” del pensamiento managerial, luego del impacto que la productividad de las empresas orientales (japonesas), tuviera en los mercados mundiales. Por supuesto, la posibilidad de que ocurriera de esta forma fue sembrada en la particular situación en la que se encontraba el oriente, en el periodo de la Postguerra, en el que, los trabajadores y administradores tuvieron que ajustarse a una dinámica de codependencia, puesto que cada trabajador era necesario, pero también, cada trabajador se encontraba en importante necesidad.

La apertura y globalización de los mercados, trajo consigo un mundo de posibilidades para las compañías occidentales, quienes no tardaron en exportar su “estilo de vida”, el cual no sólo incluía producción sino también ideología; resulta paradójico descubrir que, fue el mundo oriental, quien terminó por transformar la visión managerial, sin ninguna violencia o coerción, sino por competitividad. Los creadores del sistema que gira en torno de la eficiencia se vieron superados por una visión diferente: la de hacer exactamente lo contrario que venían haciendo todo este tiempo. El contexto y rumbo histórico que la modernidad tomaba, se convirtió en el habitat de nuevas propuestas para comprender a las organizaciones, bajo la perspectiva organizacional, los estudios organizacionales se posicionan como posibilidad de cambio y entrada de nuevos paradigmas; la corriente de los estudios organizacionales que este escrito tomará como plataforma para explicar el fenómeno de la división del trabajo y sus repercusiones en los individuos, respecto de la inclinación de su puesto de trabajo hacía las actividades físicas (ejecutores) o de diseño (ejecutivos), será la de la antropología de las organizaciones, pues es esta corriente que pone

énfasis en el estudio “del ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales” (Contreras y De la Rosa, 2013, p.55), usando la metáfora como un recurso epistémico usual de los estudios organizacionales, desde esta perspectiva se entiende a la organización “*como espacio alienado*” (Contreras y De la Rosa, 2013, p.55). Es decir, como un espacio en el que el trabajador ha perdido el sentido de su participación en la obra que realiza, se le ha despojado del significado de lo que crea, pues lo ha intercambiado por la seguridad de un salario. Y en este sentido, el trabajador se frustra pues, en la incapacidad de encontrarse a sí mismo en el intercambio que genera transformación en él y la fracción de la naturaleza que transforma, a través de su trabajo, se ve atrapado en medio de la anomia, de la que nos habla Durkheim.

La antropología de las organizaciones, permite acceder al análisis y comprensión de mecanismos informales de la comunicación, que por mucho tiempo fueron menospreciados por considerarse un obstáculo para el logro de los objetivos de la organización. A decir de Chanlat (2006), “la antropología de las organizaciones... es una antropología a-disciplinaria. Desea hacer una síntesis de los conocimientos fundamentales de la humanidad... se basa, por una parte, en una cierta apertura disciplinaria, y por otra, en el retorno a los aspectos centrales olvidados a menudo por el mundo de la administración” (p.64-65); coloca en el centro del avance del estudio de las organizaciones, la necesidad de recuperar el conocimiento de las disciplinas humanas, a las que se han relegado en la búsqueda de la maximización de los estados financieros y la explotación de la mano de obra; cada disciplina tiene algo que decir de la organización, y no se debe menospreciar el conocimiento del “sentir subjetivo” por considerarse poco redituable, en términos prácticos, frente a la búsqueda del enriquecimiento y el crecimiento económico. Hemos hecho una grave omisión al marginar la importancia del sujeto en las organizaciones, pues debemos “recordar aquí

que toda persona es un actor y que la realidad de las organizaciones se produce, se reproduce y se transforma a través del juego de los diferentes grupos e individuos que la componen, incluidos aquellos y aquellas que están en la base de la jerarquía” (Chanlat, 2006, p.70-71), cada individuo es una posibilidad para sí mismo y para aquellos con quienes forma grupos, es su individualidad lo que enriquece a la organización; y es su capacidad y necesidad de vivir en comunidad, lo que permite a las organizaciones su existencia.

2.7. Estructura organizacional y los puestos de trabajo

Para Merton (1984) “una estructura social formal, racionalmente organizada, implica normas de actividad definida con claridad en las que, idealmente, cada serie de acciones está funcionalmente relacionada con los propósitos de la organización” (p.275), a decir de este escritor, el acento de las estructuras reside en la normatividad que las envuelve y les permite su funcionamiento ordenado, pues son éstas las que permiten la unificación de los puestos de trabajo, mediante la disminución de fricciones; por otro lado, para Mintzberg (1991) “la estructura de una organización puede ser definida simplemente como la suma total de las formas en que su trabajo es dividido entre diferentes tareas y luego es lograda su coordinación entre estas tareas” (p.6), por lo que puede entenderse que, desde su perspectiva, lo que prima es la división del trabajo; para efectos de nuestro objetivo de análisis, retomaremos el concepto de Mintzberg y su propuesta de síntesis de estructuras de la organización, por la amplitud de su propuesta, la pertinencia de su propuesta respecto de identificar estructuras generales que dan forma a las organizaciones y lo intuitivas que son sus conclusiones y explicaciones; una vez que se entiende la razón de cada área en que se ha fragmentado, aunque coincidimos en privilegiar el análisis de la división de tareas como pilar estructural de las organizaciones, las analizaremos bajo la influencia de las normas que las rigen

aunque, a diferencia de Merton, no las concebiremos como racionales ni completamente definidas, a la luz de la posibilidad de que puedan existir normas contrarias a esta descripción, que influyan en la división del trabajo.

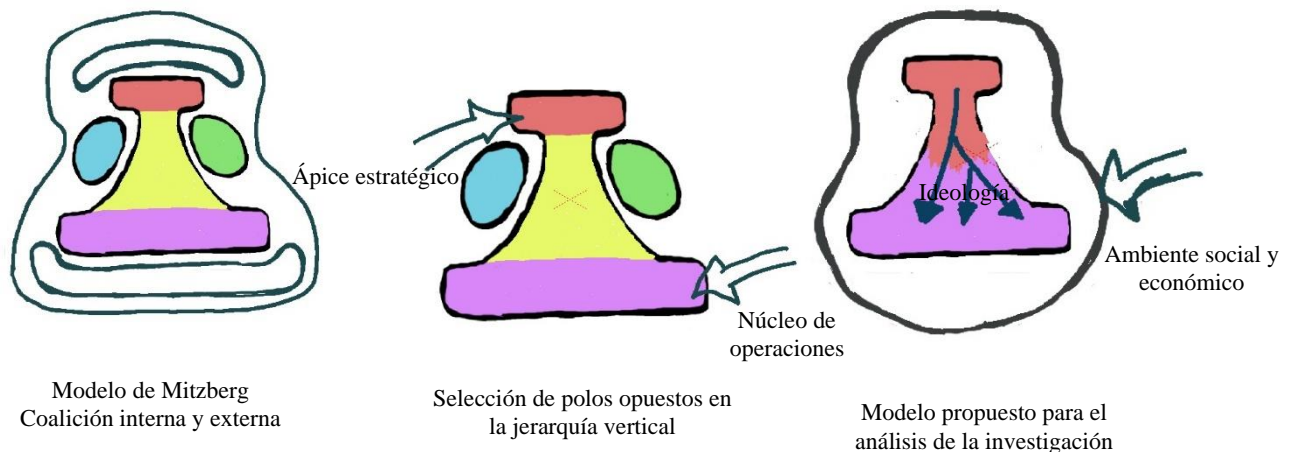
Continuando con los postulados que Mintzberg (1991) plantea, luego de su análisis de las organizaciones, es que, hablando de las diferentes configuraciones que podemos encontrar entre el zoo organizacional (como lo llamaba Pugh), no son tantas como podrían pensarse cuando se observa la gran cantidad de organizaciones disponibles, por el contrario “una cantidad limitada de estas configuraciones explica la mayoría de las tendencias que conducen a las organizaciones efectivas a estructurarse como lo hacen. En otras palabras, el diseño de una estructura orgánica efectiva – en realidad incluso el diagnóstico de problemas en muchas no efectivas- parece involucrar la consideración de sólo pocas configuraciones básicas” (Mintzberg, 1991, p.6). Para Mintzberg, una primera consideración sobre los elementos de la organización, es que la organización se encuentra estructurada para captar y dirigir los sistemas de flujo resultantes de su actividad, así como para definir las interrelaciones entre las partes que participan, pero estas nunca son lineales, por lo tanto, tampoco constantes, a la vista de ello, los modelos que proponemos, para ser inteligibles, deben reducir esta falta de linealidad, para ellos se apoya en el uso de diagramas que puedan explicar mejor esta relación. Una primera disección de las organizaciones es que son estructuras que se encuentran influenciadas por dos coaliciones: a) la coalición interna se encuentra integrada por un conjunto de factores que denomina “partes básicas de la organización” (1) ápice estratégico; 2) tecnoestructura; 3) línea media; 4) staff de apoyo; 5) núcleo de operaciones e 6) ideología); mientras que la coalición externa reúne todas aquellas influencias del entorno que tienen influencia en la organización, algunos con influencia inmediata (proveedores, socios,

asociados, clientes, competidores, propietarios, etc.) y otros con influencia menos clara (gobiernos locales y nacionales, grupos con intereses especiales, etc.).

Respecto de esta propuesta para ordenar la estructura de las organizaciones, retomaremos tres de los factores de la coalición interna: 1) ápice estratégico, 2) núcleo de operaciones e 3) ideología, por corresponderse mutuamente como polos opuestos en la jerarquía vertical del diagrama (ver figura 11), así como de la metafísica que los envuelve y los vincula. En lo que respecta a la coalición externa, se ha optado por elegir áreas generales que hacen parte del contexto de cualquier organización: el ambiente social y económico.

Figura 11

Modelo de Mintzberg y factores seleccionados.



Fuente: Elaboración propia con base en Mintzberg (1991)

La labor de este trabajo frente a la configuración de las estructuras en la organización será la de plantear la transversalidad de elementos culturales que no necesariamente se corresponden

con el discurso administrativo de occidente sobre la distribución de las tareas, sostenida en la presunción de racionalidad y objetividad con miras a lograr alcanzar el máximo beneficio.

2.7.1 División del trabajo y organizaciones

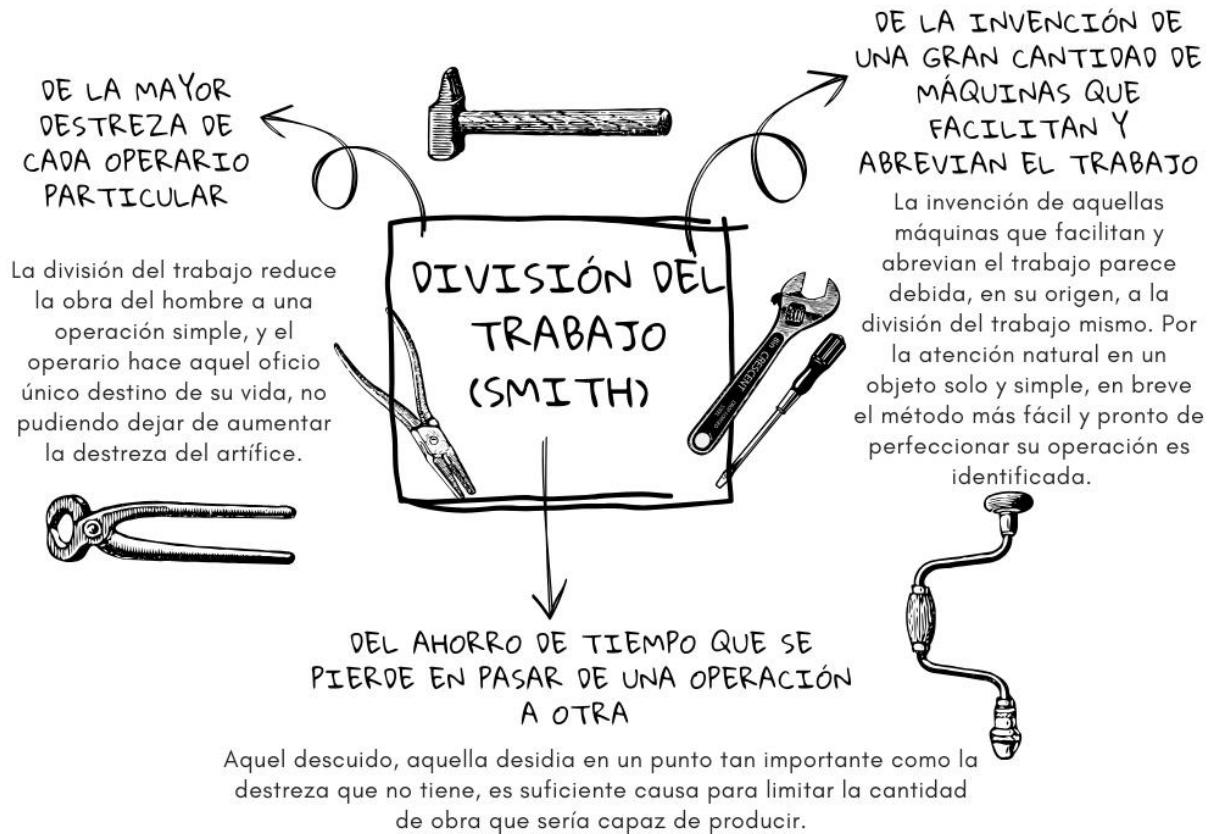
Adam Smith, reconocido economista y llamado “padre de la economía moderna”, el texto que le fuera reconocido como la obra más importante de su vida es aquel que lleva por nombre “Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”, el capítulo I, del Libro I, comienza con estas palabras: “los mayores adelantamientos en las facultades o principios productivos del trabajo, y la destreza, pericia y acierto con que éste se aplica y dirige en la sociedad, no parecen efectos de otra causa que de la división del trabajo mismo” (Smith, 1983, p.48) Smith usa el ejemplo, ya conocido, de una fábrica de alfileres³, la producción de cada alfiler, ya no se entiende como una obra entera, sino que como un número fragmentado de labores, cada uno correspondiente a un oficio distinto y singular (para Smith, la invención de maquinaria, puede ser, incluso, entendida como resultado de esta separación de actividades y no al revés), la división del trabajo potencia las facultades productivas de todo oficio y arte; esta forma de trabajo, no se restringe a la superioridad productiva “Esta separación se ve con más generalidad y perfección en los países que están elevados a más alto grado de industria y cultura... En todo país culto y adelantado el labrador no es más que labrador, y el artesano no más que artesano” (Smith, 1983, p.50) (Diagrama 2). Para Smith (1983), la división del trabajo ocurre sin premeditación, y su origen se encuentra en la propensión humana del intercambio, que le atribuye no en consecuencia de su

³ En su obra “Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones” Smith (1983:49) narra su experiencia al visitar una pequeña fábrica de alfileres: un operario, dice, que no ha sido educado en su oficio, ni teniendo conocimiento del uso de las máquinas, difícilmente podría producir un alfiler al día; pero este oficio se encuentra ahora dividido en ramos, de los cuales cada uno constituye un oficio distinto y peculiar, uno tira el alambre, otro lo endereza, otro lo corta, el cuarto lo afila, y otros se encargan de prepararlo para ponerle la cabeza.

naturaleza, si no en la de su capacidad de razonar; ningún otro animal manifiesta esta propensión a la cooperación y en la necesidad de la ayuda de sus semejantes, aunque en tiempos más recientes trabajos como los de Frans de Waal y sus estudios sobre el comportamiento moral de los animales indican lo contrario, posibilitándonos el explorar una perspectiva diferente a la de Smith a este respecto. El interés propio, en el modelo de Smith (1983) se convierte en el centro de la posibilidad de organización, en medio del caos originado por la búsqueda de cubrir nuestras necesidades, surge la armonía de la posibilidad de intercambio, la división del trabajo es motivado por el poder permutativo; la especialización de la fábrica no es más que la lógica linealidad del proceso de división de las tareas, a diferencia de Marx (1975) no hace distinción alguna, sigue siendo división del trabajo, incluso da a entender que, la división de la actividad en un número de partes mucho mayor, es directamente proporcional a su utilidad. La división de trabajo de Smith es una división de la búsqueda de la máxima eficiencia, cuyo objetivo es la máxima utilidad, en la que el esfuerzo del individuo, es un engranaje que debe ser correctamente especializado en su actividad; subrayando los beneficios, en términos de la producción (Figura 12), pero sin prestar atención a las consecuencias para el trabajador.

Figura 12

Circunstancias por las que la división del trabajo aumenta considerablemente la producción



Fuente: Elaboración propia con base en Smith (1983)

Es evidente que la intención del pensador escocés, no es otra más que la de explicar el aumento de la producción, sin considerar otras variables que la del incremento de la riqueza por medio de la permuta de bienes, es por ello que, podrán parecernos poco amables algunas de sus afirmaciones, pues, aunque sin duda podríamos encontrar a quienes dedicasen su vida entera a una sola y pequeña actividad, encontraremos a otros que nos le parecería lo suficientemente significativo, sobre todo si no están en posibilidad de elegir con libertad la actividad a la que han de dedicar su vida (en términos estructurales), como nos lo plantea, unos años después Heilbroner

(1985), sin embargo, las observaciones de Adam Smith, y su teoría de las fuerzas naturales del mercado, que serán explicación y justificación de un mundo dominado por el capital, tienen origen en la capacidad de generar excedentes para entrar en la dinámica de oferta y demanda, por lo tanto, la división del trabajo es el pilar que sostiene la capacidad social de mantener una producción constante y en aumento, que posibilite el crecimiento del mercado, el asunto es que nunca mencionó hasta dónde debía la sociedad detener la producción para no arriesgar su existencia misma en este mundo; hacer del interés propio, el aceite que recubre los engranajes de la sociedad capitalista, legitima todos los “cómo”, cuando se está muy seguro de que es una fuerza “natural” que lo justifica, sin duda, la visión de Adam Smith no alcanzaba a visualizar los alcances y capacidad insaciable de producción y consumo de la sociedad global contemporánea, así como de su aptitud de destrucción. Sin embargo, como ya se ha tratado, el máximo beneficio de utilidad monetaria no termina por justificar la forma de organización especializada, pues partiría de la presunción de que ese es el objetivo de la sociedad, incluso por sobre el bienestar general. Aunque, nuevamente, es necesario subrayar que la intención del autor inglés es hacer un análisis macroeconómico del proceso de producción, cuya desventaja reside, precisamente, en diluir los énfasis en las particularidades del fenómeno.

Si la división del trabajo se ha establecido como una necesidad de la sociedad industrializada ¿Cómo es que se han de establecer los roles y actividades de cada miembro de la sociedad? Los avances tecnológicos del S. XIX siguen sorprendiendo a la sociedad de la época, las largas distancias, antes poco transitadas entre poblaciones, comienzan a verse atravesadas por un monstruo de hierro sobre rieles, un titán poderoso que ruge a su paso y se convierte en símbolo del progreso, del cambio de época, del espacio que va abriendo camino a los capitalistas rumbo a la cúspide, y del triunfo de la razón humana en forma de maquinaria y tecnología ingenieril. El

mundo de occidente continúa aprendiendo y reproduciendo las experiencias de Europa, pero en el continente de las emancipaciones comienza a llamar la atención la aparente facilidad con que pueden encontrarse oportunidades para hacer fortuna. No es sólo esa facilidad, nos dice Heilbroner (1985), Europa ha pasado por un largo pasado feudalista, aún existen facciones que se aferran a ese pasado, los títulos han perdido su valor político, pero aún conservan el valor simbólico, a pesar de encontrarse en la bancarrota, los nombres y apellidos siguen teniendo valor, los “nuevos ricos” capitalistas no son fácilmente aceptados en las esferas de “alta sociedad”, el dinero no es una entrada garantizada a estos espacios; Estados Unidos es otra historia, “ni el gozo exuberante de su vida ni en su marcha hacia el poder existía ninguna clase de inhibiciones... la piedra de toque para ganar en los Estados Unidos el aprecio social era el dinero... el millonario norteamericano no tenía necesidad de más visados para hacer su entrada en las clases superiores. Por esa razón, el ganar dinero era en el Nuevo Mundo un juego más rudo y menos caballeresco que la lucha por la riqueza en otros países.” (Heilbroner, 1985, p. 66), es el espacio idóneo para que se desarrolle la administración científica, y es también en este contexto en el que se forma un pensador que se adelantaría a su tiempo, Thorstein Bunde Veblen, estadounidense de nacimiento, su famosa obra “Teoría de la clase ociosa”, golpea al lector con contundentes afirmaciones que terminan por desenmascarar las falencias del mundo “racional” que se ha construido el hombre moderno. La metodología usada por Veblen es la de escudriñar y comparar entre diferentes comunidades, sobre la división de las labores y cómo son repartidas entre sus miembros, se interesa especialmente en comunidades que llama “salvajes”, es decir, que se encuentran en estadios económicos poco complejos (o tribales, como lo llamarán otros pensadores), su trabajo, nos dice Heilbroner (1985) es casi antropológico, compara diferentes formas de organización social en las que se cubren las necesidades de la población (exitosas en ese sentido), e identifica factores subjetivos que

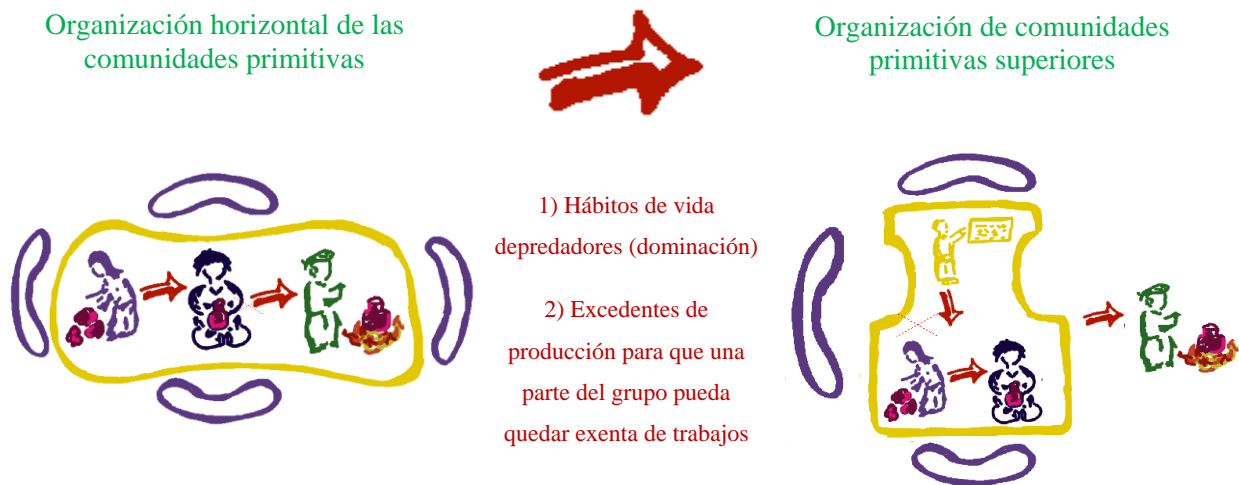
determinan el reparto de tareas; desarrolla una teoría de una clases sociales basada en el reparto de las actividades productivas, en la que “las clases altas están consuetudinariamente exentas o excluidas de las ocupaciones industriales y se reservan para determinadas tareas a las que se adscribe cierto grado de honor” (Veblen, 1974, p.9), no encuentra esta clase alta en todas las comunidades que estudia, por lo que concluye que la comunidad debe reunir ciertas características que permitan que esta clase surja. “La institución de una clase ociosa es la excrecencia de una discriminación entre tareas, con arreglo a la cual algunas de ellas son dignas y otras indignas... Esta distinción tiene escaso significado en una comunidad industrial moderna y ha recibido, en consecuencia, poca atención por parte de los economistas... Pero persiste con gran tenacidad como lugar común preconcebido incluso en la vida moderna, como se ve, por ejemplo, en la aversión por las ocupaciones serviles” (Veblen, 1974, p.16). Lo que Veblen está señalando, es que existe una tendencia en la jerarquía y distribución de las actividades productivas en las comunidades humanas, que no tiene que ver con el nivel de desarrollo económico-social de una comunidad, modo de producción, o su nivel de producción y que, por lo tanto, no es exclusivo de la modernidad o el capitalismo (aunque definitivamente algunas prácticas como la competencia como modelo de comportamiento habitual los incentiva), pero que tampoco se han librado de esa tendencia: la de despreciar ciertas actividades por considerarlas inferiores, frente a otras que son deseadas y consideradas superiores. Este sentimiento es inherente a la construcción simbólica de un mundo de dualismos y opuestos; en el que la integración y trabajo horizontal se dificulta, debido a la tendencia de poner acentos en la individualidad y diferencia.

La Teoría de la clase ociosa, expone los hallazgos de Veblen (1974), respecto de su análisis de múltiples comunidades de oriente y occidente (los Indios americanos, los Ainos de Japón, los Todas del monte Nilgiri, los Bosquimanos de Australia, los Polinesios, entre otros), en un primer

momento de la organización de los pueblos humanos primitivos, dice, encontramos con mayor facilidad una “jerarquía” horizontal, en la que la división de trabajo no se encuentra sesgada por la clase de tarea que se les asigna, pues todas son percibidas como necesarias para la supervivencia del grupo. Estos grupos suelen ser economías cerradas y sencillas, donde las tareas se encuentran vinculadas al honor y orgullo de la habilidad de realizar cierta tarea y de un sentimiento de vinculación familiar con el grupo actual y generaciones futuras; en esta forma de organización, lo que se produce tiene como finalidad obtener un beneficio para el mismo grupo. Esta forma de organizarse no excluye la ideología que cohesiona y un entorno que influye tal y como Mintzberg supone en las diversas tipologías de organización que nos presenta en su propia teoría (figura 11). En otro momento de las comunidades primitivas a la que Veblen llama “de estadios superiores”, encontramos una división de trabajos en la que su economía se encuentra determinada por móviles de provecho y pérdida; lo producido ya no es necesariamente para el uso de los miembros de la comunidad organizada, estas comunidades producen lo suficiente para obtener excedentes y sea posible sostener una clase no productiva y al mismo tiempo, son lo suficientemente agresivas de espíritu para admirar a los miembros de esta misma clase no productiva. (ver figura 13)

Figura 13

Paso de organizaciones primitivas a estadios superiores.



Fuente: Elaboración propia con base en Veblen (1974)

Lo interesante, dice Veblen, es que la sociedad moderna parece segura de encontrarse exenta de estas características y que ha logrado superarlas; el ánimo de las corrientes racionalistas puede ser una de las razones por las que creímos ser capaces de comprender al mundo “como es”, y no como una construcción social de acuerdo con lo que “pensamos que es”; pero más tarde nos hemos dado cuenta de nuestras limitantes y de la influencia dialéctica de nuestra historia como especie y grupo. En definitiva, dice Veblen, la sociedad moderna no se expresa de la misma manera que lo hacen las comunidades primitivas superiores e inferiores (incluso entre estos dos estadios es posible encontrar muchas variables graduales), pero aún es resultado de su evolución, y es posible identificar su herencia “se ve, por ejemplo, en la aversión por las ocupaciones serviles. Es

una distinción de tipo personal, de superioridad e inferioridad.” (Veblen, 1974, p.16). En cada cultura “el hábito de distinguir y clasificar los diversos fines y direcciones de actividad prevalece necesariamente siempre y en todas partes, porque es indispensable para elaborar una teoría o esquema general de la vida que sea útil en la práctica” (Veblen, 1974, p.17); esta clasificación dependerá del interés en consideración “por consiguiente, los fundamentos de la discriminación y las formas de procedimiento para hacer la clasificación cambia según avanza el desarrollo de la cultura... Pero el cambio de tipos y puntos de vista es gradual y rara vez produce la subversión o la supresión total de un punto de vista que ha sido aceptado en un momento dado.” (Veblen, 1974, p.17), en esta sociedad moderna, encontramos como resultado de la forma transmutada de la diferencia de carácter valorativo entre hazaña (dignas, honorables y nobles) y tráfago (indignas, degradantes e innobles), la distinción entre ocupaciones no industriales e industriales.

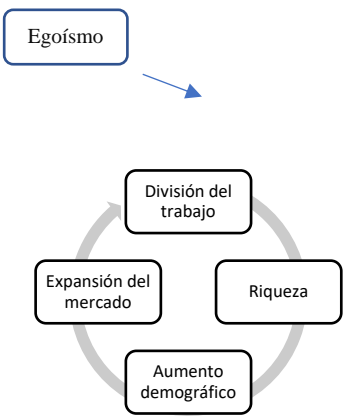
Su explicación humana de una sociedad que evoluciona de esta manera se encuentra en lo que llama “actividad teleológica”, según la cual, el hombre es “a su propio juicio, un centro de desarrollo, una actividad impulsora. Es un agente que busca en cada acto la realización de algún fin concreto, objetivo e impersonal. Por el hecho de ser tal agente tiene gusto por el trabajo eficaz, y disgusto por el trabajo fútil. Tiene un sentido del mérito de la utilidad (serviceability) o eficiencia y del demérito de lo fútil, del despilfarro o la incapacidad. Se puede denominar a esta actividad o propensión “instinto del trabajo eficaz” (Veblen, 1974, p.23), en cualquier sociedad en la que sus circunstancias o tradiciones empujen a sus miembros a hacer una comparación habitual de su eficacia, este “instinto de trabajo eficaz” tiende a crear una comparación valorativa o denigrante. La medida y resultados que se produzcan como consecuencia de esta comparación será determinado, en gran parte, por el temperamento de la población (ver tabla 4: Diferentes perspectivas de la división del trabajo), pues como hemos visto, la utilidad, en el sentido social, se

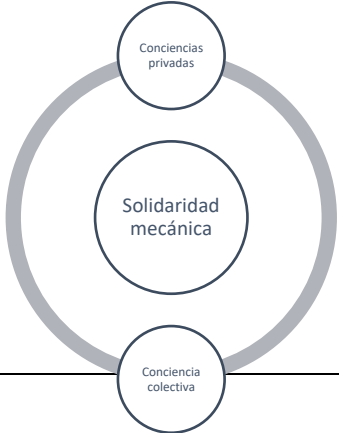
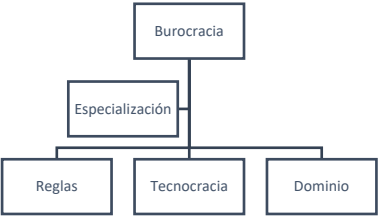
trata de un concepto de estimación valorativa relativa a la comunidad en la que se establecen sus parámetros. Resulta relevante, por tanto, identificar los parámetros de la construcción de “utilidad” en los puestos que son consecuencia de la división del trabajo en las organizaciones contemporáneas, pero, sobre todo, acercarse a la perspectiva de los trabajadores sobre sí mismos en cuanto a sus aportaciones y su papel en la organización, bajo la designación de un puesto jerárquico.

Tabla 4

Diferentes perspectivas de la división del trabajo

Adam Smith- David Hume	Karl Marx	Émile Durkheim	Max Weber
<p>La división del trabajo se trata de un artificio creado por la sociedad para superar las deficiencias propias de la constitución y de la naturaleza humana (influencia David Hume)</p> <p>La necesidad de la división del trabajo surge de la propensión natural de permutar una cosa por otra (mercado). A diferencia de Hume, quien considera que surge por la costumbre y el hábito inculcado en el seno de la sociedad familiar (no por efecto reflexivo o racional).</p> <p>La división del trabajo tiene relación sistemática con: riqueza, crecimiento demográfico y extensión del mercado. Todo el ciclo motivado por el principio del egoísmo.</p>	<p>La antropología filosófica de Marx en ningún momento de su obra, ni siquiera en sus primeras obras cuando su preocupación por él era mayor, tiene el concepto de división del trabajo la cardinalidad o centralidad que Smith le atribuye.</p> <p>* Trabajo alienado aparece como la causa de la división del trabajo (Manuscritos)</p> <p>La crítica de la división del trabajo es elaborada por Marx a partir de la crítica del concepto originario: el trabajo alienado.</p> <div data-bbox="711 997 972 1263" style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[Proceso del trabajo] --> B[Producto del trabajo] B --> C[Trabajo alienado] C --> D[División del trabajo] </pre> </div>	<p>El papel de la división del trabajo en la organización social es la de la génesis de la solidaridad social en las sociedades diferenciadas, modernas.</p> <p>Una de las pocas propuestas desde la sociología en el área.</p> <p>En contraste con Marx, concibe la división del trabajo como un ingrediente funcional para la constitución y desarrollo de sociedades complejas.</p> <p>A diferencia de Smith, cuestiona que la utilidad social de la división del trabajo tenga que ver con sus consecuencias económicas.</p> <p>La división del trabajo tiene que ver de manera fundamental con su valor</p>	<p>Se piensa que Weber no se preocupó por desarrollar una teoría de la división del trabajo. Se pasa por alto el hecho de que su teoría de la burocracia constituye, en verdad, su original contribución para el entendimiento de las nuevas formas de división del trabajo.</p> <p>El trabajo que él analiza desde la perspectiva teórica es el llamado trabajo improductivo en el análisis marxista, el trabajo que no produce valor y, por tanto, no genera plusvalía, <i>bref</i>, el trabajo burocrático, el trabajo administrativo, el trabajo <i>profesional</i>.</p> <p>Si algo distingue a las sociedades de hoy de las del pasado, en lo que se refiere al trabajo, es justamente el hecho de que el sistema de ocupaciones del mundo contemporáneo ya no gravita,</p>

 <p>The diagram consists of five rounded rectangular boxes. 'Egoísmo' is at the top left, with a blue arrow pointing to 'División del trabajo' in the center. 'División del trabajo' is connected by a grey circular arrow to 'Expansión del mercado' on the left, 'Riqueza' on the right, and 'Aumento demográfico' at the bottom. These three bottom boxes are also connected by a grey circular arrow.</p> <p>La división de operaciones provoca un aumento considerable en la productividad del trabajo.</p> <p>Imposibilidad de dividir y separar sectores de la agricultura, explica por qué el desarrollo de la división del trabajo es mayor en industria manufacturera.</p> <p>Es la división del trabajo la que favorece el desarrollo</p>	<p>Relación del trabajador con el producto de su trabajo: El trabajo no sólo produce mercancías. Es más: transforma al propio trabajador en una mercancía.</p> <p>1) La objetivación del trabajo, esto es, la materialización del trabajo en un producto material constituye, en principio, su realización. En el terreno de la economía política, no obstante, esa realización se transforma en la pérdida de realización del trabajador en la medida en que el producto confronta al trabajador como un objeto que no le pertenece, como un producto ajeno a e independiente del propio productor.</p> <p>2) La alienación del trabajador aparece no sólo al examinar la relación del trabajador con el producto de su trabajo sino, asimismo, en el interior del propio proceso de trabajo.</p> <p>3) La alienación del trabajador de su propia humanidad, de su ser genérico. Al transformar la función creativa del trabajo en simple medio de subsistencia, el trabajo alienado aliena al hombre de su ser genérico y de los otros hombres.</p>	<p>moral, y de forma accesoria, en el mejor de los casos, con sus consecuencias económicas.</p> <p>Le parece hallar en la división del trabajo respuesta a una de las antinomias aparentes de la reflexión sociológica moderna: Cómo es que el individuo, al tornarse más autónomo, depende más de la sociedad.</p> <p>No es en realidad la búsqueda egoísta de los intereses individuales lo que conduce a la realización del bien común.</p> <p>Menosprecia la importancia de los intereses como categoría sociológica. Prefiere hablar de valores.</p> <p>Los valores individualistas de las sociedades modernas tienen su origen en la sociedad. El individualismo es un</p>	<p>como fue lo habitual a lo largo de la historia, alrededor de los oficios sino alrededor de las profesiones.</p> <p>La teoría weberiana puede ser vista como la primera tentativa de desplazar el centro de gravedad de la especialización funcional -inherente a todo proceso de división del trabajo- del plano de la ejecución y de la producción como tales al plano de la decisión y la gestión. Es decir, al plano administrativo.</p> <p>La división del trabajo procede "según puntos de vista objetivos, distribuyendo los trabajos especiales entre funcionarios especializados [...] que se van adiestrando con la práctica constante. Resolución 'objetiva' significa, en primer lugar, resolución 'sin acepción de personas', según reglas previsible."</p> <p>Ha servido no sólo para dar origen a una novedosa forma de administración sino, de igual modo, para dar constitución a un nuevo estilo de gobierno caracterizado por</p>
---	---	--	--

<p>de destrezas y habilidades individuales (Contrario a Hume).</p> <p>Ahorro de tiempo al evitar pasar de una actividad a otra</p> <p>La invención de maquinaria y nuevas herramientas es fruto de la división del trabajo.</p> <p>La extensión de la división del trabajo estará siempre limitada por la extensión del mercado.</p> <p>Inclinación al utilitarismo inglés, de acuerdo con el cual, el egoísmo es la inclinación predominante de la naturaleza humana.</p> <p>La armonía colectiva de los egoísmos individuales es producida de manera espontánea y no son necesarios mecanismos artificiales ni racionales para crear la identidad de intereses (Estado, ley penal, etc.)</p> <p>Rechaza a priori la posibilidad de formas</p>	<p>* La división del trabajo la responsable por las formas de alienación social. (La ideología alemana)</p> <p>Las formas precapitalistas de la división del trabajo representan formas simples e incompletas, presupuestos históricos para el desarrollo puro de la división del trabajo en la esfera de la producción capitalista. Esas formas representan, con más exactitud, condiciones históricas para el desarrollo de un modo de producción que se transforma, a su vez, en la condición para el propio desarrollo de la división del trabajo.</p> <p>Las formas simples de la división del trabajo asumen características diferentes según el tipo de conexión con la institución de la propiedad y según el sector de actividad de trabajo sometido a alguna forma de división.</p> <p>Los diferentes momentos del desarrollo de la división del trabajo se corresponden con las diferentes formas de propiedad.</p> <p>*En ambas perspectivas:</p> <p>Existe división del trabajo y alienación desde que la actividad no sea voluntaria sino dividida de modo</p>	<p>fenómeno social; es un rasgo provocado por la propia sociedad. Y el responsable por la institucionalización de ese fenómeno es la división del trabajo.</p> <p>La función fundamental de la división del trabajo consiste, en síntesis, en facilitar la cohesión y la integración sociales.</p> <p>Se crea, una solidaridad íntima entre las conciencias privadas y la conciencia colectiva. De ahí resulta una solidaridad <i>sui generis</i> que liga de manera directa al individuo con la sociedad y que Durkheim denomina solidaridad <i>mecánica</i>.</p> 	<p>la centralidad de los expertos, de los técnicos y de los especialistas -los llamados tecnócratas- en la conducción de los asuntos del Estado.</p> <p>Allí donde se ha llevado íntegramente a cabo la burocratización del régimen de gobierno se ha creado una forma de relaciones de dominio prácticamente inquebrantable.</p> <p>El funcionario de la organización burocrática moderna se caracteriza por un grado creciente de formación profesional y de especialización que hace de él un instrumento de organización insuperable frente a cualquier otro género de administración del trabajo en el seno de las asociaciones.</p> 
---	--	--	---

<p>patológicas de división del trabajo, en las cuales se opera con una discontinuidad entre el talento natural de los individuos y las ocupaciones en las cuales se especializan.</p>	<p>natural, haciendo que las necesidades humanas se transformen en un poder externo que se impone al individuo.</p> <p>Esta división natural del trabajo es anterior a la división entre el capital y el trabajo y aparece, por consiguiente, antes de la emergencia del capitalismo y del modo industrial de producción</p> <p>El aspecto pernicioso de la división del trabajo radica en el carácter fijo, congelado, que asume la actividad social dando así a la cooperación entre los individuos un carácter no voluntario, coercitivo</p>		
---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en Uricoechea (2002)

2.7.2 División del trabajo como fenómeno visible de la estructura

Como es visible en la misma descripción del diseño de las organizaciones, no es posible entender a la organización moderna sin división del trabajo, se convierte en un concepto que sostiene la existencia misma de la organización, pero aun cuando vemos sus efectos en la organización, es el ambiente social y económico (principalmente, aunque no únicamente), quienes han sido determinantes en la configuración de la división de tareas de acuerdo con los cánones de la sociedad moderna. En la opinión de Aktouf (1998), incluso se hace alabanza de la división del trabajo, pues en las obras de administración, “presentan la división del trabajo como un progreso decisivo, sin fallas ni caras ocultas. Se le considera como una necesidad beneficiosa para todos”. (p.57); aunque, como se verá, tiene sus limitaciones, desventajas y abusos.

Para Karl Marx (1975), la cooperación fundada en la división del trabajo asume su figura clásica en la manufactura, esta forma de producción característica del proceso capitalista, tiene lugar entre los siglos XVI y XVIII, la diferencia a partir del siglo XVIII será la división sistemática del trabajo. La diferencia entre estas formas de dividir el trabajo es, que la primera de ellas consiste “en reunir en un taller, bajo el mando del mismo capitalista, a trabajadores pertenecientes a oficios artesanales diversos, e independientes, por cuyas manos tiene que pasar un producto hasta su terminación definitiva” (p.409); en esta etapa, el artesano es capaz de separarse del mando del capitalista con el conocimiento de un oficio, es decir, la posibilidad de producir, por su cuenta, productos terminados. Por su parte, en la división sistemática del trabajo, las diversas operaciones “se disocian, se aíslan, se las yuxtapone en el espacio; se asigna cada una de ellas a otro arte sano y todas juntas son efectuadas simultáneamente por los cooperadores... La mercancía, antes producto individual

de un artesano independiente que hacía cosas muy diversas, se convierte ahora en el producto social de una asociación de artesanos, cada uno de los cuales ejecuta constantemente sólo una operación, siempre la misma” (Marx, 1975, p.411). Como la producción en masas puede dar cuenta, esta forma de dividir los procesos en tareas, funciona en el alcance del logro de objetivos relacionados con el máximo beneficio económico; lo logra, de acuerdo con Marx (1975) en un carácter dual, debido a que primero, surge de combinar diversas actividades artesanales autónomas, luego se convierten en unilaterales, al punto de convertirse en operaciones parciales, es claro que, en este punto, será difícil para el trabajador separarse del capitalista que los reúne, pues de separarse se enfrentará a la imposibilidad de producir con su cuenta, por lo que deberá reunirse a otro grupo, donde sea requerida su capacidad en la operación parcial en la que se especializó; y segundo, porque se inicia con la cooperación de artesanos de un mismo oficio, para después disgregar el oficio en sus diferentes partes, aislándolas; “cualquiera que sea su punto particular de arranque, su figura final es la misma: un mecanismo de producción cuyos órganos son hombres” (Marx, 1975, p.412); esta declaración tiene serias repercusiones en la forma en que percibimos esta forma particular de organizar el trabajo, pues el artesano sigue siendo la base de la producción, el elemento más importante, y de esta forma “se excluye, en realidad, el análisis científico del proceso de producción, ya que todo proceso parcial recorrido por el producto debe ser ejecutable como trabajo parcial de índole artesanal... esa división de trabajo constituye un tipo particular de la cooperación, y varias de sus ventajas derivan de la esencia general de la cooperación, y no de esa forma particular de la misma” (Marx, 1974, p.412) Podemos pensar, entonces, que la forma de organizar el trabajo, que tiene como base la especialización de tareas, no fundamenta su fortaleza en la misma división del trabajo, sino en los individuos que son parte del proceso, quienes deciden cooperar bajo esta tipología, y que es su voluntad, y no el diseño

de la organización moderna, la que permite el logro de sus objetivos ¿nos encontramos frente a un mito racionalizado de la modernidad? De ser así, ¿por qué la sociedad moderna ha elegido esta forma de producción sobre otras?

2.7.3 La empresa como tipología de organización

Si bien es cierto que los Estudios Organizacionales no limitan su campo de estudio a alguna forma particular de organización, tampoco es posible negar la fuerte influencia y la importante cantidad de trabajos dirigidos a una clase de organización en particular: la empresa. Así, podemos hacer un recorrido de los principales autores que son revisados en la perspectiva organizacional y, en gran medida, encontraremos que sus estudios empíricos tienen como fuente de inspiración, una organización de este rubro: la empresa. (ver tabla 5)

Tabla 5

Relevancia de la empresa como objeto de estudio en el análisis de organizaciones

Autor	Aportaciones	Tipo de organización estudiada
Adam Smith	“Padre de la economía moderna” – División del trabajo	Fábrica de alfileres
Charles Babbage	Precio del trabajo	Empresas manufactureras
Frederick Taylor	“Padre de la administración” – Principios de la Administración Científica	Talleres (Midvale Steel Co.) (Bethlehem Steel)

Henri Fayol	Sistematización del trabajo del dirigente	Empresa minera (Commanbault)
Elton Mayo	Precursor de la “Teoría de las relaciones humanas”	Empresa manufacturera de ingeniería eléctrica (Western Electric Company)
Mary Parker Follet	Bienestar del trabajador y trabajo en equipo (ética y psicología organizacional)	Empresas productoras industriales / Centros comunitarios de Boston
Chester Barnard	Condición de comunidad como incentivo o móvil de conducta en grupo. (Comportamiento organizacional)	Compañía telefónica (New Jersey Bell Telephone Company)
Herbert Simon	“Teoría de las decisiones” – Racionalidad limitada	Organizaciones económicas/ Influencia de: Carnegie Institute of Technology / RAND Corporation
Max Weber	Teorías de la burocracia – Explicación de los mecanismos de funcionamiento y evolución de la sociedad.	Clero, gobierno, milicia y empresa

Fuente: Elaboración propia con base en Aktouf (1998); Weber (1944)

Para el pensador Max Weber, la existencia de la empresa es una de las condiciones necesarias del modelo económico llamado capitalismo, pues “existe el capitalismo donde quiera que se realiza la satisfacción de necesidades de un grupo humano, con carácter lucrativo y por medio de empresas, cualquiera que sea la necesidad de que se trate...” (Weber, 1924, p.236) lo que no significa que otras formas de organización no se encuentren en la sociedad, pero es la empresa la que se encuentra en su centro de gravedad, como respuesta a la satisfacción de sus necesidades. La modernidad es el contexto en el que esta forma de organización pudo abundar, como hemos visto, debido a las características del contexto social, económico, político e ideológico, que significaron una ruptura histórico-temporal, abanderado por un grupo de intelectuales ilustrados, el imperio de la sociedad de la razón se convirtió en el contexto adecuado para la búsqueda de la eficiencia y el máximo beneficio económico. Si como Ibarra (1991) asegura, la historia de la teoría de la organización es en algún sentido la historia del capitalismo, “el desarrollo del “espíritu capitalista”, se podría entender sencillamente como un fenómeno parcial dentro del desarrollo global del racionalismo y que debería deducirse de la posición de los principios racionalistas respecto a los problemas últimos de la vida.” (Weber, 1924, p.83) y, sin embargo, nos interpela Weber (1997) no es posible pensar de esta forma, pues “la historia del racionalismo no muestra en absoluto una evolución progresiva paralela en los distintos campos de la vida” (p.83); la filosofía racional, por ejemplo, nos dice, en el S. XVIII no tuvo sus centros en los países más desarrollados desde el punto de vista capitalista; o el caso de la racionalización del derecho privado, “alcanza su forma más elevada en el derecho romano del final de la Edad Antigua, y está muy atrasada en algunos países más racionalizados económicamente, concretamente en Inglaterra, donde el renacimiento del derecho romano fracasó en su momento por el poder de los grandes gremios de juristas...” (p.83). El

racionalismo, si bien se usa como bandera de progreso e incluso como medio de legitimación del modelo capitalista, no termina de explicar la realidad de la forma de organización predominante; en cierta forma, el progreso en el entendimiento de la teoría de la organización podría entenderse como la liberación de la mítica de racionalidad en las organizaciones, para aceptar nuestras limitaciones y debilidades en su entendimiento (ver tabla 6):

Tabla 6

Desmitificación de la racionalidad en las organizaciones

Enfoque	Principio	Proceso	Objetivo	Mito racional superado
Administración científica	La mejor forma para hacer / Máxima prosperidad / Pensar correctamente	Organización "científica" del trabajo	Eficiencia, trabajo racional Empresa	--
Teoría de las relaciones humanas	Relaciones interpersonales como factor determinante en el comportamiento de los individuos en la organización	Discernir entre comportamiento lógico, ilógico e irracional	Comportamientos y valores promovidos desde y para la organización	Los sentimientos, como dimensión subjetiva, tienen amplio dominio de nuestros actos. Existen comportamientos irracionales, que no pueden ser controlados.
Teorías de la burocracia	Las relaciones de poder como origen del desempeño de	Dominación burocrática (vía del conocimiento y	Probabilidades de imponer la voluntad y someter la	El poder no obedece a ordenes jerárquicos predispuestos. La burocracia es

	las organizaciones	la especialización)	resistencia interpuesta a ella Tecnocracia	un tipo ideal, el poder no se distribuye (necesariamente) de acuerdo con conocimiento o capacidades
Teoría del comportamiento / decisiones	Las decisiones pueden tener mayor inclinación personal que en beneficio de la organización. La organización es una estructura de decisiones, que permite la transición de medios a fines.	Diferencia entre juicios éticos y juicios de facto.	Unificar el lenguaje en la toma de decisiones para estandarizar.	Superación del “homo economicus”. No existen decisiones óptimas, únicamente satisfactorias. Conflicto entre las metas de la organización y de los miembros de la organización.
Teorías de la contingencia	El ambiente influye en la organización y viceversa.	“All depends” (Todo depende)	Identificar las variables contextuales que determinan a la organización.	No hay recetas administrativas universales para el éxito. No hay un solo tipo de organización sino muchas. (Ruptura con las Teorías de la organización”

Fuente: Elaboración propia con base en De la Rosa (2019), Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011)

Frente a los cambios en la empresa moderna derivados de la superación de pretensiones de racionalidad absoluta y objetiva en muchas de sus dimensiones; así como la

posición de cambio de paradigma social, sostenido por Lyotard, quien ha dado nombre a la nueva época, de “posmodernidad”; ¿encontraremos diferencias entre la percepción “moderna” y “posmoderna” del trabajador que emplea su fuerza física como aportación al logro de los objetivos de la empresa? Y más importante ¿Cómo se percibe a sí mismo, un trabajador contemporáneo, en cuanto al valor que imprime a la organización, mediante su fuerza física? ¿Existe aún esa frontera manifiesta entre las labores físicas y mentales, con las que el padre de la administración científica concibió la división de tareas? **La percepción de quien lleva a cabo esta investigación es que, a través de los principios de la antropología de las organizaciones, es posible desmitificar otro mito racionalizado en la forma en que las organizaciones, cuyo fundamento para la división de tareas es la administración, perciben a los individuos, y es que como seres subjetivos, no somos capaces de desvincular nuestra percepción dicotómica del mundo simbólico de nuestras pretensiones de objetividad, y la creciente especialización de los individuos (característica particular de las organizaciones burocráticas, modelo en particular crecimiento en el mundo moderno) no sólo amplía las jerarquías y su natural disociación por separación entre los miembros del grupo; sino que también disocia al individuo con sus propias potencias físicas o mentales (según se incline a especializar alguna de ellas), predisponiéndose a un estado de alienación autoinfligido.**

Por otra lado, se excluye a la administración, de la posibilidad de alcanzar cualquier intención de cientificidad, pues, si el corazón de la producción sigue siendo del hombre, y por lo tanto, continúa impregnando a la producción de su trabajo artesanal, no es posible tratarse como conocimiento universal, objetivo o predecible; sumado a la crítica de Aktouf (1998) quien objeta que, si bien la administración hace uso de elementos de la ciencia positivista (observación sistemática, registro, clasificación, medición cálculo, etc.), responde

a las exigencias de incrementar la producción, “ no hay razón para confundir ciencia y deseo de una mayor rentabilidad... hay cierta distancia entre recurrir a métodos prestados del quehacer científico para lograr un objetivo dado, y atribuir a este mismo objetivo una categoría científica” (Aktouf, 1998, p.61). Con ello, Marx y Aktouf dejan espacio para análisis de la división del trabajo por especialización de tareas, para interpretaciones que den otras explicaciones a su surgimiento y permanencia, y que, al igual que la explicación de la administración, son incompletas y sesgadas por sí mismas, pero que suman a las posibilidades de su análisis y cambios

“La sociedad contemporánea predica el ideal de la igualdad no individualizada, porque necesita átomos humanos, todos idénticos, para hacerlos funcionar en masa, suavemente, sin fricción; todos obedecen las mismas órdenes y, no obstante, todos están convencidos de que siguen sus propios deseos.”

Erich Fromm “El arte de amar” (2004, p.31)

III. Metodología

En este capítulo se presentan los marcos metodológicos con los que se construyó la teoría de soporte de esta investigación y aquellos sobre los que llevó a cabo la ejecución práctica de este escrito, el objetivo es cumplir con las condiciones que Aktouf (2001) señala sobre su construcción: asegurarnos que hemos hecho buen uso de los métodos y las técnicas.

3.1 Antecedentes conceptuales

La elección de una perspectiva de análisis de nuestro fenómeno, resulta de la necesidad de afinar la visión de nuestro objeto de estudio, pero al mismo tiempo nos exige el abandono de percepciones periféricas, por lo que elegir un método, significa una ganancia de enfoque; esta investigación, hace uso de la fenomenología, a continuación, se justificará su elección como fuente de recolección de información, al mismo tiempo que se explican sus debilidades y deficiencias como medio para la búsqueda de conocimiento.

El método por excelencia en el S. XXI es el llamado método científico, su legitimidad se ve reforzada en los logros que, bajo su riguroso seguimiento, se logran alcanzar en la época moderna, en su obra “La contrarrevolución de la ciencia”, Friedrich Hayek (2003), expone la adquisición de un sentido restringido del concepto “ciencia”, especialmente durante la primera mitad del S. XIX surge una nueva actitud desde las disciplinas naturales (Especialmente la física y la biología),

reclamando un especial rigor y certeza, como medio de distinción, su éxito trajo consigo la imitación de otras áreas del conocimiento “así comenzó la tiranía que los métodos y técnicas de las ciencias, en el sentido estricto de la palabra, han venido ejerciendo sobre las demás disciplinas. Estas empezaron a preocuparse cada vez más por reivindicar la misma condición, mostrando que sus métodos eran los mismos que los de sus brillantes hermanas, en lugar de adaptarlos cada vez más a los problemas que les son propios” (p.32), de acuerdo con Cicourel (2015) es necesaria una emancipación de los métodos de las ciencias sociales, lo social se ha enfrentado a la necesidad de elaborar sus propias herramientas de trabajo y validación de resultados, pues el mundo social no se ajusta a la realidad de las ciencias naturales; sin embargo, aun frente a la crítica de validez a la que frecuentemente se enfrentan algunas metodologías para la investigación social (sobre todo en el nivel de confianza de la interpretación del fenómeno), ha permitido llegar a conclusiones útiles, necesarias, ilustrativas, importantes, y observables en la realidad. La lección va más allá de la selección del método; permea a la concepción de la ciencia misma, en este sentido “La investigación en ciencias sociales, en cierto modo, es una historia de la creación de métodos para recuperar información basada en la memoria de individuos, grupos e instituciones.” (Cicourel, 2015, p.311). Sin pretensiones de crear nuevos métodos, pero con la intención de encontrar nuevas respuestas al fenómeno de la división del trabajo en las organizaciones, bajo la lupa de la distinción entre tareas cuyo valor se encuentra en el esfuerzo físico y aquellas cuyo valor se impregna del esfuerzo intelectual, se ha optado por elegir una metodología que permita acercarnos a saberes emanados de la propia experiencia y percepción de los sujetos involucrados, después de todo, como hemos acordado, la organización es una herramienta que sirve para dar forma al mundo, pero detrás de ello existe una voluntad que la moviliza, una voluntad que le ha dado forma al

mundo antes, en su mente ¿Cómo aprender de esas voluntades sino es preguntando a éstas mismas sobre su percepción de la herramienta?

Para Silverman (1975) es importante reflexionar sobre la pertinencia de comprender el mundo social, bajo el mismo entendimiento, método y enfoque con el que se estudia la naturaleza, pues el primero tiene algo que el segundo no posee: el elemento subjetivo del individuo, no sólo como objeto sino también como sujeto del saber; en consecuencia, el investigador social debe comprender la lógica interna de la vida social, mientras que el científico natural impone sus datos a una lógica externa. Como consecuencia, propone un nuevo enfoque para el estudio de las organizaciones, en el que las mismas sean comprendidas como “el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas” (Silverman, 1975, p.161), y el contexto como “fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás”. La forma de abordar a las organizaciones, se vuelve un rasgo distintivo de los Estudios organizacionales, ya que señalan las limitaciones de la Administración científica y la Teoría de la organización, en cuanto a la imposibilidad de abordar temas que difieran o excluyan a la racionalidad instrumental en sus análisis, pues la sesgada tendencia a medir, contar, graficar y analizar estadísticamente limitaba el campo de estudio a sus elementos instrumentales. Es por ello por lo que “El método también es otro aspecto distintivo de los Estudios Organizacionales... El método que domina en los estudios organizacionales es el método cualitativo, no cuantitativo, mediante el interpretativismo que con frecuencia se le vincula con la inducción de hipótesis en un campo de investigación, el método cualitativo toma una referencia fenomenológica y concierne al entendimiento del comportamiento humano, no a la eficiencia a partir del marco del actor como referencia.” (Barba, 2013, p.146). No debe pasar desapercibido, el poder discursivo del método, cuyo uso (o desuso), puede determinar nuevas

formas de objetivar la realidad y explicarla a otros, de llegar a consensos y de reunirnos y organizarnos en torno de éste. Su importancia no debe ser subestimada o ignorada, el debate del uso del método puede accionar en el cambio social. En el caso de los Estudios organizacionales, el uso del método cualitativo ha significado una ruptura con el paradigma ortodoxo, en el que permea el diálogo de las múltiples perspectivas de los investigadores, cada uno de los cuales, ha elegido su propia relación con un caso en específico para hacerlo objeto de su investigación, esta relación es construida con el objetivo de comprender, no de ajustar ni mejorar, sino de entender los ciclos particulares de lo que se estudia.

3.1.1 Paradigma

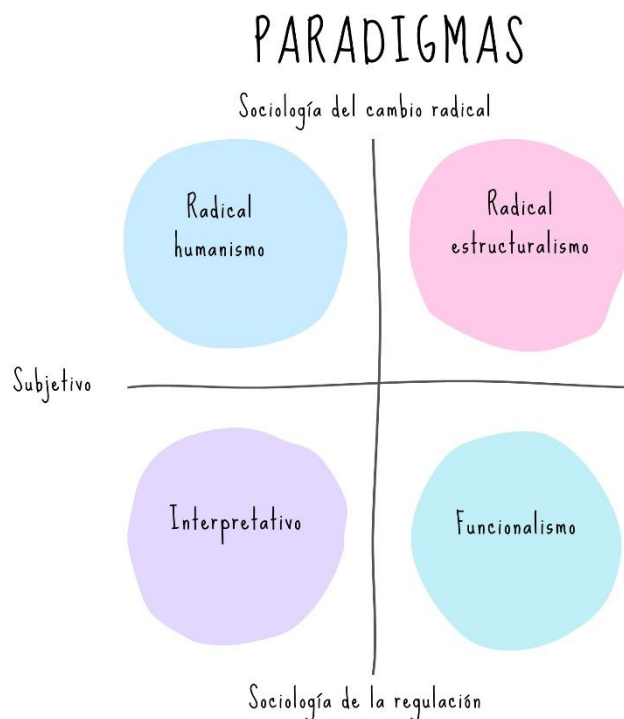
Sólo el que contempla encuentra sentido en el deleite de conocer lo contemplado, y satisface su curiosidad en el tiempo que dedica a apreciar lo observado; pero poco se ha dicho de la senda de la contemplación, pues el camino que sirve para partir también sirve para volver, y es así como sólo lo contemplado conoce al contemplador mientras contempla, y sólo lo contemplado y el contemplador se conocen en esta relación única de apreciación bidireccional. Poco se dice en los libros de texto, sobre ese investigador que aprende, conoce, explica a su objeto de estudio, pero que, al poner manos a la obra, al acercarse al fenómeno, también ha sido transformado

Para el escritor Bericat (1998), el paradigma debe entenderse como “el sistema básico de creencias o concepción acerca del mundo que guía al investigador, no sólo en sus elecciones de método, sino también en sus posiciones ontológicas y epistemológicas” (p. 41-42), en este sentido, el sistema de creencias del investigador, se convierten en el marco de referencia inmediato para comprender el rumbo de la investigación, sin embargo, si es el investigador la medida del sistema, nos

encontraremos con una cantidad infinita de posiciones, atendiendo a ello, los pensadores Burrell y Morgan (1989) se dieron a la tarea de ordenar las corrientes de pensamiento en las ciencias sociales, cuyo resultado fue la propuesta de un método para construir un marco de referencia sociológico ordenándolos en cuatro cuadrantes, cuya posición depende de identificar sus principios meta-teóricos (enfoque objetivo o subjetivo de sus meta principios: ontológicos, epistemológicos, humanos y metodológicos) y sus principios meta-sociológicos (orden social y conflicto social) (ver figura 13).

Figura 13

Cuatro paradigmas para el análisis de la teoría social, de Burrell y Morgan



Fuente: Burrell, G. y Morgan, G. (1989).

El paradigma de esta investigación se encuentra localizado en lo que Burrell y Morgan llamaron el cuadrante “Interpretativo”, en esta forma particular de abordar los fenómenos sociales, se tiene “preocupación por entender el mundo tal como es, por comprender la naturaleza fundamental del mundo social en el nivel de la experiencia subjetiva. Busca una explicación dentro del ámbito de la conciencia individual y la subjetividad, dentro del marco de referencia del participante en oposición al observador de la acción. En su aproximación a la ciencia social tiende a ser nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica. Ve el mundo social como un proceso social emergente que es creado por los individuos involucrados” (Burrell y Morgan, 1989, p.28) la razón de ello es que se privilegiará la percepción del individuo sobre su realidad y cómo la construye, acercándonos a su subjetividad, en búsqueda del origen y proceso de formulación de sus significados, pero anclado a un mundo coherente, ordenado y regulado, en el que no son considerados los cambios radicales.

3.1.2 Investigación cualitativa

El método “refiere el modo en que el investigador se ocupa de descubrir aquello que cada cual crea que puede ser descubierto” (Bericat, 1998, p. 42) en esta investigación se ha decidido hacer uso de una metodología cualitativa, de forma que nos permita mantener coherencia con nuestro paradigma y el concepto que hemos formulado de la organización. La investigación cualitativa es “un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas –la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos– que examina un problema humano o social. Quien investiga construye una imagen compleja y holística, analiza palabras, presenta detalladas perspectivas de los informantes y conduce el estudio en una situación natural.” (Creswell en Vasilachis, 2006, p.24) para efecto de

esta investigación, la tradición que dictará el rumbo del manejo y obtención de información será la “fenomenología”, se trata de “...un enfoque que trata de comprender los significados ocultos y la esencia de una experiencia junto con cómo los participantes tienen sentido de estas. [Donde] Las esencias son objetos que no existen necesariamente en el tiempo y el espacio como hechos dados, pero que se pueden conocer a través de la intuición esencial o imaginativa que implica la interacción entre el investigador y el entrevistado” (Grbich, 2007, p.84).

Investigamos para acercarnos a la verdad, encontrar explicaciones sobre la realidad y tratar de comprenderla en su inmensidad, Foucault (2002) llama “espiritualidad” a “la búsqueda, la práctica, la experiencia por las cuales el sujeto efectúa en sí mismo las transformaciones necesarias para tener acceso a la verdad” (p.33), desde esta perspectiva, la verdad no se da por derecho a los sujetos, sino que es necesaria una transformación para poder ser encontrada, sólo se da al hombre que se transforma y una vez encontrada, vuelve a cambiar al hombre; el encuentro de la verdad se convierte en un proceso en constante movimiento, que se transforma y es transformador, una dialéctica entre el mundo y el sujeto; de esta manera, Foucault (2002) aboga por una transformación de “conócete a ti mismo”, por “el cuidado de sí”, en la intención de la unificación corpórea del individuo que abandona el pensamiento cartesiano para integrar el yo-tu-mundo como entes completos, permaneciendo vigilante sobre lo que se piensa y lo que acontece en el pensamiento. Es en este mismo ánimo metodológico en que surgió la fenomenología, Sánchez de Murillo (1994) nos explica esta metodología como una propuesta de Edmund Husserl a principios del S.XX, “como reacción a la crisis en que la unilateralidad del positivismo del siglo 19 había arrojado a la ciencia” (p.405), los fenómenos que estudia la fenomenología, no son estáticos, pero tampoco se trata de entes abstractos, “son procesos cuya esencia se configura en el movimiento genético de su autoconstitución” (p.407); “ La Fenomenología es un movimiento de retomo a la

realidad total tal y como le es dada al hombre: como historia. Cuyas etapas («fases») son momentos del caminar humano en busca del sentido de su existir. Descubrir el sentido de ese sentido en el momento epocal de su acontecer es la tarea principal de la Fenomenología.” (p.410). El investigador que se decante por seleccionar la fenomenología como método de investigación se enfrenta al reto de pelear con sus juicios moralizantes, a fin de descubrir verdades que se pueden ocultar en nuestros prejuicios y expectativas.

3.2 Diseño de la investigación

El método de estudio de caso es una de las características particulares de los Estudios Organizacionales. El estudio de caso nos dice Yin (s/a) es una de las mejores estrategias cuando nuestra investigación se aproxima a su objeto de estudio con las preguntas “cómo” y “porqué”, pues el investigador tiene poco control de los eventos y queremos analizar a nuestro fenómeno desde su contexto, en la “vida real”. A decir de Stake (1995), acudimos a este método cuando queremos abarcar la complejidad de un caso particular; sin embargo, debemos atender a los límites de la particularidad, es decir, tener cuidado en no exagerar en la delimitación de un caso que resulte demasiado particular, para dar cuenta de la relevancia de su estudio. Para algunos críticos de esta forma de aproximación al fenómeno, puede resultar irrelevante, debido a su naturaleza inductiva, es difícil derivar generalidades como resultado de una investigación centrada en un solo caso. Sin embargo, desde la perspectiva metodológica, no es que todos los fenómenos sean factibles de estudiarse desde esta perspectiva, pero vale la pena cuando el caos “tiene un interés muy especial en sí mismo. Buscamos el detalle de la interacción con sus contextos. El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes.” (Stake, 1995, p.11); y visto desde la perspectiva

organizacional, en su obra “Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies”, Alvesson y Deetz (1996) manifiestan la existencia de dos posiciones sobre el conocimiento: uno interpretativo y otro normativo; la última de estas posiciones, lo llama “Dimensión Élite o A priori”, y se refiere a una aproximación desde la alianza implícita o explícita con agendas de investigación dominante, la relevancia de hacer investigaciones que den espacios a las visiones que Alvesson llama “locales / emergentes”, es que se visibiliza y da voz a grupos que normalmente no son considerados como relevantes, precisamente por ser minorías, y que, sin embargo, son portadores de sus propias narrativas, conocimiento, saberes y particularidades que también son relevantes para su estudio. El estudio de las particularidades permite dotar de representatividad a lo que es diferente a lo normado, descentralizar el conocimiento reproducido en patrones estructurados y visibilizar la otredad, que también tiene valor y dignidad.

Al seleccionar el estudio de caso como estrategia de aproximación a nuestro fenómeno, nos dice Stake (1995) “Puede ser útil intentar seleccionar casos que sean típicos o representativos de otros casos, pero no es probable que la muestra de sólo un caso o de unos pocos casos sea una buena representación de otros. La investigación con estudio de casos no es una investigación de muestras. El objetivo primordial del estudio de un caso no es la comprensión de otros. La primera obligación es comprender este caso.” (p.17). Analizar la perspectiva contemporánea de los trabajadores de una empresa industrial, sobre el valor que tiene su participación en la organización, basados en la división del trabajo por competencias físicas y mentales, cumple con las características que Yin (s/a) considera que son las más importantes para decidirse por esta estrategia de investigación: 1) se trata de un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de vida real; 2) los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes.

Tabla 7

Relación de indicadores con objetivos y preguntas de investigación

Pregunta de investigación	¿Cómo significan y valoran los trabajadores de la industria de la construcción , su participación y aportaciones en las organizaciones modernas , en las que sus tareas se encuentran orientadas al uso de la fuerza productiva (praxis) como contribución al logro de los objetivos?	
	Conceptos clave:	Modernidad, división del trabajo (jerarquía), fuerza productiva (praxis), organizaciones.
Objetivo general:	Comprender las estructuras de significados que se construyen entre los trabajadores de la industria de la construcción, a partir de su participación en las organizaciones como fuerza de trabajo productiva (praxis)) y de la posición jerárquica que se les ha asignado en las organizaciones modernas.	
	Objetivos particulares	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los elementos que determinan la distribución de las tareas en las organizaciones modernas. (Teórico) 	
	Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es modernidad? • ¿Qué es organización? • ¿Cómo se determina la jerarquía? + División del trabajo + Cultura + Paradigma
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el grado que un puesto de trabajo requiere el uso de la fuerza física (corporal) para lograr su objetivo en la 	

	<p>organización y las retribuciones, imagen social, y condiciones de trabajo a las que son sujetos.</p>	
	<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones <ul style="list-style-type: none"> ▪ Económicas ▪ Reconocimientos de palabra o especie ▪ Sanciones • Condiciones laborales <ul style="list-style-type: none"> ▪ Horarios ▪ Salud e higiene ▪ Ergonomía ▪ Rotación de persona ▪ Ambiente laboral ▪ Requisitos de ingreso ▪ Respeto por la jerarquía ▪ Retiro ▪ Herramientas • Imagen social <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspectiva de “los otros” (sociedad, familia) sobre mi trabajo ▪ Trato recibido por otros ▪ Cambios por la pandemia <p>Perspectiva del oficio.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar significados afines entre los trabajadores cuyos puestos de trabajo (en la industria de la construcción) requieren del uso de la fuerza física (corporal), respecto de su posición en la organización y la labor que realizan. 	

	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de bienestar <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento de seguridad (riesgos laborales) ▪ Sentimiento de seguridad de mi trabajo como fuente de beneficios ▪ Deseo de permanencia • Sentido de pertenencia <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hace parte y reafirma mi identidad ▪ Creación de sentidos por mi trabajo ▪ Relación de aprendizaje ▪ Si tuviera que dejar mi trabajo • Sentido de justicia <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lo que obtengo de mi trabajo • Sentido estético <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi trabajo como expresión creativa ▪ Mi trabajo como expresión de mis capacidades cognitivas y sensitivas
--	-------------	--

Fuente: Elaboración propia

Una de las formas más comunes de dirigir la comunicación hacia los temas que son de nuestro interés, es mediante el cuestionamiento directo a nuestro interlocutor, Díaz-Bravo (2013), nos remiten a la antigua Grecia y el método socrático conocido como “mayéutica”, como antecedente de éste método, en el que, mediante el planteamiento de

interrogantes, tanto el oyente como el hablante sean capaces de develar conocimiento, en ellos latente. La entrevista, como método de investigación, extrae su potencial en investigaciones cualitativas “se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial” (Díaz-Bravo, et.al., 2013, p.163), la entrevista, es una conversación dirigida, con la intención de obtener información de nuestro objeto de estudio, como técnica de investigación, ya que el mismo Clegg ha definido a los Estudios Organizacionales como una serie de conversaciones entre investigadores de múltiples disciplinas, en lo teórico; bien podría ser el complemento metodológico la conversación, con el objeto de estudio.

El fenómeno al que nos aproximamos requiere flexibilidad para manifestarse en la narrativa del entrevistado, por lo que se ha considerado hacer entrevistas semiestructuradas, es decir “parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.” (Díaz-Bravo, et.al., 2013, p.163).

3.3 Estrategias para la recolección de evidencia empírica

En esta investigación se llevaron a cabo 12 entrevistas distribuidas de la siguiente manera: (ver tabla 8)

Tabla 8*Entrevistas*

Entrevistado	Tipo de organización de experiencia	Edad	Tiempo de experiencia en la construcción	Puestos en el que tiene experiencia	Fecha	Notas de respaldo	Tiempo de entrevista
1.- Carlos	Constructora Educación	60 años	6 meses	Supervisor de seguridad en obra de tren interurbano Profesor de educación básica (retirado)	Febrero 2022	No permitió grabar conversación por considerar que no era prudente que se registrara que consiguió el puesto sin ninguna experiencia, por tener una buena relación con ingeniero de la obra	Aproximadamente 50 minutos
2.- Román	Trabajador en constructoras, fundó su propia empresa en cancelería Licenciado en derecho	35 años	12 años	Independiente, núcleo de operaciones.	Enero 2022	Permitió grabar conversación	51 minutos 21 segundos

3.- David	Trabajador en industria de elaboración de material médico, tortillería y constructora	32 años	11 años	Independiente, núcleo de operaciones	Diciembre 2021	Permitió grabar conversación	1 hora, 7 minutos, 18 segundos
4.- Arturo	Trabajador en constructoras con convenios gubernamentales, y con grupos organizados	32 años	10 años	Capataz, núcleo de operaciones, independiente	Diciembre 2021	Permitió grabar conversación	50 minutos, 47 segundos
5.- Víctor	Trabajador en constructoras y grupos organizados	47 años	28 años	Capataz, núcleo de operaciones	Diciembre 2021	Permitieron grabar conversación	24 minutos, 21 segundos
6.- José	Trabajador en constructoras y grupos organizados	51 años	38 años	Independiente			
7.- Marcos	Trabajador en constructoras y grupos organizados	55 años	32 años	Independiente	Diciembre 2021	Permitieron grabar conversación	25 minutos, 37 segundos
8.- Guadalupe	Trabajadora en grupos organizados	26 años	10 años	Independiente			

9.- Miguel	Chofer, trabajador de constructoras y grupos organizados	41 años	10-11 años	Capataz, núcleo de operaciones, independiente	Diciembre 2021	Permitieron grabar conversación	38 minutos 14 segundos
10.- Pablo	Agricultor y grupos organizados	50 años	20 años				
11.- Andrés	Constructoras y grupos organizados Da charlas en preparatoria sobre las matemáticas y la albañilería	45 años	15-20 años	Capataz, núcleo de operaciones, independiente, administrador de obra	Diciembre 202	No se grabó conversación	30 minutos aproximadamente

Fuente: Elaboración propia

“Porque la vida sucede a cada instante y ese instante siempre está cambiando. Lo más inteligente que se puede hacer es abrir inmediatamente el oído y escuchar un sonido justo antes de que el propio pensamiento tenga la oportunidad de convertirlo en algo lógico, abstracto o simbólico”

(Cage)

IV. Resultados y discusión en torno a los grupos organizados y las empresas de la construcción

4.1 El sector de la construcción en México

Como escenario de nuestro objeto de estudio, resulta necesario identificar coincidencias y cambios respecto del contexto de las organizaciones industriales de los inicios de la época moderna; la principal heterogeneidad a señalar es la preminencia de una sociedad profundamente desigual, como se puede apreciar en ciertos indicadores, como lo es la remuneración económica, que si bien no es el único reconocimiento que obtienen los trabajadores por su trabajo, si se suscribe como elemento relevante (incluso puede ser considerado el más importante) en las relaciones laborales, y como indicador de percepción del valor concedido a ciertas actividades. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 10% por ciento de los trabajadores a nivel mundial, reciben 48.9% de la remuneración mundial; el 20% de los trabajadores con ingresos más bajos – cerca de 65 millones de personas – perciben menos de 1% del ingreso laboral mundial (OIT; 2019), y la tendencia es que esta brecha continúe haciéndose más grande, situación que se recrudece en los países más pobres. En México, más del 60% de la población vive con menos de 57 salarios mínimos,⁴ un equivalente aproximado a 8 mil pesos mensuales (INEGI, 2020). Si bien las estadísticas formuladas por el INEGI y la OIT no desglosan los tipos de puestos, si lo hacen por

⁴ El salario mínimo en México en 2021 tiene un valor de 141.7 pesos mexicano, cerca de 7.12 dólares estadounidenses.

tipo de industria, en los resultados obtenidos por INEGI para México, no hay diferencias relevantes entre cada tipo de industria, por lo que la diferencia de salarios deberá buscarse de forma vertical⁵.

El cuerpo, en una sociedad industrial, toma la forma de fragmentos de una gran maquinaria, reemplazables en caso de degradación o accidente, susceptibles de ser mejorados mediante capacitación o por sustitución por un nuevo elemento; la fuerza física del trabajador, que en un principio era la energía motriz que echaba a andar la posibilidad de cubrir las necesidades de la sociedad, ve disminuido su valor y utilidad en la medida que la sociedad industrial ha descubierto la posibilidad de reemplazarlo de forma permanente por las máquinas, los trabajos físicos, ya de por sí minimizados por la preminencia de la razón, son nuevamente relegados en espera de desaparecer, pero las actividades físicas son llevadas a cabo por cuerpos, y esos cuerpos, son seres humanos. La organización “científica” del trabajo, construida en los presupuestos de racionalidad y eficiencia, tiende a denigrar las actividades físicas por considerarlas degradantes y contrarias a esa misma racionalidad ¿Cómo se construyen las potencias de los trabajadores en el colectivo de la organización del S. XXI? ¿Sigue permeando la preminencia de la razón en la escala de valores laborales? ¿Encontramos en la misma proporción la metáfora del hombre-máquina?

El fenómeno biológico emergente, del cual se tienen pocos registros históricos para comparar, provocada por el virus SARS-CoV-2 o COVID-19 a nivel mundial, permite identificar sectores laborales que se encuentran más vulnerables a los cambios biológicos-sociales, a los que se deben atender, el cambio acelerado al que se vio sujeta la sociedad, sacó a la luz condiciones laborales poco deseables e inestables, el campo laboral se vio afectado de forma importante en todos los sectores, México no fue la excepción, pero visibilizó la desigualdad en términos de los

⁵ Véase Estadística de Remuneraciones “Salarios en México según subsector de actividad económica de la industria manufacturera”, del INEGI, versión digital en <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=538>

puestos con mayor riesgo, y que no pueden, porque no les es permitido, bajo riesgo de perder su patrimonio y medios de subsistencia, dejar de realizar sus actividades. Según datos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2020) el mercado laboral mexicano se caracteriza por una baja tasa de desempleo, aunque no debe entenderse como un panorama sin dificultades, sobre todo tratándose de sectores específicos como jóvenes y mujeres; frente a las estadísticas, llama la atención el tipo de trabajos y tareas que llevaban a cabo el grueso de la población, que se corresponde, por ejemplo, con los puestos ocupados por el sector de población que tuvo mayor número de pérdidas de vidas humanas durante el curso de este fenómeno mundial, “los trabajadores manuales y operativos, las amas de casa, los jubilados, y pensionados representan el 94% de los decesos, en tanto que el resto corresponde a profesionales, directivos y trabajadores del arte y espectáculos” (p.12), si bien la OIT (2020) lo relacionan principalmente con la desigualdad, también es posible apreciar la diferencia entre las actividades que representan el mayor porcentaje de decesos: corresponden a actividades cuyo valor se relaciona con el esfuerzo físico (actividades que deben realizarse de forma presencial, pues es la fuerza del cuerpo la que permite realizarlas) del trabajador y es precisamente por la imposibilidad de desvincular la labor con el esfuerzo del cuerpo, que no pueden trabajar desde casa, por lo que deben seguir trasladándose para cumplir con su trabajo. No podemos dejar de señalar que, también existe una correspondencia con el salario que suele asignarse a este tipo de actividades y que de forma indirecta es indicado por Cortés-Meda y Ponciano-Rodríguez (2021). Este sector que se encuentra sujeto a la ubicación de su deber, es altamente vulnerable debido a 1) los bajos salarios que suelen asignar a estas actividades no les permite detener sus actividades pues viven “al día”; 2) son considerados, desde la perspectiva de la administración, trabajos tan especializados que su transferencia a otro trabajador no representa dificultad, por lo que son susceptibles de ser

rápidamente reemplazados si no cumplen con los requerimientos del empleador; 3) las condiciones económicas desfavorables no les permiten acceder a otro sistema de salud que no sea el que se les ofrece de forma gratuita o con bajas cuotas; 4) de acuerdo con Cortés-Meda y Ponciano-Rodríguez (2021) la mitad de las muertes se produjeron en personas con un nivel educativo máximo de primaria, por lo que podemos correlacionar que muchos de estos trabajadores no cuentan con una formación escolar formal, y aunque ello no significa que no tengan otras habilidades, destrezas, saberes y conocimientos, estos se minimizan o bien se pasan por alto cuando no se encuentran objetivados por medio de la documentación oficial que lo avale, ni han pasado por un proceso de sistematización que lo haga homogéneo al sistema racional burocrático. Los trabajos físicos, en general, son poco apreciados por la sociedad racional, como nos indica su jerarquía ¿Cómo son percibidos por aquellos que los llevan a cabo? ¿Cómo son percibidos por aquellos que se encuentran en el ápice estratégico?

En medio de un ambiente cambiante, no es inesperada la aparición en escena de nuevas formas de organización y de relaciones entre éstas y su medio ambiente, la globalización permitió complejizar las redes de relaciones y afectaciones directas e indirectas que las organizaciones ejercen sobre sí mismas, otras organizaciones y el medio en el que se desenvuelven, para Ackroyd (2010) resulta relevante no sólo reconocer el cambio en el contexto en que se desarrollan las organizaciones, sino también enfatizar que los viejos paradigmas, en los que se creía que el contexto influía de forma unidireccional y homogéneo, han sido sistemáticamente sustituidos en el medio académico, "...a favor de entender la relación entre las organizaciones como variables... siendo recíprocas y dinámicas. Las grandes organizaciones probablemente siempre han afectado las externalidades mucho más de lo que se vieron afectadas por ellas... las operaciones interorganizacionales son un medio eficaz de gestión ambiental." (Ackroyd, 2010, p.450), desde

esta perspectiva, las organizaciones cobran importancia, no sólo como unidades sociales, sino como agentes de cambio en sí mismos, con capacidad de intervenir y moldear la realidad social en la que participan, se mueven contra la inercia del movimiento de la estructura que las contiene, pero no debemos volver a caer en la comprensión unilateral, ya que es innegable que el contexto tiene influencia en las organizaciones. Como es posible revisar en el documento de Hernández (2006) el entendimiento de las organizaciones y sus actores es diferente cuando nos acercamos a la realidad regional de América Latina, por ejemplo, donde la nueva realidad económica y política en la que "... por un lado, se da el cambio del modelo económico de sustitución de importaciones al modelo neoliberal; por otro lado, se produce el fin de la dictadura en casi todos los países latinoamericanos" (Hernández, 2006, p.209), no puede entenderse sin sus procesos sociales particulares, pues también constriñen la capacidad de acción de la organización.

En Latinoamérica, nos dice Hernández (2006) existe una dispersión de enfoques en los estudios empresariales, pero es posible identificar temáticas, métodos y algunas tendencias en cuanto a su perspectiva teórica, que podemos agrupar en los siguientes tópicos: 1) Estudios sobre el Estado y el empresario (que incluye el análisis de los empresarios como sujetos políticos, en relaciones de poder, el corporativismo y el discurso); 2) Historia empresarial (con énfasis en el estudio histórico de los hombres de negocios, familia, parentesco, regionalización, haciendas y plantaciones); y 3) Estudios de proceso de trabajo, biografías de empresarios y género (línea de estudio en el que se han agregado los estudios más recientes sobre el empresario en el nuevo contexto socio-económico); en esta última línea de trabajo es que se inserta esta investigación. A decir de Marichal (2008), en nuestro país, de forma particular, las referencias y estudios empresariales a los que podríamos llamar "antecedentes" de la historia empresarial nacional, surgen en la época colonial, en colecciones de información que versaban sobre la historia de las

haciendas, plantaciones y latifundios, sin embargo, nos dice Romero (2003) es claro que en México no existe una antigua tradición del estudio empresarial, como es posible identificar en los países de Europa y en Estados Unidos, ésta es más bien, reciente, compleja, heterogénea y en constante aumento desde la última década del siglo XX, su desarrollo temático se corresponde con las etapas anteriormente expresadas por Hernández (2006) para el caso de Latinoamérica; la etapa de nuevas perspectivas del estudio empresarial, desde la perspectiva de Romero (2003) comienza con la publicación con “la aparición del libro de Mario Cerutti sobre los empresarios y la empresa en el Norte de México” (p.816); se distingue de la corriente de estudios del empresario e historiográfica rompiendo con los paradigmas que hasta el momento dominaban en dos puntos fundamentales: 1) enfoque de estudios de coyuntura, sustituyéndolo por un análisis a largo plazo, y 2) enfoque de la dimensión “nacional”, proponiendo un análisis de las regiones. Aun cuando han crecido de forma considerable los estudios sobre la empresa, así como las diferentes trayectorias que ha tomado, a decir de Marichal (2008), aún hay muchos sectores que han quedado poco atendidos para su análisis.

De acuerdo con información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019), en el año 2020 se encontraban registradas 6,373,169 establecimientos a nivel nacional, ocupando un total de 36,038,272 empleados; más del 80% de estos establecimientos se encuentran concentrados en zonas urbanizadas; tan sólo cinco Estados reúnen en su territorio más del 50% del total de establecimientos, por orden descendente: Estado de México (767,546); Ciudad de México (459,651); Veracruz (438,213); Puebla (405,110) y Jalisco (397,119); sin embargo, en lo que respecta al número de trabajadores empleados, las posiciones cambian drásticamente, colocando en los primeros lugares a los Estados de: Ciudad de México (4,297,134); Estado de México (2,527,280); Jalisco (2,004,175); Nuevo León (1,803,965) y Guanajuato (1,379,427), entre los

primeros cinco lugares ocupan poco más del 40% del total de empleados a nivel nacional. Es relevante señalar la larga tradición nacional de la producción centralista, que suele influir en la toma de decisiones en diferentes niveles políticos, sociales y empresariales, esta estrategia de organización trae consigo serios problemas sobre el control del crecimiento de la mancha urbana, que llegan a afectar el valor agregado de las condiciones laborales. Si bien es cierto que un nuevo núcleo empresarial logra distinguirse en el norte, no es suficiente para desahogar los ya recurrentes problemas de centralización en el país, es de preocuparse que, tan sólo en la Ciudad de México se concentre casi una tercera parte de los activos fijos del país, pues refleja una importante falta de atención a otras regiones.

En lo que respecta al giro de las unidades económicas del país, el porcentaje más grande corresponde a las empresas dedicadas al comercio al por menor (2,092,770), casi una tercera parte del total de establecimientos tienen este giro de negocio, nuestro objeto de estudio se encuentra en el noveno lugar, muy lejos del comercio al por menor; el sector de construcción apenas cuenta con un registro de 19, 501 unidades económicas, en el que se integran 676,301 trabajadores (bajo, en comparación del primer lugar en el que se encuentran los servicios privados no financieros con 10, 181, 841 trabajadores), de esta cantidad de trabajadores, en promedio, dos terceras partes tienen la calidad de obreros, según los tabulados del personal ocupado en las empresas constructoras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El registro de estas unidades económicas se encuentra concentrado en la Ciudad de México, seguido por los Estados de Jalisco, Estado de México y Nuevo León (INEGI, 2019). A pesar de estas cifras, encontramos que el número de trabajadores de la construcción en el país, es muy superior a la que se registra en las unidades económicas, de acuerdo con la plataforma de datos “DataMÉXICO”, la fuerza laboral de albañiles,

mamposteros y afines asciende a la cantidad de 1.56 millones de personas en el segundo trimestre⁶ de 2021 (1.2 % del total de la población), con una clara tendencia a la alza; el Estado con el mayor número de albañiles, mamposteros y afines es el Estado de México (118 mil), aunque se encuentra entre los estados con peor remuneración económica por estos trabajos. En este sector, se presenta un alto índice de informalidad llegando hasta al 91.8% de los casos, es decir, que los trabajadores de la construcción se inclinan por el trabajo informal, evitando ser parte de unidades económicas constituidas.

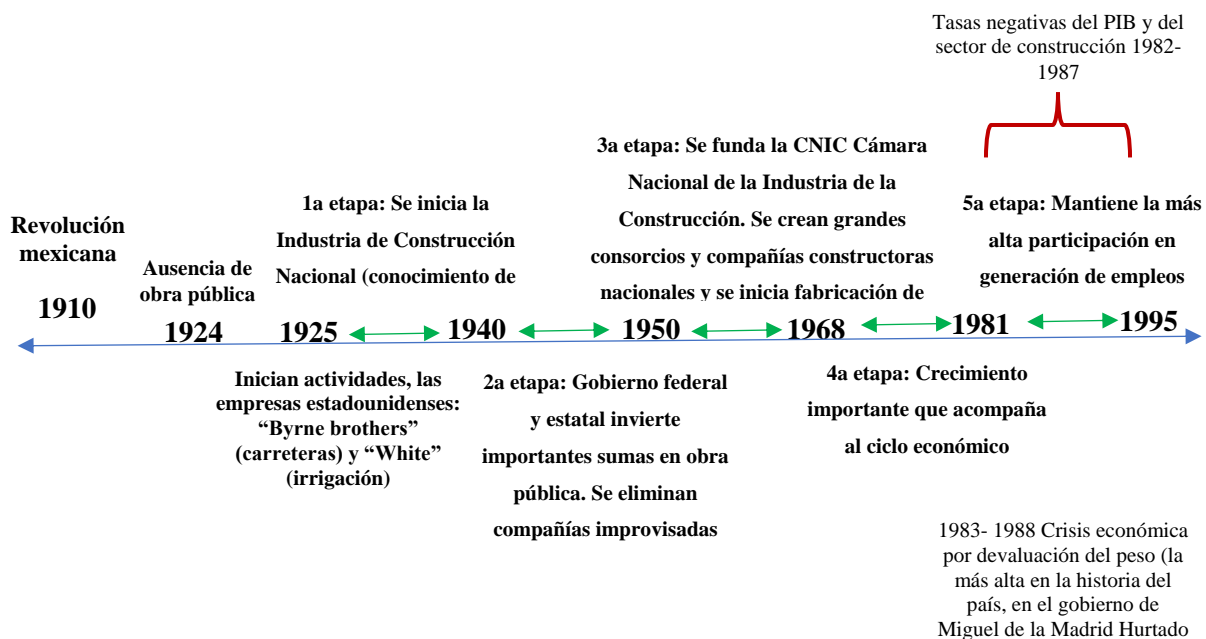
Desde el punto de vista del Quiroz (2020), la importancia de analizar el sector de la construcción es notoria por la estrecha relación que ha demostrado tener respecto de la economía nacional en su conjunto pues, en los momentos en los que la economía se expande, el sector de la construcción tiende a crecer, mientras que es uno de los sectores más afectados en los momentos de contracción económica. Sin embargo, puntualiza Pérez (1984), al menos en el caso de México, esta relación es profundamente dispar, pues mientras que en los momentos de expansión económica, la industria de la construcción puede llegar a crecer el doble, en el caso de contracción, la industria de la construcción puede verse afectada disminuyendo hasta en cinco veces más que el promedio de la economía (ver figura 14), sumado a ello, la industria de la construcción es sensible a los cambios de gobierno sexenales, debido a la desaceleración de inversión en estos espacios de tiempo y reacciona a las devaluaciones del peso con un periodo de desfase ya que los ajustes al presupuesto público se realizan en el ejercicio fiscal inmediato anterior, como la ocurrida en 1982 que desembocó con una importante depreciación del peso mexicano, y en todo un sexenio

⁶⁶ La diferencia entre los datos de INEGI y DataMéxico es que la primera institución sólo registra unidades económicas que tienen alta formal, lo mismo ocurre con sus trabajadores (los cuales tampoco discrimina entre operadores y administrativos); en el segundo caso, el número no discrimina entre trabajadores formales e informales. Al ser la albañilería una labor con alto índice de informalidad, se pone énfasis en el dato de DataMéxico, pero se contrasta con lo corto que quedan los datos oficiales de INEGI en este tema.

de afectaciones al crecimiento del sector de la construcción; en un país como México, en el que el número de trabajadores de la construcción es elevada, cabe preguntarse la manera en que estas contracciones afectan de manera particular e individual a trabajadores de la construcción cuyo salario se encuentra cercano al mínimo necesario para subsistir

Figura 14

Desarrollo de la industria de la construcción en México 1910 -1995



Fuente: Elaboración propia con base en Pérez (1984)

En lo que respecta a su organización, las constructoras responden a la configuración de organización de tipo “profesional”, según los parámetros de Mintzberg (1991), que incluyen: (1) normalización de las habilidades como mecanismo fundamental de coordinación; (2) el núcleo de operaciones es la parte clave de la organización, y (3) la descentralización es de tipo horizontal, es decir, que la estandarización de las normas de este tipo de burocracia, se originan generalmente fuera de su propia estructura “en las asociaciones auto-gobernadas a las que se unen sus operadores con sus colegas de otras Burocracias Profesionales” (Mintzberg, 1991, p.161). Para Mintzberg, el sitio exterior en el que se generan estas normas, suelen ser las instituciones de educación, donde aprenden estas estandarizaciones, sin embargo, en el caso del sector de la construcción, no hay instituciones educativas que se encarguen de la profesionalización de la base de operaciones: albañiles, mamposteros y afines. De acuerdo con Pérez (1984), las constructoras nacionales son esencialmente “una organización que fundamentalmente posee capacidad administrativa para desarrollar, y controlar la realización de obras, capacidad técnica para aplicar procesos y procedimientos de construcción [y] capital o crédito para financiar sus operaciones” (:14), en lo que respecta a las actividades administrativas, nos dice Pérez (1984) “son esencialmente las mismas, independiente de los tipos de obras que realizan las empresas” (:14); mientras que el personal técnico y tecnologías, suelen ser adquiridos o adaptados; el capital, al igual que las actividades administrativas, desempeña el mismo papel en cada obra. Si el personal que opera en las obras suele tener carácter de variable, ¿dónde y cómo es que estos trabajadores obtienen la formación necesaria sobre la normativa de su labor? Es importante señalar que, ya que no existen instituciones de educación en este rubro, significa que los costos de dicha formación no son absorbidos por la colectividad de las sociedades, sino que se trata de una labor autogestionada y,

en ese sentido, que por alguna razón se ha colocado en franca desventaja frente a otros trabajos, al tratarse de una búsqueda individual por la profesionalización de sus servicios a la sociedad.

4.2 Caracterización del trabajador de la construcción en el Valle de México

Las empresas constructoras nacionales, como ha sido dicho, presentan la peculiaridad de la variabilidad del personal del núcleo operativo, cuyo número y labor imprimen el valor práctico, funcional e incluso estructural y simbólico de la organización. De esta forma, se convierten en “cascarones administrativos”, es decir, un número reducido y constante de trabajadores dan continuidad a la organización, realizando trabajos de gestión para obtener el capital monetario y contratación temporal de personal técnico y tecnologías para llevar a cabo la obra, pero sin cumplir funciones operativas o productivas, condición que no es exclusiva de este sector, pero que se convierte en un caso particular cuando ponemos atención en la forma que su estructura burocratizada se conserva a pesar del constante cambio de sus miembros productivos; motivo por el que esta investigación se inclina a la comprensión de los procesos que ocurren en el núcleo de operaciones en el transcurso de la adquisición de conocimiento sobre las normas universales del gremio, las cuales ocurren, según había pronosticado el mismo Mintzberg (1991).

Es también Mintzberg (1991) quien enuncia una serie de características sobre la configuración de tipo “Burocracia profesional”, algunas de las cuales no alcanzan a describir el caso de la construcción, respecto del núcleo de operaciones, e incluso se presentan de forma opuesta (ver tabla 9):

Tabla 9

Características de la burocracia profesional en comparación con el caso del sector de la construcción

Característica de la burocracia profesional	Caso particular del sector de la construcción
Confía para la coordinación en la estandarización de destrezas y su parámetro de diseño asociado, capacitación y enseñanza. (p.159)	Se cumple según la predicción de Mitzberg (1991), las empresas constructoras confían en la capacitación previa de los trabajadores del núcleo de operaciones.
Contrata especialistas debidamente capacitados y enseñados -profesionales- para el núcleo operativo, y luego les da considerable control sobre su propio trabajo. (p.159)	Se cumple parcialmente, los trabajadores son quienes tienen el conocimiento de la construcción, se le dan indicaciones sobre las características de la obra, pero son ellos quienes ejecutan según su propia formación. Sin embargo, no se les suele conceder el reconocimiento de “profesionales”, debido a que no existe un respaldo institucionalizado de la adquisición de estos conocimientos. Los trabajadores de la construcción suelen trabajar por objetivos, mismos que se encuentran constantemente bajo vigilancia y supervisión.

<p>El profesional trabaja relativamente independiente de sus colegas, pero estrechamente con los clientes a los que atiende. (p.159)</p>	<p>No se cumple según la perspectiva de Mintzberg (1991), la razón de ello es que los trabajadores de la construcción requieren constante comunicación con los otros profesionales de la construcción; por otro lado, al ser su objetivo, no la atención a clientes, sino que la entrega de un producto final, su comunicación con el “cliente” es la constante comunicación con supervisores y jefes de obra, quienes se convierten en representantes del contratista.</p>
<p>Las normas se originan generalmente fuera de su propia estructura (p.161)</p>	<p>Se cumple según lo plantea Mintzberg (1991), a pesar de la falta de organizaciones de educación para la mano de obra en la construcción, los albañiles, mamposteros y similares, cuentan con la formación que les proporciona el mismo gremio al que pertenecen, el cual tampoco se encuentra constituido formalmente.</p>
<p>Enfatiza la autoridad de naturaleza jerárquica (p.161)</p>	<p>Si bien la jerarquía se construye de forma horizontal, existen diferentes grados de conocimiento y experiencia sobre la construcción, diferenciando al aprendiz del maestro albañil; esta diferencia genera, efectivamente, relaciones de trabajo con diferentes grados de autoridad.</p>

<p>Es útil imaginar su núcleo operativo, como un repertorio de programas estándar... que son aplicados a situaciones predeterminadas, llamadas contingencias, también estandarizadas (p.161)</p>	<p>Efectivamente, las actividades del trabajador de la construcción suelen ser estandarizadas, así como las situaciones con las que suele encontrarse.</p>
<p>A causa de que sus clientes son categorizados, o se categorizan ellos mismos, en términos de los especialistas funcionales que los sirven, la estructura de la Burocracia profesional se convierte al mismo tiempo en funcional y por cliente. (p.162)</p>	<p>Tal y como nos lo refiere Pérez (1984) las constructoras no suelen ser categorizadas por especialidades, debido a su propia organización adaptable, derivada de la temporalidad del personal operativo (el cual, además, es el más voluminoso de la organización)</p>
<p>El núcleo operativo es la parte clave de la Burocracia profesional. La única otra parte que es totalmente elaborado es el staff de apoyo, pero este está muy concentrado en servir, al núcleo operativo (p.162)</p>	<p>Como es dicho por Mintzberg (1991), las constructoras dependen, en gran medida, del núcleo de operaciones, pues son ellos quienes ejecutan, en los hechos, la construcción. El staff de apoyo, integrado por diseñadores, supervisores, proveedores, arquitectos, etc., ajustan sus actividades al desarrollo de la obra, según las contingencias que se presentan en la ejecución de la misma; es, sin embargo, particular la relación entre el núcleo de operaciones y el staff de apoyo, pues en la construcción, el núcleo operativo, a pesar de ejecutar y tener conocimientos sobre la</p>

	<p>construcción, se encuentra sujeto jerárquicamente a la orden del staff de apoyo, aun cuando, no en pocas ocasiones son ellos mismos quienes suelen tener el conocimiento para resolver fallas de diseño, presupuesto y ejecución.</p>
<p>Estructura altamente descentralizada, tanto en la dimensión vertical como en la horizontal. (p.163)</p>	<p>El núcleo de operaciones suele ser homogéneo en sus atribuciones y tareas, en la dimensión horizontal; y si bien no existe una amplia jerarquía vertical, si existe una distancia de comunicación amplia entre los diferentes niveles de la organización; el ápice estratégico y el núcleo de operaciones suele tener nula comunicación, la mediación entre estos dos niveles suele ser mediante el staff de apoyo.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Mintzberg (1991)

Como resultado del análisis de las particularidades de nuestro objeto de estudio, y luego de llevar a cabo un par de entrevistas con los ingenieros a cargo de la obra, es que se identificó la necesidad de ampliar las fuentes de información primaria y centrarnos en el proceso de profesionalización externo del núcleo de operaciones, que se convierte en la estandarización en los procesos de construcción, por las siguientes razones: 1) resulta un caso atípico de la configuración

“Burocracia profesional”, debido a que, si bien se hace necesaria la confianza en la preparación del trabajador de la construcción, la falta de formalidad en la adquisición de estos conocimientos, lleva a la constructora en convertir al staff de apoyo y tecnoestructura en vigilantes permanentes del trabajo del núcleo de operaciones; 2) sabedor de sus habilidades y conocimientos, el trabajador del núcleo de operaciones no depende de la constructora para asegurar la obtención de alicientes a cambio de su trabajo, y se encuentra en capacidad de generar beneficios de sus conocimientos y habilidades, por cuenta propia; 3) la construcción es una actividad no exclusiva ni emanada de la modernidad, por lo que, entendida como una necesidad social, es atravesada por el tiempo, por lo tanto es multiforme; y también es atravesada por las estructuras del sistema socio-económico de la modernidad, teniéndose que ajustar a estos mismos, por lo que a continuación nos centraremos en identificar las particularidades del núcleo de operaciones en las organizaciones modernas de la construcción y el proceso externo por el que han asumido la necesidad de profesionalización y 4) el trabajador del núcleo de operaciones de la industria de la construcción escapa de la tendencia a la especialización de sus labores, de hecho, hay una tendencia a abarcar el mayor número posible de habilidades, y estas le representan un beneficio mayor en reconocimiento social y económico.

Pensar en la humanidad, necesariamente nos remite a su huella en el mundo, si por infortunio nos sintiéramos perdidos en un espacio en el que nos sentimos ajenos porque nos sentimos vulnerables ante la implacable naturaleza y sus procesos de depredación, de los que hemos vehemente buscado escapar como comunidad, nuestro sentido de supervivencia nos empujaría a buscar la señal del hombre, que nos permita sentirnos en la seguridad del pacto de grupo: una carretera, cables de luz, luces, un refugio... todas ellas construcciones, que se convierten en líneas imaginarias que señalan el dominio humano sobre ese espacio. Sin embargo, es poco el tiempo que nos detenemos a pensar en los individuos que llevaron a cabo esa obra, en

su lugar nuestra mente los ha sustituido por la fuerza del empuje del progreso y la imagen de poderosas organizaciones de la construcción. Incluso en nuestras reflexiones académicas, los hemos dejado de lado, si revisamos en el buscador “Scopus”, la palabra albañil o “builder” no tiene lugar entre los estudios sociales, mucho menos de la organización, sólo algunos artículos hacen mención de ellos, mayoritariamente en estos dos aspectos: 1) Como parte de manuales que nos permiten medir su número (como cosas), capacidad, deberes, remuneración en caso de accidente que los inhabilite físicamente (desglosada por la magnitud y motivo); y 2) Como personajes de textos literarios; existe un tercer rubro de aparición minoritario, 3) como objetos de estudio en investigaciones, desde la antropología (mayoritariamente), identificados como actores necesarios para las construcciones prehispánicas y de los monumentales edificios coloniales; en el terreno de las organizaciones, se les estudia en sus motivaciones, con el fin de lograr que sean más productivos.

Al hablar de las ciudades, del habitáculo que la humanidad se ha confeccionado a la medida, hemos dejado de lado a los que las han levantado físicamente, ladrillo por ladrillo y con la fuerza de su cuerpo, con el ímpetu de sus motivaciones y el dolor de su esfuerzo; encontramos placas conmemorativas de aquellos que dieron la orden de la obra o de quienes las han inaugurado o confeccionado, pero la vida del constructor, como su participación en la obra, suele ser velada, poco apreciada y hasta vista con la arrogancia del desprecio de su labor. Cuenta Quiroz (2020) que, a finales de la época colonial, el corazón urbano de la capital mexicana se encontraba organizada de acuerdo con el origen del individuo: español o indígena, como venía siendo durante algunos cientos de años, pero que a finales del siglo XVIII algunos de estos barrios indígenas fueron considerados parte de la capital, aunque en el S. XVI, cuando el centro de la Ciudad de México quedó establecido, no se les considerara de esa manera. De la Torre y Lombardo (en

Quiroz, 2020), señalan que, a mediados del S. XVIII la distribución del espacio urbano tuvo un cambio importante, pues la separación étnica dejó de ser clara, y en su lugar tomó fuerza la división por actividades económicas; sólo a los indios cercanos a la Ciudad de México se les permitió mudarse al centro urbano, si es que contaban con talleres en este lugar, a los indios foráneos se les permitía tener sus talleres en el centro, pero debían retirarse a las parcialidades urbanas circundantes para fijar su vivienda. Como demostración palpable de esta nueva sectorización de la ciudad, nos dice Klein y Pérez (en Quiroz, 2020), para el caso de los albañiles “es que el censo de 1790 arrojó que no era significativa la residencia de este tipo de trabajadores en el centro de la capital” (Quiroz, 2020, p.65). Es importante señalar que, de acuerdo con Quiroz (2020) no se tienen datos demográficos relevantes sobre la actividad económica de los pobladores de la Nueva España antes del S. XVIII, debido a que el registro de población se hacía mayoritariamente mediante la fe de bautizo, que no incluye oficio. Para Quiroz, el hecho de que los padrones de 1800 indiquen el registro específico del oficio de albañil, es un indicativo de la relevancia y reconocimiento de esta labor en la Nueva España; “...en la Ciudad de México las ordenanzas del gremio de albañiles fueron redactadas en 1599, pero posteriormente tuvieron modificaciones, la más importante desde el punto de vista social fue respecto al origen étnico de sus miembros, ya que desde 1749 se dio formalmente la apertura a indios, mestizos y castizos dentro del gremio” (Quiroz, 2020, p.67).

Teresa Lozano (en Quiroz, 2020) determinó que, para finales del S. XVIII e inicios del S. XIX, existía una relación entre el oficio y el origen étnico de ciertos trabajadores, siendo el oficio de albañil, representativo de los indígenas y de las castas. Los beneficios económicos, son muy parecidos a las condiciones salariales del albañil contemporáneo: “un peón de albañilería tenía un ingreso muy bajo, casi tan bajo como el de ciertos indigentes en condición de orfandad o

enfermedad, que para subsistir contaban con ciertas dádivas de instituciones religiosas.” (Quiroz, 2020, p. 76). En el México moderno, hemos construido nuestra propia imagen del trabajador de la albañilería, que parece no tener mucha diferencia con la imagen de las etnias mejor posicionadas de la época colonial, en la novela “los albañiles”, de Vicente Leñero (1963), podemos distinguir las características que siguen acudiendo a nuestro imaginario como individuos ignorantes, incultos, bárbaros, simples, brutos sin aspiraciones superiores, sucios y capaces de actos desdeñables y poco éticos al referirnos a aquellos que levantan enormes rascacielos, nos proveen de un espacio en el que habitaremos, unen caminos por los que hemos de andar y a los que tan poca atención y crédito otorgamos; nos convencemos que el precio monetario que pagamos por sus servicios son suficientes y justos, pues este se calcula con base a la poca dignidad que se le reconoce a su labor, hemos olvidado que son la base del asentamiento humano y que el mundo de las ideas y la razón humana de poco nos valdría, de no existir sujetos que ejecuten las visiones de “progreso”. El albañil es menospreciado por una asunción que tiene menos de razonable que de creencia y que es continuamente reforzada en los textos de administración, respecto del personal operativo: no necesita pensar.

4.3 Análisis de resultados

Como introducción hemos de aceptar que, la realidad siempre sobrepasa la planeación de la investigación, en este caso no ha sido la excepción, y aunque de inicio se pretendía estudiar al núcleo de operaciones (albañiles, mamposteros y otros) de las empresas constructoras, nos encontramos con un abierto rechazo, de parte de las constructoras, de permitir hablar con sus trabajadores operativos. Al revisar lo escrito sobre las constructoras, se identificó en Pérez (1984) el desacoplamiento del ápice estratégico y el núcleo de operaciones, es decir, las constructoras son

“entidades administrativas” que no producen en estricto sentido, sino que hacen las veces de contratistas especializados en la construcción, es decir, son intermediarios que ofrecen servicios administrativos; esa es la misma razón por la que tienen resistencia por que se considere a los albañiles, mamposteros y otros trabajadores de la construcción, como miembros de la empresa, pero que tienen la necesidad de integrarse con grupos organizados de albañiles, pues facilita su acoplamiento en: 1) comunicación; 2) contratos; 3) acuerdos; 4) confianza y 5) capacitación.

Es por esa razón, y atendiendo a los objetivos de esta investigación, que se determinó la necesidad de dirigir los esfuerzos a estos grupos organizados de trabajadores de la construcción, cuyas características son: 1) el tamaño de las organizaciones en las que se coordinan los trabajadores de la construcción, cuando evitan acudir a las grandes empresas como intermediarias de su trabajo, que es en la mayoría de los casos, suelen ser grupos de colaboración pequeños; y 2) estos grupos de colaboración suelen ser constantemente ajustados, disueltos, reensamblados, compartidos, es decir, son poco constantes en relación a los miembros que los conforman, pero tienen reglas que se convierten en las estructuras comunes entre ellas y que permanecen relativamente fijas, convirtiéndose en parte de la identidad de grupo. De esta forma, el trabajo horizontal que permea en estas agrupaciones permite la fácil y constante movilidad de sus miembros; pero, al mismo tiempo, ha logrado atomizar acuerdos tácitos en el gremio de los trabajadores de la construcción. Razón por la cual, resulta relevante analizar diferentes grupos de trabajo organizados.

El análisis que se presenta a continuación se realizó con base en los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas hechas a trabajadores de la construcción, cuya área de trabajo se encuentra en el oriente del Valle de México, y con domicilio en el Estado de México, seleccionado por ser el espacio con mayor número de trabajadores de albañilería, mampostería y

similares, a nivel nacional, según datos de DataMÉXICO (2021) ; así como ser uno de los estados con mayor número de unidades económicas de la construcción, registradas formalmente. Finalmente, los estudios de Quiroz (2020), aunque no son explícitamente concluyentes, parecen indicar que históricamente las periferias de la urbanización de la Ciudad de México, ha sido el sitio de asentamientos de trabajadores de la construcción por predilección (ligadas directamente a ciertas etnias, que no sólo implica posición social, sino que también características físicas particulares).

En el trabajo de campo llevado a cabo, resulta relevante señalar que, entablar comunicación con las grandes empresas constructoras suele llevar a caminos sin destino, ninguna empresa constructora respondió algún correo enviado, y aquellas en las que se hizo solicitud personal dieron largas o directamente evadieron cualquier tipo de participación de sus trabajadores en entrevistas. Las entrevistas que son parte de esta investigación fueron obtenidas por trabajadores de la construcción que, de manera voluntaria e individual expresaron su interés por participar, mediante convocatoria por diversos medios electrónicos, en todos los casos se trata de trabajadores independientes que trabajan en grupos organizados, que a su vez han tenido la experiencia de trabajar en organizaciones grandes que son las empresas constructoras.

Según el sitio “DataMÉXICO” (2021) la informalidad laboral en este sector alcanza el 91.8%, lo que se corroboró con las entrevistas llevadas a cabo, pues si bien al preguntar sobre su afiliación a alguna organización, era común encontrarse con que tienen experiencia trabajando “de manera independiente, pero también con empresas”, en todos los casos mencionaron que “preferían trabajar de manera independiente”; los motivos se resumían en los siguientes: 1) El factor más importante y que se mencionó en todas las entrevistas, fue la ganancia monetaria que obtenían por sus servicios: “lo que percibo en una empresa... aproximadamente entre 2000 a 2500

semanales... [independiente] 4000 o 4500 semanales, duplica, un 200% se eleva” nos dice Arturo, trabajador de la construcción desde hace 10 años; “te negrean” explica Román, “una ocasión nos mandaron a Toluca, viernes, sábado y domingo, y yo dije: “no, ps’ nos van a dar “como que otro sueldo más” ¿No?... namás’ nos dieron como creo que cien pesos, extras, por cada día”, mientras sonrío con decepción, lo que entendemos cuando nos damos cuenta de que, de su lugar de residencia a Toluca puede tomarle hasta 4 horas trasladarse y que durmió en la construcción para poder evitar los gastos de hospedaje. Se convierte en un factor determinante, ya que la razón principal por la que ingresan en esta profesión, nos dice Arturo “es por necesidad”, respuesta que se repitió en todos los entrevistados de manera sistemática; en el caso de Román, nos comenta que se graduó de la licenciatura en derecho, sin embargo, los problemas familiares lo orillaron a buscar una solución económica inmediata para solventar sus gastos; originario de Cuernavaca, Morelos, muy joven decidió migrar al Estado de México, donde lleva a cabo estudios superiores, pero “me tengo que mantener, vivo solo, necesito dinero para comer, vestir, calzar; entonces, a esto le sé bien, inclusive reparo lo que otros hacen mal”, el trabajo que realizan tiene el beneficio de la inmediatez de pago. Además, nos dice Guadalupe, “no me llama la atención [trabajar en empresas], porque creo que es una presión más fuerte; [en cambio] trabajar individualmente, depende de tu desempeño, según te desempeñes, esa es tu ganancia”

2) En el segundo lugar, de los motivos por los que prefieren trabajar de manera independiente, se encuentra el horario: “a veces no te dan hora de comer” se queja Román; por su parte Víctor nos cuenta “[hay mucha diferencia] si, harto, en una empresa, si tú ya sales de un horario de 8 a 6 ... y hay que colar...”, “pero si hay que colar, como está platicando el compañero”, complementa José “se tiene uno que quedar a fuerza, no es de que quiera uno... de manera independiente, nosotros escogemos nuestro horario”; los entrevistados muestran incomodidad por

el poco cuidado en las empresas respecto de valorar su tiempo, algunos expresan que incluso si ya no hay nada que hacer, deben permanecer en el lugar hasta terminar el horario, pero tampoco los dejan conversar entre ellos o hacer algo más que sólo “estar”; en otros casos manifestaron que, si por alguna razón (como falta de material) no tienen qué hacer, simplemente no les pagan, aun cuando no forma parte de sus responsabilidades abastecerse de material. El conflicto de estos trabajadores con la empresa no emana de la duración de la jornada de trabajo, si no de la poca importancia que dan los empleadores a sus necesidades humanas y que les hacen sentir poco apreciados y fácilmente sustituibles en la organización, por lo que no tienen cuidado en el trato que se les da.

3) Por último, la jerarquía es un elemento que puede parecerles injusto, sobre todo cuando existen situaciones en las que terminan tomando decisiones prácticas ante la falta de información de parte de quienes dirigen la obra; en realidad, nos dice Pablo, no hay mucho contacto con miembros de otras áreas de la organización “casi nada más con el que te contrata... sólo con el encargado”

Algunos otros, como Miguel, trabajador de la construcción desde hace 20 años, dice no haber trabajado nunca con una empresa “no pos’ no lo he buscado... bueno, ahorita, como no he trabajado con una empresa, siento que estoy mejor acá”. Mientras que Pablo al respecto dice: “en la empresa, digamos que me iba un poco mejor, porque allá yo estaba de encargado [capataz], y acá vengo como trabajador [albañil]... como trabajador no porque, como trabajador [albañil] pagan menos”.

Algunos elementos que motiva a estos trabajadores a acercarse a laborar en una empresa, son: 1) la seguridad en el pago que recibirán, pues evitan el proceso de cobro directo a los clientes, “la falta de pago [es un problema], porque, como tal, no haces un contrato con tus patrones, no hay

algo que te avale que estás haciendo esa obra, nada más quedamos de palabra, en un común acuerdo, creyendo en ellos y ellos creyendo en uno”; por otro lado 2) seguridad social, durante el tiempo que dura su contrato, tienen acceso a servicios médicos “vas al seguro inmediatamente, te evalúan y te dan tu incapacidad, hasta 3 días o según el daño o la gravedad, te dan la incapacidad; de forma independiente no, porque si te fracturas, o te golpeas, ya corre por tu cuenta los gastos, si tienes un patrón considerado, te va a apoyar, sino asumes el gasto, no hay algo que les exija algo como patrones, todo se hace verbalmente”; y 3) costo de herramientas, pues de forma independiente, ellos son responsables de tener sus instrumentos de trabajo para llevar a cabo la obra, “en la empresa depende de lo que te toca hacer, te pueden dar: una sierra caladora, un roto martillo, te pueden dar.. según el trabajo que vayas a desempeñar, es la herramienta que te van a facilitar ellos, en la empresa cuentan con toda la gama de herramientas: neumática, hidráulica, pesada y en general de la construcción; por cuenta propia, tienes que comprar todo lo que te haga falta, lo que necesites... es pesado, la herramienta más básica, que estamos hablando de una cuchara, unas pinzas, oscila entre los 150-200 pesos aproximadamente, en herramienta mecánica; herramienta eléctrica estamos hablando de un costo superior a los 1500-2000 pesos, hasta 4000 pesos; la herramienta hidráulica que son, bailarinas, generador de luz, herramientas que requieren gasolina, ya estamos hablando de un costo mayoritario a 20000 pesos hasta 30000, [con tiempo de vida] de no más de un año, a marchas forzadas”.

La relación de los trabajadores de la construcción con las organizaciones formales, suele ser por proyectos, motivo por el que estos grupos se disuelven constantemente, y les exige integrarse al ritmo de estas empresas en cuanto a la contratación de personal, sin embargo, el trabajo no se encuentra garantizado al trabajar de forma independiente ni con empresas de la construcción, como resultado, un número importante de albañiles, mamposteros y similares tienen

experiencia en ambas modalidades de trabajo. Para ellos resulta natural, y hasta necesario, explicar sus preferencias de trabajo, en relación con sus experiencias en el campo de la formalidad en contra posición del trabajo independiente. Únicamente en uno de los casos que entrevistamos, prefería trabajar en empresa, pero la razón era que su puesto [supervisor], no le requería grandes esfuerzos físicos, y ya contaba con un ingreso económico estable (su jubilación de profesor de educación básica), así que veía su trabajo como una oportunidad de mantenerse activo física y socialmente, por otra parte, reconocía que, por su edad, no podría encontrar trabajo en otro espacio, pues el puesto que tenía lo había obtenido porque conocía directamente a uno de los responsables de la obra, y luego de la reciente muerte de su esposa, el trabajo le ayudaba a distraerse. En todos los otros casos, en que la necesidad fue el motivo de integrarse al oficio de la construcción, preferían trabajar en pequeños grupos organizados o de manera individual; al notar que para todos nuestros casos en que la construcción era su única fuente de sustento económico, y al notar que, en los primeros casos, de manera natural hacían diferencia entre los dos ámbitos, se decidió analizar y comparar estos dos espacios en nuestros indicadores). Los trabajadores de la construcción, a falta de estructuras formales para el desarrollo, enseñanza, innovación e intercambio de discursos sobre la labor de albañilería, mampostería y similares, se organizan en unidades de trabajo que, en su estructura general, son simples, como aquellas estructuras antiguas mencionadas por Veblen (1974), estas unidades, a las que hemos llamado “Grupos Organizados”. A continuación, se presenta de forma textual la versión discursiva de la experiencia y percepción de los entrevistados frente a su labor en la construcción, en aquellos elementos contextuales, es decir, lo que no depende de ellos directamente decidir.

4.3.1 Levantamiento de información en campo: Historia de los trabajadores de la construcción

Experiencias de los trabajadores de la construcción – Elementos contextuales

Retribuciones

- ***Económicas (salario)***

En la empresa:

“...como en todos lados, duele decirlo, pero hay mucha corrupción, normalmente las empresas te pagan una nómina completa y el que te quita dinero es el contratista, como le llega a él la nómina, es el que te lo quita.”

“te dan un sueldo de mano en mano, pero nunca ves una lista de nómina, nunca firmas un recibo, aunque sea empresa no lo hay, firmas nada más una hoja de recibido, de conformidad, pero nunca por una cantidad... son pocas las empresas que manejan, un recibo de nómina membretado, algo como más serio.”

[al firmar contrato] “si, se maneja una cantidad, una cantidad muy baja, que realmente el patrón, llámese empresa o razón social, todos los patrones de una empresa, de giro de la construcción pero de empresas, manejan sueldos de promedio de 800 o 900 pesos, lo demás lo manejan como compensaciones; para que tú llegues a esa cantidad, como ayudante , de 1700-1800; y como maestro las percepciones totales han de ser unos 1000 pesos, ya lo demás se compone de: bono de productividad, bono de asistencia... pero nunca, tu sueldo nunca viene como tal alto ¿no? te lo desglosan pero ya con todo.”

De forma independiente o en grupos organizados:

“si uno contrata una persona, un ayudante y ve uno que tiene más intenciones, le pone más empeño, tiene más ganas, se le da un porcentaje más.”

“a veces puedes terminar un trabajo, a lo mejor te piden una puerta, lo haces hoy y al rato ya te pagan. Yo no [tengo problemas para cobrar], siempre les hago un papelito, les describo cómo es, o les enseño alguna foto, o que me enseñen alguna foto y se los entrego, me va bien, hasta eso”

“a veces me dicen “¿cuánto me sale una puerta? Ya les digo “tanto”, y me dicen “pero voy a querer también después unas ventanas, dame precio” ya les das precio y te dicen “pero bájate, ándale, que está muy caro” y como que te regatean mucho, eso no me gusta, incluso he dejado [el trabajo], les digo “¡ah! Si, entonces déjeme lo checo” y ya no regreso... al independiente le regatean más que en una empresa, me he dado cuenta, en la empresa les dicen “5000”, y aunque esté caro, les dicen que sí; y un independiente les dice “4500” y aunque les dieron barato, [regatean] ¿por qué? No sé.”

“he tenido conflicto con patrones que no me han pagado, han quedado en deuda sumas considerables, hasta 30 mil pesos... no puedes hacer nada, en mi caso nada más puede acudir a un juez conciliador, presentas tu denuncia, pero no hay comprobante porque, recibos de nómina, comprobantes de pago, ni nada firmado por los patrones, carta compromiso o documento que te avale”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“llevando un buen control de finanzas, de economía más que nada, cuidando el dinero, alcanza para todo”

“si [alcanza para gastos], pero se puede decir, que no nos va sobrando para poder, digamos, ir guardando”

“es raro [salir de vacaciones] a lo mejor una vez por año”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Autogestión y posibilidad de mejorar su salario en un importante porcentaje.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

- *Reconocimientos de palabra o especie*

En la empresa:

Ninguno mencionado o recordado por los participantes

De forma independiente o en grupos organizados:

Román: “nada más [reconocimientos] de palabra, mensajes, si me lo dicen”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Poca comunicación y trato con quien solicita su labor

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- *Sanciones*

En la empresa:

“sí se rompía un vidrio, tú lo pagabas, si te equivocabas de material, tú lo pagabas, te lo descontaban de tu sueldo”

De forma independiente o en grupos organizados:

[si no llegan] “les descuentas su día nada más”

Nota: Aunque no se expresa de forma explícita, se da a entender que, cuando algo se rompe o sale mal, tienen más opciones para hacer partícipes a los involucrados en la obra en la cobertura del daño (incluido el patrón).

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Empresa

Elemento determinante de la percepción: Facilidad de desentenderse del problema por la corta relación que se tiene con quien los contrata

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

Condiciones laborales

- *Horarios*

En la empresa:

“en una empresa trabajas de 7 de la mañana a 5 de la tarde, con una hora de refrigerio”

“hasta que se cumpla el tiempo establecido, aunque no tengas nada que hacer, tienes que permanecer; a veces desde las 2 de la tarde no tienes nada que hacer, [se hace] nada. En una empresa, lo que no quieren es verte junto [a otros trabajadores], si estás disperso, aunque no hagas nada, no pasa nada”

“en empresa se trabaja de lunes a sábado en un horario de a 7 de la mañana a 5 de la tarde, con un horario de refrigerio entre 1 y 2 de la tarde; el día sábado hasta las 12 del día”

“a veces no hay manera de comer [...] o te negrean”

“no checábamos entrada, pero si había cierto horario, si llegabas (había como un capataz o algo así), si llegabas tarde “no, que ¿por qué tarde?” y no sé qué, y te gritaban y te decían muchas groserías; no es un trato digno; ahora como cliente, en esas empresas, me doy cuenta de la diferencia, cómo te tratan cuando estas adentro, y cómo te tratan cuando eres cliente”

De forma independiente o en grupos organizados:

“trabajas de 8 de la mañana a 5 de la tarde, con una hora de refrigerio”

“hay formas de avanzar más e irte temprano, aventajar el trabajo y salir media hora o una hora antes”

“es como uno tenga el avance, si uno ve que hay avance toda la semana, el sábado es prácticamente ir a barrer la obra, entregar a las 11 de la mañana el avance que hay con el patrón, y ya 11:30 0 12:00 ya estamos saliendo y el personal que trabaja ya está pagado... es uno más consciente, es uno más humanitario por así decir”

“yo con mis trabajadores igual, no soy así [como las empresas], o si me piden permiso “oie, es que quiero ir a una fiesta” adelante, “oie es que necesito esto” adelante, pero eso sí, me gusta que me

digán: mañana no voy a venir, o dame chance el fin de semana, o necesito un préstamo, o me siento mal y necesito ir al médico, cosas así, o sea yo entiendo, yo lo viví”

“no nos pasan lista, pero si nos apuntan, cuando somos varios, [en cambio] cuando somos pocos (2-3) no, pero cuando somos varios, de hecho, en todos lados, no pasa uno como en la empresa a checar, pero el maestro si nos apunta”

“como a las 10 desayunamos, y a la 1 comemos, son dos descansos los que tenemos”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Horario de entrada flexible, mayores posibilidades de tomar descanso y alimentos.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- **Salud**

En la empresa:

“no hay contrato ni seguro, varios amigos se cortaron, se les rompían los vidrios, se cortaron la cara, o sea mal plan, [la empresa] si absorbía, si se hacía cargo, pero en un simi, con un particular, con cuidados y ya a los 2-3 días “ya vente a trabajar, ya vente a trabajar”, le exigían mucho, no les daban reposo, no es buen trato, no es muy bonito el trabajo, y así me he dado cuenta que así son varios”

De forma independiente o en grupos organizados:

“no hay seguro social, un riesgo de trabajo o accidente y no se puede cubrir”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

[chequeos médicos] “sólo que esté uno mal, hasta que se siente uno mal, menos no... muy grave”

Nota: fuera de la grabación un entrevistado declara que es un problema la informalidad en que trabajan en la construcción respecto de acceso a la atención médica, incluso en proyectos gubernamentales con contratos por obra, pues ha tenido la experiencia de conocer personas que se accidentaron en obras municipales y únicamente fueron atendidos mientras que su contrato estaba vigente, una vez concluido, son abandonados los tratamientos y algunos de ellos no quedan en condiciones para seguir trabajando.

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: Ninguna opción les asegura atención médica en caso de requerirlo

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Bajo**

- **Higiene**

En la empresa:

“te asignan un área, los chalanes, normalmente los ponen a limpiar, lo que quiere ver un residente de obra, un contratista, un ingeniero, siempre es ver limpio el lugar de trabajo, es lo primero que te piden”

De forma independiente o en grupos organizados:

“yo si fuera transbordando si [se cambiaría de ropa], la verdad siempre cambio y me empezaron a dejar al último; pero si trae uno transporte, la verdad no, se va uno así”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“pues ¿a quién le gusta estar sucio? ¿verdad?, porque bueno, el trabajo que hago, pues si me gusta ¿verdad? Pero lo que no me gusta, es que todo el tiempo anda uno sucio, así se cambiara uno diario de ropa, diario está uno igual porque es muy sucio el trabajo, por ese lado es por el que yo si cambiaría [de trabajo]”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: Identifican la higiene con decisiones personales sobre ello, pero cualquiera que sea la opción, relacionan su labor con un permanente estado de estar sucio.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Bajo**

- ***Ergonomía***

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“el mayor esfuerzo físico que representa la construcción, lo llevan más los empleados, los ayudantes, que nosotros les decimos “chalanés”, ellos representan la mayor fuerza del giro de construcción”

“[mejoraría] tener la cultura de protección civil, el cuidarse, tomar en cuenta los riesgos que hay en el trabajo”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: El esfuerzo físico, técnicas de trabajo y demanda de trabajo es el mismo en ambos casos.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy bajo**

- ***Rotación de personal***

En la empresa:

“trabajé [con empresa], pero las empresas de aquí no son muy buena onda, ni sus patronos o ellos, trabajé como dos meses, un mes en otra y así”

De forma independiente o en grupos organizados:

Los miembros de los grupos entrevistados tenían varios años de conocerse y ya habían trabajado juntos antes.

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Al conocerse o estar integrados entre personas recomendadas y avaladas por el grupo, tienen un bajo nivel de rotación. Ser despedidos de los

grupos les significa perder posibilidades en otros proyectos al ser rechazados para participar (también por recomendación de quienes han trabajado previamente con ellos).

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- *Ambiente laboral*

En la empresa:

“se mantiene un margen de respeto, sobre todo porque no puedes llevarte, no puedes insultar a nadie, no puedes agredir a nadie, no puedes usar palabras obscenas con nadie, hay un respeto entre sí, entre los compañeros en su horario laboral”

“el que no respeta se le da de baja... lo mandan a traer, lo cambian de puesto y si en ese proceso en el que le dan tiempo no hace caso y vuelve a lo mismo, lo dan de baja”

“en la empresa no te enseñan, no creces, por ejemplo, no hay aguinaldo, no hay vacaciones, a veces te dicen que más temprano y sales hasta más tarde, las veces que estuve trabajando nos mandaban a Morelos a entregar material y ya llegabas a las 10 de la noche y no te dan 5 pesos ni 10 pesos, ni te decían “ten para un refresco”, te negreaban mucho”

De forma independiente o en grupos organizados:

“uno se da cuenta quién se lleva bien, a ellos dos los pones a trabajar en conjunto para que se sientan a gusto y puedan desarrollar un trabajo bien, para que ellos mismos hagan esa comunicación y entren bien y con ganas y con gusto a un trabajo”

“como son conocidos, a veces vamos a fiestas, porque somos invitados a las mismas, o luego terminando vamos por un refresco, o vamos a cenar a tal lado, y siento que eso es como un plus, y

lo agradecen mucho, cosa que nunca conmigo lo hicieron, siento que se siente bien y que para mi está bien”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

[en caso de no ser a fin con un compañero] “cada quien se dedica a hacer lo suyo, y lo dicen por ahí, mientras tú te dediques a lo tuyo y no te metas con lo que yo estoy haciendo, no pasa nada... acá el único que tiene que decir, en mi caso, decirme algo, es el encargado, el maestro de la obra, de ahí en fuera pues yo a ninguno de los compañeros le hago caso, que me dijera “estás mal”, pues “déjame, yo estoy mal”.

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Familiaridad, lo que no significa que puedan trabajar menos que otros (también pueden ser separados del grupo en incumplimiento), pero se sienten más seguros trabajando con gente que saben cómo trabaja; y también sienten más confianza de comunicarse.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

- ***Requisitos de ingreso***

En la empresa:

“recomendación, o tengo cartas laborales de recomendación o a veces por personas que uno conoce”

“no, nunca [me han rechazado para trabajar en una empresa]”

De forma independiente o en grupos organizados:

“desde mi punto de vista es fácil cuando ya conoces a personas, normalmente a mí me llaman [...] porque ya me están preguntando si tengo o no tengo trabajo porque quieren que les haga un trabajo, normalmente me están esperando, a veces cuando no puedo ya de plano les digo que no podré, ya tienen que buscar ellos otra alternativa, pero más que nada, cuentan aquí las recomendaciones, si te conoce la gente, la gente te llama, no hay necesidad que busques”

“por amigos, me dijeron: es que tal persona no tiene trabajo, o muchachos que no entraron a la Universidad y que actualmente necesitan como trabajo, dinero, pues les digo, si, adelante, si quieren trabajar, ahí está, no hay problema”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Empresa

Elemento determinante de la percepción: Requisitos mínimos de contratación y no es necesaria recomendación o aval de otro miembro.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

- ***Jerarquía***

En la empresa:

“En una empresa se respeta [la jerarquía], desde el más mínimo hasta el más alto, ya un día son encargados, cabo de obra, contratistas, ingenieros y se respeta todo grado”

“se comunica uno con el jefe directo que es un contratista, nunca con ingenieros, nunca con arquitectos porque igual ellos se comunican entre sí”

Pago por jerarquía “los chalanos van ganando desde 1500 a 1700, un media cuchara que gana de 1800 a 2000, y un maestro completo que puede ganar de 2000 a 2500, y si es un maestro más profesional puede ganar hasta 3000”

[para determinar jerarquía en las empresas] “hay pruebas, un ejemplo, cuando una obra está en desarrollo, en obra negra, te ponen a armar fierro, debes saber ángulos, debes saber medidas, dobleces; ahí la varilla no va en medidas, como la conocemos normalmente, no va en dos octavos, no va en media, ni cinco octavos, ni una pulgada, ahí va por números: 2, 3, 4, 5; cambia el lenguaje, cuando te dicen que hagas ganchos, silletas, estribos, ya es otro lenguaje que se emplea, precisamente para ver si sabes, es una forma de ponerte a prueba.”

[relación con niveles más altos en la jerarquía] “cuando eres encargado de obra, tienes que mantener comunicación estrecha con ellos (arquitectos, topógrafos e ingenieros), cuando eres encargado de obra, te toca, rendirles cuentas a ellos, llevar una relevancia al día, de lo que se va haciendo, mostrarles la productividad que tienes en el trabajo, pero también así la calidad de tu trabajo [...] ya lo que es un maestro albañil, no tiene relación alguna, [solo] contratista y encargado de obra [son los que tienen relación] con un residente, con un arquitecto o un ingeniero”

De forma independiente o en grupos organizados:

“no se respetan mucho [las jerarquías], porque se da mucho que te llevas con las personas, a veces te toman a juego; siempre se trata de sacar un trabajo en equipo, eso sí, porque si trabajas por un metraje, sino entregas ese metraje, no ganas, pero hay más orden en una empresa que de forma independiente”

“uno tiene la comunicación directa con los patrones, en este caso, son las personas que contratan a uno para hacer una casa, uno se entiende con ellos de hacer cuentas, de dar cuentas, tanto cuentas como avance; [prefiero] tratar con quien construye la casa, con el propietario de una casa, porque son más flexibles, en cuestión de diálogo, se llega a un acuerdo más fácilmente, e incluso de le llegan a dar ideas”

“el chalán es un ayudante que va aprendiendo o sabe lo básico, como tal no se le exige que sepa, el chalán basta con que sepa: hacer mezcla, medir, calcular medida de dosificaciones que va perdiendo al paso del tiempo, pero lo que más importa es que sea movido, que sea una persona activa, eso es lo que representa un chalán”

“dejan de ser chalanos cuando les gusta, van aprendiendo, pasan a ser un trabajador que se le conoce como “media cuchara”, es aquel que ya sabe hacer lo básico de la albañilería: aplanar, pegar block, armar castillos, trabes, alas, columnas; ya después pasas a ser maestro albañil”

“[para identificar a un maestro albañil] si te contratan, te van a preguntar qué sabes hacer, un maestro albañil, sabe pegar loseta, sabe pegar mármol, sabe pegar cantera, hablando de pisos; en acabados sabe aplanar, sabe empastar, sabe decorar, esos son acabados; sabe hacer decoraciones, acabados finos; en obra negra, es saber, los tres básicos de la construcción: fierro (que le llamamos nosotros), que es estructurar con varilla; el colado completo y la carpintería, esos son tres puntos básicos de la albañilería en obra negra”

“[el maestro albañil] un albañil completo, sabe trabajar la madera: saber preparar cajones, saber armar y ensamblar tablas y saber amarres para que soporte cierta fuerza de presión, que es el concreto, un maestro completo debe saber eso”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Aun cuando la empresa tiene orden de puestos con sus responsabilidades y atribuciones bien identificadas, no siempre es clara la asignación de puestos de supervisión o capataz. En los grupos organizados la jerarquía se define por dos elementos: Conocimiento de la construcción (desde cimientos a acabados de ornato) y quién hace la negociación del proyecto.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

- **Retiro**

En la empresa:

No hay opciones de retiro, los contratos son por obra o tiempo determinado.

De forma independiente o en grupos organizados:

“trabajando de forma independiente tu no cuentas con un seguro de retiro, afore, no cuentas con prestaciones, entonces, al llegar a viejo merman las fuerzas, merma la capacidad, no es lo mismo”

“de los que yo conozco, se han retirado más que nada por edad, avanzada, porque ya el cansancio físico ha llegado a su máximo, ya no pueden dar más,”

“Hasta los 75-80, si, conozco personas de edad avanzada que ya se dedicaron muy tarde a esto”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

[me gustaría retirarme] “a los 40, nunca me he imaginado, ni me he visto ya de viejo dedicándome a esto, porque implica mucho esfuerzo físico”

“trabajar en esto, mientras consigo mi título, y ya veo dónde trabajo, o dónde me permitan trabajar, si se puede, si no, no tengo ningún problema, me gusta lo que hago y siento que me va bien”

“hasta que tenga una fuerza ¿no? o sólo que le fuera a uno bien, es como a lo mejor más adelante ya no... pero eso lo dicen muchos, pero por lo regular, aquí gane un poquito, gane uno mucho, se lo gasta uno, casi nunca guarda, o lo guarda uno un tiempcito y luego lo gasta”

[ahorro para el retiro] “pues si se pudiera, luego hay veces que también tenemos que trabajar los domingos, si queremos algo, o se viene alguna fiesta, que es uno muy devoto, trabajas los domingos y luego eso es lo que vas guardando, luego si llega a sobrar, pero no es mucho, y lo guarda uno dos meses y lo vuelve a gastar, no hay como que no lo ocupara uno; así que hasta que podamos trabajar, no nos queda de otra”

“hasta que el de arriba diga también, para que tenga una salud [...] mientras tenga una fuerza, pues también lo aceptarían a uno en un trabajo, si lo ven a uno que ya no tiene fuerza y eso, por decir si llega uno más joven que yo, y van a decir a lo mejor “no, el Don ya no aguanta, mejor contrato al muchacho””

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ninguno de los casos tienen derecho a beneficios para el retiro. El retiro depende del desgaste de su fuerza de trabajo.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy bajo**

- ***Herramientas***

En la empresa:

“en una empresa se checa asistencia... herramientas, checan las que tu llevas, de cierta forma las censas, las contabilizan, porque se da mucho que se pierdan las de la empresa, en una empresa se pierden bastantes herramientas, muchísimas”

[es común que incluso trabajando en una empresa el trabajador lleve sus propias herramientas]

“las de mano si, ¿qué es herramienta de mano? Se considera herramienta de mano: martillo, faceta, cuchara, niveleta, serrucho y serrote, nada más, lo que puedes cargar en una mochila; la empresa pone: palas, rotomartillos, pulidor, esmeril, taladro, todo lo más grande y eléctrico lo pone la empresa”

“pasas a cambiarte, que le llaman, no sé por qué le dicen cambiarte, lo único que haces es ponerte un chaleco fluorescente, también va por colores: los naranjas son de obra, el verde de cabo de obra, el blanco o azul es de ingeniero, el rojo es de una persona que está encargada de protección civil y seguridad industrial, y nada más los cafés pueden ser topógrafos o arquitectos, pero comúnmente se manejan esos colores”

“si nos lo proporcionaban, igual si se te perdía algo, tú lo pagabas, en a lo mejor en eso tenían razón, pero también a veces, no sé, si ibas a ocupar 10 tornillos, tenías que llevar los 10 tornillos y no podías perder uno, si perdías uno ya no podías hacer lo que tenías que hacer; o a veces ocupabas para una puerta un sellador y medio y nada más te daban un sellador, con ese sellador tenías que sellar tu puerta, muy exacto, muy exigente, tal vez estaba bien, pero no era la manera”

De forma independiente o en grupos organizados:

Los trabajadores entrevistados dan por hecho que deben contar con herramienta básica y que los proyectos que llevan a cabo son proporcionales a las posibilidades de estas herramientas, sobre todo construcción de casas habitación o locales comerciales. Esto también limita que los grupos organizados lleven a cabo obras de mayor impacto social.

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En cualquiera de los casos, deben contar con las herramientas mínimas necesarias para poder trabajar. Aun cuando en algunos casos, la empresa les provee de la herramienta para trabajar, les produce responsabilidades adicionales pues deben reponerlas en caso de que les ocurra algo a las herramientas.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy bajo**

Imagen social

- *Perspectiva de los “otros” (familia, sociedad, etc.) sobre mi trabajo*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

La mayoría de personas piensan que el albañil está sin estudios, que el albañil está sin educación, está sin patrimonio y no, no siempre es así; en el caso de la construcción al que trabaja le deja buenas ganancias, tiene buena casa, tiene carro, tiene algo redituable su trabajo, tiene un patrimonio; hay personas que tienen, o tenemos la educación, estudios, conozco muchos abogados que terminan siendo albañiles, por la necesidad, por la falta de trabajo en México, el desempleo, no hay un puesto laboral y por necesidad tienen que llegar aquí”

“es difícil, pasar todo ese tiempo solo, sobre todo porque mis hijas estaban en etapa de crecimiento, son episodios que te pierdes con ellas, momentos que no ves, pero cuando es más la necesidad tienes que hacer a un lado esas cosas, o tienes que aprender a ser fuerte y poner como en una balanza: los sentimientos, tu necesidad, tu trabajo y se equilibra todo”

“[mi trabajo] les parece bien, siento que es un trabajo honrado; yo creo o pienso que mis hijas se sienten bien, orgullosas de mi”

“siempre trata uno de darles [a la familia] el conocimiento, pero a veces no es fácil, cuando desarrollas un trabajo, más por obligación,

“mmm pos’ luego hay veces que [la familia] no tienen tiempo de pensar de lo que hacemos nosotros [risas], cuando hay tiempo sí, porque pos’ luego si se pone uno a platicar, pero hay veces que, pues la verdad si hay días que llega uno cansado, y se come uno, se baña uno, se recuesta, y se duerme uno, bueno es mi caso, hay veces que ya no da tiempo de platicar, pero hay veces que los fines de semana, sólo que pase algo serio es como si lo platicamos llegando, pero si no pues no”

“mi familia, a veces me dice: “dedícanos un poco más de tiempo”, porque ya llegas tarde de trabajar, y el rato que pasas con nosotros nomás’ es el domingo o sábado, pues casi más el domingo, porque sábado también labora uno, por “x” cosa, ya llega uno tarde, casi a la misma hora.”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ambos casos, el puesto que ocupan, trae consigo prejuicios sociales que se llegan a reflejar incluso en la familia y en su propia percepción de su labor.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- *Trato recibido por otros*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“luego llegan mis amigos con su traje, y presumidos, luego me dicen “yo esto, estoy en tal lado” y luego andan pidiendo dinero, o así, o no llevan dinero, y digo “¿para qué tanto presumir?” ... [a mis compañeros de la carrera] les gusta, inclusive varios de ellos, como estábamos en la carrera, trabajaron conmigo (como 3), algunas cosas si son bonitas, como que sorprenden, así que les gusta”

“si, si he tenido [experiencias de discriminación], hace un año, creo, o dos años, [en un restaurante de comida china, me dijeron] “ese mugroso” y no sé qué, porque iba así, llevaba pegamento en las manos y si iba un poco sucio del pantalón, ese día me paré y le dije “oie, ¿cuál es tu problema?””

“lo discriminan a uno”

“nos dicen mugrosos”

“pues la verdad, aquí no digo que hay de clases a clases en esto ¿verdad? Pero si hay de personas a personas, hay unos, si se puede decir “compañeros”, que se dedican también a esto, que si son muy irrespetuosos (para pronto), o somos muy mal hablados pero hay que saber también dónde decir y cuándo decir las cosas, y hay unos que ni lo piensan, lo dicen, y luego por eso también la gente que pasa [piensa mal], y tienen razón, porque se oye mal, lo único malo es que por eso, pues

a todos nos ven igual: “todos son unos mal hablados, mugrosos” y “x” cosa... “borrachos” [...] eso si es muy cierto [risas], porque no hay uno que no diga “ya se llegó el sábado, ya me la merezco””

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ambos casos suelen tener grupos muy cerrados con otros miembros del rubro de la construcción. Evitan espacios sociales fuera de sus propios compañeros.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- ***Cambios por pandemia***

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“pues si bajó un poco [el trabajo] pero pues, gracias a Dios no nos quedamos sin trabajos, seguimos trabajando desde que empezó, desde antes, no hemos parado de trabajar”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ambos casos la pandemia no significó una disminución de oportunidades de proyectos para trabajar.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy bajo**

- *Mi perspectiva sobre el oficio*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“a mí no me gustaría [que mis hijas] se dedicaran a esto, mejor que sigan estudiando; bueno, yo tengo puras mujeres, y no [...] y yo creo que, aunque hubieran sido hombres tampoco, porque es mejor estudiar”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ambos casos, tiene una fuerte influencia la perspectiva social sobre los trabajos de la construcción como poco deseables.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy bajo**

Como es posible reconocer en estas declaraciones, los indicadores: 1) Retribuciones económicas (salario) y jerarquía (cómo se organizan las actividades y se reconocen las capacidades, experiencia y conocimientos de los trabajadores), son elementos determinantes para la selección de proyectos desarrollados en grupos organizados. Mientras que aspectos relacionados con la perspectiva social de su labor tienen poco impacto sobre su preferencia entre trabajar en empresas o grupos organizados, aunque no niegan que les afecta en su propia percepción de la labor que realizan y se sienten rechazados por un importante número de personas en el día a día, sobrellevan esta situación fortaleciendo constantemente su relación con otros compañeros de trabajo o volcándose sobre su vida familiar (teniendo como consecuencias grupos y personalidades herméticas). Entre los elementos de alto impacto que los motivan a trabajar en empresas, se

encuentran la facilidad de contratación, debido a los pocos requisitos que solicitan; misma facilidad que les permite desvincularse rápidamente de la empresa ante cualquier error u omisión cometida. Sobre los indicadores que pertenecen a la construcción de sentidos y significados, los resultados se presentan a continuación:

Experiencias de los trabajadores de la construcción – Elementos de sentido y significado

Sentido del bienestar

- *Sentimiento de seguridad (riesgos laborales)*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“El peligro está siempre, los riesgos son más altos que en cualquier otro trabajo [inaudible] se carga, se lleva un peso muy elevado de lo que son los materiales de construcción, puedes fracturarte la espalda, la columna, si, si existe un riesgo, y si existe un miedo a sufrir un accidente de trabajo”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: Cualquier opción significa un alto riesgo físico para los trabajadores.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Bajo**

- *Sentimiento de seguridad de mi trabajo como fuente de beneficios*

En la empresa:

[los que prefieren trabajar en empresa] “tal vez no se preocupan de los clientes, no se preocupan de pagar una renta, es como más descanso, no sé, sólo les dicen qué hacer y lo hacen, no tienen que estar pensando ¿qué voy a hacer mañana? ¿a dónde voy a ir mañana? No, simplemente llegan al trabajo y ahí les dicen qué es lo que van a hacer y ya”

De forma independiente o en grupos organizados:

“últimamente hemos estado en una situación grave totalmente, el trabajo ha bajado mucho, hoy en día no hay para construir, al menos de la forma independiente, muchas personas detuvieron: una construcción, un proyecto que tenían, bajó mucho”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Empresa

Elemento determinante de la percepción: Resulta más fácil encontrar trabajo con proyectos gestionados con empresas, además, son ellos quienes se encargan de los procesos administrativos.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

- *Deseo de permanencia*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“si, me gusta mi trabajo; le puedo dar a mi familia estabilidad”

“si [cambiaría de trabajo], si fuera de mi carrera, que ya tuviera mi título [risas], si viera que el sueldo está bien, yo siento que si [...] porque en esto a veces andamos sucios, a veces el sellador

que ya se pegó y se ensució uno, y si anda uno de licenciado, anda uno como más de vestir, más “nice”, [risas], es diferente”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ninguno

Elemento determinante de la percepción: En ambos casos lo ven como una oportunidad de obtener los recursos necesarios para subsistir. La actividad de construcción, por sí misma, se convierte en un medio con el que generan gratitud, sin importar si lo llevan a cabo en una empresa o en grupos organizados.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

Sentido de pertenencia

- *Hace parte de y reafirma mi identidad*

En la empresa:

“suele ser diferente [la empresa para la que trabaja], no siempre es la misma, [he trabajado], aproximadamente con 15 empresas diferentes; yo recurro a las empresas cuando no tengo opción aquí, es como me voy a la Ciudad de México, o por alguna recomendación, o empresas locales, yo voy, me acerco, me conocen y me dan trabajo”

De forma independiente o en grupos organizados:

“me gusta convivir con los compañeros en el trabajo, echar algo de, dijeran, de relajo, y pues también así siento que se va más pronto las horas de trabajo”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

[parte de gremios] “llegan mucho los sindicatos, como libertad, CTM, normalmente buscan que te afilies a ellos, dando una cuota; a mi punto de vista no sirve de nada, eso nada más te respalda cuando te quieren parar una obra, ellos van y hablan y te dejan seguir trabajando; pero como tal no sirve, porque tú mismo no tienes un seguro social, algo que te ampare, que te avale, incluso cuando un patrón no te llega a pagar, ni ellos... no pueden hacer nada. Nada más es porque tu vehículo, a lo mejor transporta madera, metal, materiales, te dan el logotipo para que andes circulando sin ningún problema”

“no hay unión, normalmente lo que buscan, o lo que buscamos, porque también lo he hecho, es siempre ganar al cliente, y tú quieres quedar siempre con el cliente, entonces ya no se ve compañerismo, amistad, no se ve nada; duele decirlo, pero es la realidad: puede más un trabajo que una amistad”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: La poca relación informal que se les permite tener entre compañeros en las empresas, se convierte en un elemento que dificulta la integración y facilita el desapego de los miembros al grupo.
- Referente a su labor: Son un grupo cohesionado en los grupos entre los que transitan; pero son reacios a agruparse como comunidad, pues es importante la recomendación de otros para confiar. Es latente la desconfianza entre aquellos con quienes no han trabajado antes, pues anteponen su propia seguridad.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

- *Creación de sentidos por mi trabajo*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“es un trabajo bueno, es un trabajo bien remunerado, es un trabajo que te da mucho conocimiento, aprendes mucho, aprendes a valorar también el esfuerzo, aprendes mucho en números, trabajas mucho con las matemáticas, trabajas mucho con la estética, porque tienes que dejar una cosa bonita; en el caso de la plomería, aprendes a trabajar con presión, con agua; en el caso de la electricidad, igual aprendes cosas buenas, en sí algo que yo quisiera compartir, es que pues no lo vieran, al menos al trabajador, no lo vieran con ese estigma de que es vulgar, de que no tiene educación, de que es corriente, de que no tiene nada, si se tiene, se tiene educación, se tienen los conocimientos [...] saber que también somos personas incluyentes de la sociedad, y que de igual manera los vamos a estar respetando”.

“si [estoy satisfecho con lo que hago], digámoslo que si, en primera porque no nos quedó de otra [risas]; y en segunda, porque si no nos gustara, siempre vamos a estar de mal humor, haciendo mal las cosas, porque es algo que no nos gusta y lo hace uno de mala gana y así no se puede; si no está uno contento, al menos tiene que estar uno, dispuesto a hacer las cosas y hacerlas como deben de ser, como deben de ir, no al “pues así que se quede””

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción: Libertad creativa en proyectos gestionados por ellos mismos.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

- *Relación de aprendizaje*

En la empresa:

No hay proceso de aprendizaje significativo, se les dan indicaciones precisas, pero no hay interés en la formación del aprendiz.

De forma independiente o en grupos organizados:

“Aprendí empíricamente, a base de tiempo, al paso de los años y con varios maestros; la mayoría también [trabajaban] de manera independiente”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“lo más difícil [de transmitir a quien enseñas de este trabajo], es hacerle entender que es un camino de la vida que tiene que tomar a cierta forma, tienes que asimilar, y ver y darte cuenta que, cuando no tienes otra opción, tienes que poner todo el empeño”

“es el único trabajo donde te contratan sin saber nada, porque es el único trabajo que permaneces hasta que tú quieres, y es un trabajo que, pues es bonito, porque cuando llegas a una buena convivencia, los mismos maestros, los mismos compañeros te enseñan, ya de ahí si quieres tomar ese camino, hacer una vida laboral aprendiendo más, en un tiempo ya tú ser el maestro, y quien cobre tus horas, quien administre tu tiempo, es bonito eso.”

[la relación suele ser] “buena, tal vez antes si era un poco enojón, me decían que les exigía mucho, pero siempre he dicho: si vas a hacer las cosas, hazlas bien, si no mejor no las hagas”

“gran parte me decían cómo hacerlo, y la otra poca, poniéndole un poco de empeño, y fijándome cómo hacían ellos las cosas y luego preguntándoles y ya me indicaban, así aprendí porque nunca dejamos de aprender en esto [...] de los que yo aprendí fueron 3, y que se les agradezco en realidad, a ellos”

“si se siente uno bien, si hay algo que uno les pueda enseñar a los que vienen aprendiendo, pues está bien”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: En las empresas hay poca tolerancia al proceso de aprendizaje, los errores se deben de pagar o bien son despedidos sin mediación alguna.
- Referente a su labor: El proceso de aprendizaje es determinante para “saber hacer bien”, suelen tener varios maestros y no se limita al aprendizaje del oficio, sino que también suelen convertirse en maestros de vida.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Medio**

- *Si tuviera que dejar mi trabajo*

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“Yo creo que [me daría] una depresión, porque me gusta mucho lo que hago, me gusta, me gusta enseñar, me gusta aprender, me gusta conocer nuevas personas, me gusta emplear nuevos conceptos, tener nuevas ideas, yo creo que si sería una depresión el dejar de dedicarme a esto.”

“pues no creo...como todo el tiempo está uno acostumbrado a trabajar [...] al menos yo me sentiría como “raro” de no trabajar, al menos en esto”

“Extrañaría a lo mejor, por decir, a los compañeros, porque uno los ve, echando relajo; y si, como siempre anda uno trabajando, diría yo, ya estoy inservible”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Ambos

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: Ambos casos les generan satisfacciones personales, aún cuando no sean los mismos o en el mismo grado.
- Referente a su labor: Lo demandante de su labor (que se traduce en largas jornadas de trabajo y en una fuerte actividad física y mental) se convierte en un hábito; gran parte de los trabajadores refieren que su permanencia en la labor dependerá de la resistencia de su cuerpo. Por otra parte, esta misma demanda de tiempo, les deja poco espacio para actividades con otros grupos de los que son parte, como su propia familia, por lo que suelen tener más afinidad y trato con sus compañeros de trabajo y patrones; como consecuencia, tienen dificultad de convivencia con otros grupos que no sean de trabajo.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Alto**

Sentido de justicia

- *Lo que obtengo de mi trabajo*

En la empresa:

“[le cambiaría] a las empresas, que fueran más humanitarios con las personas”

“en las empresas te hacen trabajar de más, trabajes más o trabajes menos, es el mismo sueldo”

“[le cambiaría] aumentar un poco los sueldos, y aumentar un poco el costo de mano de obra, porque de ahí dependen los trabajadores”

De forma independiente o en grupos organizados:

“es satisfactorio [salario], si [es justo], porque lo que ganas es lo que produces, lo que tú sabes que eres apto y eres capaz de desarrollar”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“[mejoraría] tener esa educación, esa cultura, hacía los trabajadores, de que valen lo mismo; eso si trato de cambiarlo, trato de mejorarlo a diario”

“si [es justo lo que gano con el esfuerzo], esto del aluminio, del vidrio es muy bien pagado, es fácil, nada más cuando hay que cargar o cuando hay que ir a colocar, eso es lo único difícil en este trabajo”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: La mezcla entre mejores beneficios económicos y reconocimientos por su trabajo.
- Referente a su labor: Perciben que no son reconocidos en justa medida por la sociedad, y que son juzgados prontamente por condiciones que son propias de su trabajo y de los que ellos no tienen control, como estar desalineados, sucios o sudar. Pero que, en lo que respecta a lo económico, cuando trabajan en grupos organizados, su salario puede ser mucho mejor de lo que comúnmente se cree.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

Sentido estético

- *Mi trabajo como expresión creativa*

En la empresa:

“en una empresa, viene marcado un plano, un proyecto y se desarrolla tal cual, no hay cambios a menos que así lo autorice un agente mayor, alguien más arriba, un rango más alto... no importa [el tipo de] la construcción”

De forma independiente o en grupos organizados:

“Hay una satisfacción porque te enseña muchas cosas, aprendes mucho, se utilizan mucho las matemáticas; te da satisfacción, porque el ver una casa terminada, ver una obra o algo restaurado, te da satisfacción”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: Oportunidad de proponer
- Referente a su labor: La labor de construcción es percibida como satisfactoria, debido a que tiene resultados tangibles de los cuales, aun cuando no son habitados por ellos, sienten orgullo y apego emocional.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

- *Como expresión de mis capacidades cognitivas y sensitivas*

De forma independiente o en grupos organizados:

“de la construcción se deriva: pintura, acabados, electricidad, plomería y la albañilería, eso es a lo que más me dedico yo [albañilería], pero en general en las cinco áreas he aprendido, en los cinco oficios... he construido, hasta el momento y en lo que llevo en esto, cinco casas”

“cuando termino, pues la gente queda contenta, les gusta “¡ay! Si se ve bien”, luego me dicen “es que está bien fácil” y ya me dicen “bueno, nosotros lo vemos fácil, pero más bien tú lo haces ver fácil” y les digo “si es fácil, pero hay que saber hacerlo” y me gusta cuando me dicen “lo haces ver muy fácil, te queda bien”, no sé, eso me gusta, me gusta hacer las cosas bien, tratar de hacer lo mejor”

En la empresa y de forma independiente o en grupos organizados:

“lo que más disfruto [de mi trabajo] es el aprender cosas nuevas”

Análisis de indicador, según declaración de entrevistas:

Percepción de opción con mayor beneficio en el indicador: Grupos organizados

Elemento determinante de la percepción:

- Referente a la opción con mayor beneficio: En las empresas las indicaciones son unilaterales, unidireccionales y no tienen voz.
- Referente a su labor: La labor de la construcción es considerada “muy completa”, en el sentido que les permite desarrollar sus capacidades físicas y cognitivas, con posibilidades múltiples de aprendizaje que les lleva toda una vida.

Relevancia de indicador para elegir colaborar: **Muy alto**

El mundo del trabajador de la construcción está repleto de significados y sentidos que van más allá del beneficio económico y de la lógica instrumental; en su espacio de trabajo se expresa como un ser creativo, inteligente, artista, sentipensante y, aunque tiene una fuerte inclinación a relacionar estas capacidades con la potencia de su cuerpo, no deja de lado sus potencialidades de raciocinio, cálculo, y medición. Que atribuye a la necesidad de disciplinar su mente. Para él, el mundo es un espacio físico, palpable, que se transforma y se crea con las propias manos. Sus relaciones interpersonales se edifican alrededor de su trabajo, conversa y convive con sus compañeros, pero la confianza se construye en el “quehacer” del día a día, pues su seguridad física y financiera también depende del otro, confía en la capacidad del otro y de su compromiso cuando acuerda un proyecto, cuando cargan al hombro material, cuando lo sujeta para no caer o cuando confía en que el pago se entregará según lo acordado. La confianza se vuelve el núcleo de los grupos organizados en los que trabaja, y es por ello por lo que debe ganarse su lugar, y luego, mantener la confianza alcanzada para ser recomendado. En la empresa es difícil fiarse de los otros, el contratista no pide mayores requisitos, así que pone su confianza en la herramienta, no en el compañero, pues no hay garantía de que será sancionado frente a alguna irresponsabilidad u omisión.

El trabajador de la construcción se ve a sí mismo como un elemento poco reconocido de la sociedad, su cansancio le dice que cumple con su rol, pero las comunes experiencias de discriminación le indican que su labor sufre de prejuicios; no niega que algunos de los miembros del gremio se comporten según estos prejuicios, pero no es que sea el único oficio o profesión en que algún miembro sea un ser humano poco respetable, así que no comprende la rapidez con que es juzgado de forma negativa por aquellos que no pertenecen al rubro de la construcción, incluso sin tener intención de interacción.

Es por ello por lo que es hermético sobre su vida privada, sus pensamientos, sus actividades, confiar le cuesta trabajo, y tampoco le es sencillo encontrar tema de conversación con otros mientras se encuentra a la defensiva. Incluso con su familia puede serlo, pues tiene poco tiempo para convivir con ellos y aunque suelen ser su principal motivación para trabajar, la distancia de los días termina por hacerlo sentir ajeno a ellos. Por eso siente pesar de pensar que un día su cuerpo ya no aguante los pesados ladrillos y las horas bajo el sol; se sentiría fuera de lugar, inútil, incapaz, arrancado de sus sentidos.

La obra le exige toda su fuerza, atención, y hasta la vida; es consciente de las exigencias y riesgos, aún así, ver un proyecto finalizado lo llena de ánimos, orgullo, alegría y es motivo de celebración, es una parte de sí mismo hecho objeto, materia y, sumado a ello, una muestra y recordatorio de su capacidad; es materialidad misma de aquello que tanto le ha costado aprender y que da fe de su esfuerzos y pesares. No es un espacio que habitará, pero es un espacio que puede llamar suyo.

Es un estudiante y maestro de los saberes del cuerpo, el constructor no es muy hábil mientras habla, pero sorprende a aquellos que son testigos de la pericia con que levanta, de la nada, construcciones trazadas con la destreza de quien guarda un secreto en el esfuerzo de su espalda. Y no hay palabras que decir, su lenguaje es el darle forma a la materia, el de crear espacios llenos de sensaciones y

sentimientos, juega con las luces, los colores, texturas, y dimensiones; es un artista (en el sentido Aristotélico) no reconocido en justa medida, porque sus saberes no son los que la especialización burocrática legitima.

4.4 Indicadores

Los datos recolectados por medio de las entrevistas hechas a los trabajadores de la construcción, nos permite hacer las siguientes reflexiones y relaciones teórico-prácticas:

4.4.1 Retribuciones y reconocimientos

De acuerdo con Marx (1975) el valor mínimo de retribución de la fuerza laboral “lo constituye el valor de la masa de mercancías sin cuyo aprovisionamiento diario el portador de la fuerza de trabajo, el hombre, no puede renovar su proceso vital; esto es, el valor de los medios de subsistencia físicamente indispensables” (p.210); de acuerdo con datos de DataMéxico (2021), el salario promedio de los albañiles en México (sector formal), es de \$6,800 pesos m.n. mensuales., para ese mismo año, el valor de la línea de pobreza extrema por ingresos (canasta alimentaria), se encontraba en \$1,793.40 pesos m.n., para 2022 el mismo índice incrementó en 12.2%, según datos de CONEVAL, para fijarse en \$2,857.65 pesos m.n., mientras que el salario promedio de los albañiles, mamposteros y afines, no sufrió cambios. Es, en relación con estos datos y habiendo identificado que la principal causa de que los trabajadores operativos de la construcción decidan incursionar en este oficio es la necesidad apremiante de cubrir sus necesidades básicas de subsistencia por alguna situación, condición o evento en su historia personal que, en términos de retribución, hay una preferencia apabullante por no participar del trabajo en las empresas

constructoras, y que esta opción se limita a ser tomada en cuenta cuando no consiguen trabajo con grupos organizados, o para ingresar como “chalanés”, es decir, ayudantes sin conocimientos suficientes de la obra de construcción y que no han podido integrarse con grupos organizados en los cuales aprender; también suele ser una opción para personas que han sido vetadas de los grupos organizados, quienes al tener canales de comunicación constantes, hacen saber a otros de las faltas, errores y negligencias cometidos por los trabajadores, dificultando su anexión a otros grupos o el contacto con posibles patrones.

Sin embargo, las retribuciones económicas, si bien son el factor relevante, no son las únicas retribuciones que los trabajadores de la construcción aprecian, en las entrevistas, hay una clara tendencia a la necesidad de ser reconocidos, de que el esfuerzo, trabajo, tiempo y su propia identidad sean valorados en el proyecto del que es parte, se nos olvida, dice Chanlat (1994) que el ser humano es “también un ser de deseo, de pulsión y de relación” (p.330); y es en su relación con los otros que se da cuenta de la medida en que son reconocidos sus deseos y su existencia, “la realidad social se convierte en soporte de la realidad psíquica...la constitución de todo ser humano en cuanto sujeto pasa por esa relación polimorfa con otros. A través de ella se constituye, se reconoce, experimenta placer y sufrimientos, satisface o no sus deseos, sus pulsiones...se presenta así con su cortejo de racionalidad y de irracionalidad que echa raíces tanto la vida interior como en el mundo exterior” (Chanlat, 1994, p.330-331).

En la figura 15 se muestran las diferencias percibidas por los entrevistados, en lo que se refiere al rendimiento monetario (salario), como beneficio objetivo identificado como principal motivo para el ingreso a esta actividad productiva. Así como de las retribuciones subjetivas dadas a través de reconocimientos de palabra o en especie.

Diagrama 15:

Indicador “Retribuciones”



Fuente: Elaboración propia

4.4.2 Condiciones laborales

En el año 2021, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), reportó un total de 305 646 riesgos de trabajo, 6 846 corresponden a trabajadores cuya ocupación es la albañilería, mampostería y afines; la mayoría de estos riesgos fueron reportados como heridas en las manos y muñecas; la principal razón fue la exposición a fuerzas mecánicas inanimadas. En el mismo informe, sobre accidentes y enfermedades en trabajo, el IMSS coloca en el grupo de actividades

económicas con mayor riesgo de accidentes de trabajo, al rubro “Construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil”, posicionándose en el primer lugar con 1 430 casos de incapacidades permanentes (1.2 por cada 1000 trabajadores), y 85 defunciones (0.7 por cada 1000 trabajadores). A decir de Saucedo, “en general, los trabajadores de la industria de la construcción: construyen, reparan, mantienen, restauran, reforman, derriban y son conocidos por su significativa exposición a los diversos riesgos laborales: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, actos...y condiciones inseguras. Sin embargo, gran número de estos trabajadores no está calificado para su labor o sólo lo está parcialmente, lo que los vuelve propensos a sufrir accidentes, con más frecuencia que en otras industrias” (2016, p.7). El alto riesgo que significa el trabajo en este rubro tiene como consecuencia que una de las principales razones por las que pueden abandonar un proyecto se debe a la falta de condiciones necesarias para llevar a cabo su labor. En este sentido, los proyectos que suelen atender los grupos organizados son pequeños y de bajo riesgo, en los que tampoco es necesaria la adquisición de materiales de grandes dimensiones y la aplicación de metodologías complicadas. Si bien los datos presentados por el IMSS resultan ilustrativos, resultan insuficientes, a la luz del alto número de albañiles, mamposteros y afines que no se encuentran afiliados a estas instituciones y cuyos datos por riesgos laborales, nos forman parte del concentrado estadístico oficial.

Como Mayo (1972) pudo constatar en los experimentos llevados a cabo en la Howthorne, sobre las condiciones de trabajo (ambientales), es inútil tratar de explicar las variables de forma aislada, pues “cuando se trata de seres humanos, no es posible cambiar una condición sin cambiar otras también, inadvertidamente, tal como lo había demostrado el experimento sobre la iluminación” (p.66) no sólo se trata de variaciones de rendimiento, sino que las condiciones también tienen impacto en los estados anímicos de los trabajadores.

En la figura 16 se exponen la percepción de los trabajadores, relacionados con las condiciones laborales a las que son sujetos en la empresa y los grupos organizados, resalta el poder que tienen las empresas para adquisición de material de altos costos, lo que se traduce en capacidad de proyectos monumentales de alto impacto social y económico, si bien este elemento puede constituir una situación de curiosidad y hasta generar orgullo en los trabajadores en cuanto a su participación, al final se convierte en un elemento secundario cuando, el aumento de riesgos por esta misma situación, no se ve reflejado en sus beneficios económicos y reconocimientos. Sabedores de que su máspreciado bien es la fuerza de su cuerpo, prefieren proyectos con menor riesgo.

Fuera de lo anteriormente dicho, las condiciones de trabajo son muy similares en ambos casos: requieren invertir en las herramientas mínimas para su trabajo (cuchara, niveladores, martillo, etc.); el retiro depende de que su cuerpo sea apto para el trabajo y no existe un fondo monetario para este fin y los costos de su salud corren por su cuenta.

Figura 16

Indicador “Condiciones laborales”



Fuente: Elaboración propia

4.4.3 Imagen social

De acuerdo con Maslow (1970), “tenemos algo que podemos llamar el deseo de reputación o prestigio (definiéndolo como respeto o estima de otras personas), estatus, fama y gloria, dominio,

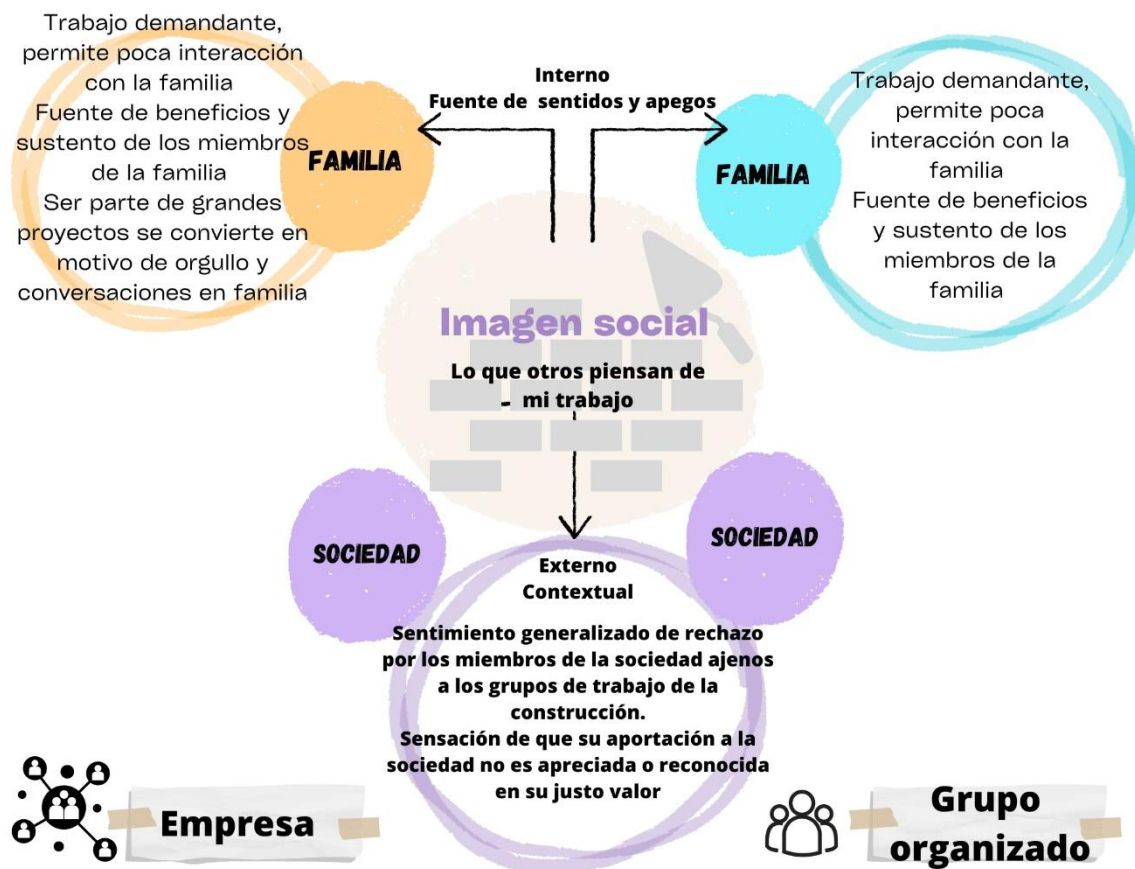
reconocimiento, atención, importancia, dignidad o apreciación” (p.45); características que suelen estar desvinculadas de los trabajos físicos y del núcleo de operaciones, en general. Los albañiles entrevistados, expresan el rechazo que pueden percibir, cuando se encuentran en contextos diferentes al de su labor, la prolongada exposición al sol es visible en su piel bronceada, castigada hasta dejar ver arrugas prematuras, y falta de hidratación; las heridas del trabajo son difíciles de esconder, en rostro y manos es posible identificar desde heridas leves, hasta cicatrices profundas con marcas de puntadas quirúrgicas; no es sencillo dejar de notar las manos bruscas, que raspan cuando se les saluda de mano; varios de ellos tienen algunas piezas dentales faltantes, por el mismo trabajo, por la alimentación, o por la falta de atención a sus malestares físicos, el cuerpo debe aguantar, ser fuerte, no quejarse es parte de demostrar su fortaleza en el grupo. Los “otros”, los que no son albañiles, los marginan, en ocasiones sólo con miradas, reflejos involuntarios de protección frente al sucio, al desaliñado; otros incluso los condenan verbalmente, les hacen saber que no son bienvenidos y que su presencia los incomoda, “lo entendemos” nos dice uno de los entrevistados, porque no es cosa bien vista estar sucio por la calle, las ropa manchada con material de construcción, sumada a los fluidos corporales por el esfuerzo de cargar y encontrarse bajo el sol, y también, confiesa uno de ellos, nos llegamos a echar una cervecita; pero el cansancio y el poco tiempo para llegar a casa a convivir con sus familias, les quita la motivación de cambiarse al salir de su jornada laboral, aunque hay quienes se ven más afectados por la presión social y llevan un cambio de ropa.

En casa, los “otros” son familiares, saben del cansancio que produce la labor de albañilería, son la razón de trabajar y obtener el sustento económico, pero al mismo tiempo, la alta demanda de energía del trabajo los va convirtiendo en extraños, nos dicen nuestros entrevistados, que interactúan muy poco con sus familias, especialmente sus hijos, pues se dirigen al trabajo y llegan

del mismo cuando ya se encuentran dormidos. En la figura 17, se presenta un comparativo de la percepción de los trabajadores de la construcción sobre la imagen social que se tiene sobre su labor.

Figura 17

Indicador “Imagen social”



Fuente: Elaboración propia

4.4.4 Creación de sentidos

A decir de Chanlat (1994), “el universo humano es un mundo de signos, de imágenes, de metáforas, de emblemas, de símbolos, de mitos, de alegorías... Todo ser humano y toda sociedad humana se representa de una manera u otra el mundo, y por ello mismo, le da un sentido.” (p.331). Los sentidos ayudan a ordenar y crear significados a la realidad en la que vive, de la que es parte, y direccionan las acciones, pensamientos y sentidos de los individuos. En esta investigación, se ha hecho alusión a cuatro tipos de sentidos: sentido del bienestar, sentido de pertenencia, sentido de justicia y sentido estético.

4.4.4.1 Sentido de bienestar.

Entendido como un estado de comodidad y conveniencia, los trabajadores de la construcción entrevistados manifestaron sentirse más cómodos en los grupos organizados, debido a que en la empresa se sienten en constante supervisión, evaluación y corrección de acciones que incluso no tienen que ver con sus deberes laborales, como la forma en que hablan, los temas sobre los que pueden hablar con otros compañeros, vestimenta, etcétera. Si hay oportunidad, siempre preferirán trabajar con personas con quienes hayan trabajado previamente y hayan creado relaciones de amistad o camaradería, esto también significa que, en caso de emergencias o razones de índole personal, exista mayor flexibilidad para atender a sus labores.

La empresa también tiene sus comodidades, dicen, sobre todo cuando se comienza en este trabajo, pues no hay que invertir mucho tiempo en la planeación, innovación o creatividad laboral, al llegar a su puesto de trabajo, les indican qué y cómo hacer sus tareas del día, siguiendo

indicaciones se puede sobrevivir, no hay más que escuchar y ejecutar instrucciones. Pero también se puede tornar en un fastidio vivir de esa forma, expresan.

En ambos casos, el beneficio económico dependerá de cuánto trabajo se realice, ya sea que les paguen por jornada o avance de obra, este trabajo les da lo suficiente para sobrevivir, e incluso para vivir de forma holgada, si el trabajador así lo dispone, siempre que sea constante en su labor.

Figura 18

Indicador “Sentido de bienestar”



Fuente: Elaboración propia

La figura 18 presenta de forma visual, que el factor económico sigue siendo preponderante para los trabajadores de la construcción, relacionan de forma directa el sentido de bienestar con lograr obtener suficientes ganancias para poder subsistir; y si bien se genera un sentimiento de gratitud por la labor, y expresan gusto por lo que hacen, aceptan que, de no existir la necesidad económica, muy seguramente no se dedicarían a la construcción.

4.4.4.2 Sentido de identidad y pertenencia.

Los albañiles, mamposteros y afines, tienen una identidad propia del gremio, se reconocen en ella y son capaces de aceptar que, existen tantas manifestaciones positivas como negativas en el grupo de trabajo. Por ejemplo, uno de nuestros entrevistados, acepta que, producto de su integración a la labor de albañilería se reconoce como “mal hablado”, es decir, se comunica con una gran cantidad de groserías, para él, es una forma de sociabilizar, pues es la forma común de demostrar familiaridad. También, nos dice, es cierto que solemos salir a beber los viernes, que suele ser el último día de trabajo en la semana, y día de paga, pues es el entretenimiento que encontramos para hacer en el grupo, eso los une en un ambiente de camaradería y confianza.

Si bien reconoce que muchos de los estereotipos sociales pueden tener fundamento, también considera que han sido, en muchos casos, exagerados o mal interpretados, debido a su imagen poco aseada, la poca educación formal a la que pudieron tener acceso y a la ignorancia de dimensiones sociales que no les son familiares.

Los momentos de dificultad económica, social, y hasta de salud y familiares, que suelen compartir, los hacen crear lazos fuertes y duraderos de colectividad, no es de sorprender que sea uno de los sectores laborales donde se suelen encontrar casos que demuestran camaradería y apoyo

mutuo, pues el riesgo que conlleva su labor brinda condiciones para la generación de empatía y trabajo en equipo.

Para el caso del trabajo en empresas, subrayan la fuerte impresión que causa en ellos, colaborar en obras mayores, que significan la aplicación, uso y manipulación de métodos y maquinaria compleja; pues los hace sentir parte de algo mayor que ellos, que durará mucho tiempo en el mundo. Otros, también manifiestan el sentimiento de orgullo y plenitud que les produce terminar una obra más pequeña pues, dicen, es el espacio que se convertirá en el hogar de alguien, y yo lo levanté.

Como se observa en la figura 19, existen mayor número de elementos que permiten a los trabajadores sentirse parte de “algo” en los grupos organizados, y ser, además participantes activos y reconocidos, tomados en cuenta y con voz; esto facilita la creación de sentidos comunitarios y fortalece la sociabilización. Mientras que en su labor en las empresas son minimizados entre la masa de trabajadores, aun cuando no es posible impedir que creen significados derivados de su participación en estas obras, que se ven magnificadas por el volumen de la obra, la poca interacción informal permitida con sus compañeros, obstaculiza que se refuercen estos sentimientos y termine con un sentimiento de aislamiento.

La empresa se asegura del orden de las actividades por medio de la jerarquía establecida de forma burocrática, este tipo de relación se termina cuando el trabajador se separa o es separado de su puesto, y es poco común que otros intercedan por su causa, lo que es lógico por la poca relación que tienen entre ellos, y que se ve reflejada en el alto índice de rotación, para la empresa, la obediencia es determinante. En el caso de los grupos organizados, la rotación es baja y, como ya se ha dicho, en parte se debe a que son proyectos a corto y mediano plazo, pero también tiene una explicación desde la identidad, pues al crear lazos afectivos con sus compañeros, antes de ser

separados de sus puestos hay intervenciones sobre aquello que debe modificar de su conducta o desempeño, si el miembro reincide, se le despide; esta es una situación indeseable para el trabajador, no sólo por la pérdida de ganancias y posibilidades futuras de trabajo, sino que también en ello pierde su credibilidad, aceptación por parte del gremio, respaldo de amistades y familiares, y terminar por sentirse en abandono económico y social.

Figura 19

Indicador “Sentido de identidad y pertenencia”



Fuente: Elaboración propia

4.4.4.3 Sentido de justicia.

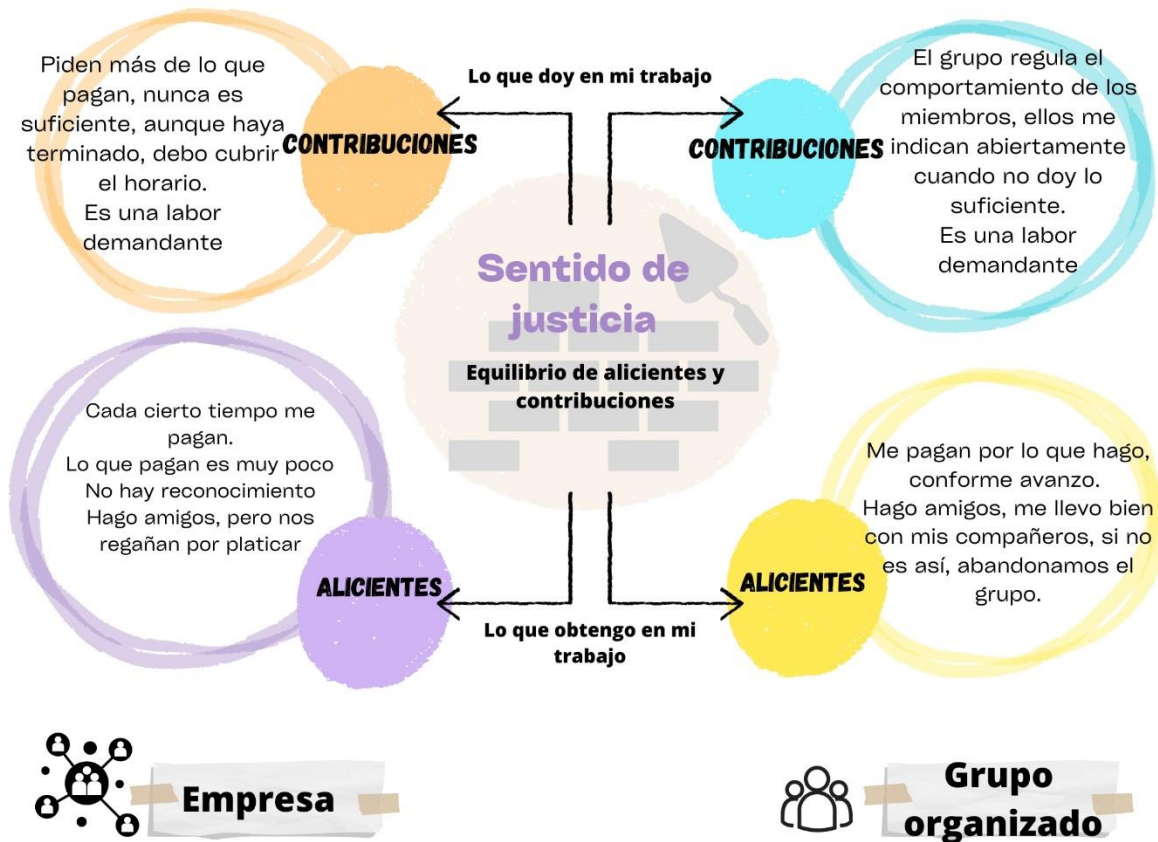
Lograr un equilibrio entre contribuciones y alicientes, es una de las más difíciles tareas de las organizaciones; lograr un sentimiento de que existe un equilibrio entre lo que doy como trabajador y lo que recibo de la entidad a la que brindo mi fuerza de trabajo, es un constante requerimiento de atención.

Es más constante encontrar palabras de satisfacción y contento entre los relatos de experiencia de los constructores, cuando trabajan en grupos organizados que cuando lo han hecho en empresas constructoras.; para aquellos que han logrado crear redes de trabajo, existe una fuerte resistencia a volver al trabajo en colaboración con constructoras, si bien reconocen de forma constante que no tienen estudios formales (aun cuando muchos de ellos tienen conocimientos amplios y complejos sobre la labor de la construcción), usándolo como justificante del trato que reciben de otros, permea en ellos la apreciación de que no son estimados en las empresas, como los eslabones que son prescindibles constantemente se les recuerda su posición inferior e incluso han tenido experiencias que atentan contra su dignidad, y es que en la empresa las jerarquías y las distancias entre cada nivel de la misma, son amplias; mientras que en los grupos organizados la asignación de tareas y el trato dado no están determinadas por la edad, títulos o puestos, si no por los conocimientos y capacidades demostrables durante la obra y su propio trato con los otros.

Por eso es por lo que, para los albañiles, el trato que reciben en las empresas suele ser injusto, pues no comprenden ser corregidos y dirigidos por supervisores que tienen menos habilidades y capacidades que ellos, en lo que respecta a la fuerza productiva y la aplicación práctica de técnicas de construcción; no encaja en su lógica del “saber hacer” y la “praxis”, ser dirigidos, corregidos o hasta castigados por alguien a quien nunca han visto cargar, mezclar, medir, reparar, cortar, pesar, calcular, pegar, maniobrar...

Figura 20

Indicador “Sentido de justicia”



Fuente: Elaboración propia

En la figura 20 se comparan las perspectivas sobre el sentido de justicia en un espacio empresarial y en sus grupos organizados. El sentido de justicia de estos trabajadores se encuentra anclado al mundo de lo material, es decir, del “hacer”, lo que se aporta a la organización y sus objetivos se encuentra en el mundo de lo sensorial: mi aportación se ve, se

puede tocar y sentir, es objetivo y se encuentra en posibilidad de ser apreciada por otros; la obra es el objetivo, el camino y la razón. Se encuentran en la lógica de un mundo de lo sensible (por ello se encuentran al límite de las experiencias estéticas), que no por ello se desvincula de la racionalidad detrás de sus decisiones, pero lo metafísico es una herramienta circunstancial que sirve para medir y planificar el objetivo. El valor de cada miembro del grupo se justifica en su aportación a la obra final, por lo tanto, la justicia se mide en término de lo práctico, lo que se produjo, y cómo se reparten los beneficios de acuerdo a ello.

4.4.4.4 Sentido estético

Existe en los seres humanos una necesidad, “un deseo por autorrealizarse, es decir, la tendencia del ser humano de ser actualizado en aquello de lo que es potencia” (Maslow, 1970, p.46). La construcción, para aquellos cuya labor es la albañilería y a fines, es más que un sector laboral o un oficio, se trata de la posibilidad de expresar su potencialidad como seres humanos completos, creativos, capaces, inteligentes, reflexivos, y artistas.

A sus ojos, la obra terminada, se trata de una expresión de su propia existencia, prueba de su paso por el mundo. Es motivo de orgullo, alegría y regocijo; pues es la prueba física de la vida interior; razón expresada en la realidad de sus esfuerzos, penas y sacrificios.

Posibilidades que, en la empresa, son negadas a estos trabajadores, pues la empresa constructora exige eficiencia, cumplimiento, apegarse a las indicaciones, dejando nulo espacio para la expresión individual.

Como se muestra en la figura 21, el sentido estético es la posibilidad de expresión de lo creativo, cognitivo y sensorial que se expresa en la propia perspectiva sobre el ordenamiento del

mundo que estoy en posibilidad de transformar y modelar: la obra misma, que se convierte en una expresión de equilibrio consigo misma, al mismo tiempo que es capaz de estar en armonía con el contexto, no toda obra es capaz de causar esta conmoción, así como no todos son buenos constructores, pero lograrlo es el deleite de su creador, y el disfrute de aquel que paga por su construcción. No es un azar que la arquitectura sea considerada un arte, y lo que hacen estas personas, puede parecernos poco sofisticado y pulcro, pero tiene la misma potencia creativa y de superación humana en sintonía con la naturaleza de la que es parte, y por ello es expresión estética.

Tal vez sea este el sentido menos reconocido entre nuestros trabajadores albañiles, mamposteros y similares, lo áspero de su aspecto y un lenguaje poco delicado nos puede parecer contraintuitivo en nuestro concepto de estética y lo bello; pero despojarlos de la posibilidad de reconocerlos como seres creativos, sensibles, sensitivos, con capacidad de abstracción, sería despojarlos de su humanidad. Disfrutan del fruto de sus capacidades y habilidades, sonrían al recordar cuántas casas han entregado, se sorprenden de sus potencias (en el sentido que Spinoza las describe); cuentan con entusiasmo las ocasiones en que los patrones les han elogiado por su trabajo: “lo que hacemos es arte” dice uno de ellos en la entrevista, y duda por un segundo, mira al entrevistador como revisando que no ha dicho algo disparatado y luego repite más seguro: “sí, yo digo que es arte”; y sonrío cuando escucha sus propias palabras.

Figura 21

Indicador “Sentido estético”



Fuente: Elaboración propia

“Esto es lo que tengo que decir a los que desprecian el cuerpo. No quiero que cambien de opinión y doctrina, sino tan sólo que se despidan de su cuerpo y que, de este modo, se callen para siempre. El niño dice “Soy un cuerpo y un alma” ¿Por qué no hemos de hablar como los niños? Pero el lúcido, el sabio, dice: “Yo soy cuerpo y sólo cuerpo, y el alma no es más que una palabra que designa algo del cuerpo”...Hay en tu cuerpo más razón que en tu más profunda sabiduría” (Nietzsche; Así habló Zaratustra; 54-55)

V. Reflexiones finales

La conclusión de este documento empatiza con la crítica que Marx hace a la división del trabajo de Smith; en palabras de Weiss (2013), se trata de sutilezas en los límites conceptuales que el padre de la economía no abordó: 1) sobre la cooperación social, la cual tiene lugar cuando “la gente trabaja conjuntamente para llevar a cabo un fin específico”, 2) sobre la diferenciación de las funciones, “sucede cuando quienes cooperan realizan labores cualitativamente diferentes”, por ejemplo, al ser empujada una carreta por dos personas, hay cooperación pero no diferenciación de funciones, la habría si uno empujara y el otro guía a los caballos, pues claramente se distinguen dos funciones diferentes; 3) la división del trabajo, entonces, se trata de “una caso especial de diferenciación de funciones...ocurre cuando se desempeñan funciones productivas variadas, de tal forma que a cada persona le es asignada una labor como su ocupación particular. Si los puestos son rotados, tenemos una diferenciación de funciones, pero no una división del trabajo.” (Weiss, 2013, p.192), en otras palabras, el argumento de que la división del trabajo es inevitable, se refiere más bien a que la diferenciación de actividades es inevitable, pues sin duda es requerido que una persona haga una tarea mientras que otra hace otra tarea, en resumen: “Existe la división del trabajo sólo cuando tenemos especialistas. Y justamente por esta razón, siempre, tal división parece llevar implícito cierto grado de especial destreza por parte de quienes practican las respectivas funciones” (Weiss, 2013, p.192); como resultado de esta destreza, tenemos los beneficios de la división del

trabajo mencionados por Smith y que hemos abordado en el capítulo 1⁷; pero también trae consigo consecuencias que van más allá de las ventajas productivas, esto es “en la medida que la división del trabajo avanza parece más clara ante cada persona la necesidad de concentrar sus intereses y cultivar sus talentos en dominios cada vez más restringidos” (Weiss, 2013, p.194), la relación entre la producción colectiva y el desarrollo de aptitudes individuales es inversamente proporcional, pues mientras la primera aumenta y se extiende, la segunda se restringe cada vez más. “si...mi principal actividad en la vida limita el desarrollo de mi sensibilidad hacia una función particular, en esa misma medida estoy culturalmente mutilado”, los efectos restrictivos de la división especializada de las tareas no sólo repercute en el desarrollo de mis habilidades y mi propia exclusión de dimensiones culturales, sino que también me restringe en lo económico: “el permanente incremento de la especialización que aumenta la riqueza de las naciones tiende también a hacer a cada especialista cada vez menos apto para apropiarse de esa riqueza más allá de la frontera de sus dominios” (Weiss, 2013, p.194). Ante esta disyuntiva, tenemos dos respuestas posibles:

- Smith: No es posible retraerse de la dirección de la especialización, regresar a los tiempos donde la división del trabajo es menos definida traería como consecuencia que, a pesar de las circunstancias individuales, en términos colectivos, se tiene una vida más cómoda. “el efecto mutilante de la división del trabajo debe ser tratado como un mal necesario” (Weiss, 2013, p.195), para mitigarlo, es necesario proveer de un mínimo necesario de educación para todos.
- Marx: Smith confunde las condiciones necesarias para la producción con las condiciones del sistema de producción existente. La correlación entre división del trabajo-

⁷ 1) Eficiencia del experto; 2) Impulso de la iniciativa (mejoras de tecnología y 3) Ahorro en el tiempo de trabajo.

productividad sólo es vigente en el actual sistema de producción, pero puede ser sustituida por otra, la corrección entre incremento de la productividad-abolición del trabajo. Según Marx, la abolición de la especialización en la esfera industrial es una tendencia inherente al capitalismo y esto se ve acelerado por la, cada vez más extendida, introducción de las máquinas, automatizando movimientos que antes realizaban manos humanas; sin embargo, aquellos que no logran escapar de la fábrica, “en la medida en que el trabajo humano esta aun incluido en la producción, tiende a ser más y más restringido al estrecho alcance de las funciones de mantenimiento. A diferencia del trabajador calificado, quien maneja diestramente sus herramientas, el trabajador de la fábrica viene a ser más y más "un apéndice de la máquina" (Weiss, 2013, p.197), cada vez que declina el número de trabajadores en la industria, en seguimiento de la tendencia del capitalismo, trae consigo la intensificación de otro fenómeno: “la radical deshumanización de aquellos que permanecen atrapados en el trabajo fabril.” (Weiss, 2013, p.197).

“La sociedad como un todo, necesita dedicar menos y menos de su tiempo al trabajo fabril” (Weiss, 2013, p.198); de esta forma los límites entre las clases dominantes (que monopoliza las funciones intelectuales y de dirección) y las clases dominadas (clase que es reducida a la esfera del trabajo manual) comienzan a perder significado

Weiss: Hemos llegado a un punto tal que, necesitamos una comprensión general de cómo funciona en su conjunto el complejo técnico social y darle más valor al desarrollo de cada individuo. No es posible administrar de forma eficiente la complejidad que se nos presenta si continuamos canalizando a las personas a una función particular.

A decir de quién escribe este documento, una de las posibilidades de desentrañar esa complejidad es la de acercarnos a aquellos grupos que, históricamente, han sido dominados y dirigidos a buscar

desarrollarse en una actividad que ha sido menospreciada en lo simbólico, cultural y económico: los albañiles, mamposteros, y similares; quienes son constantemente encasillados en sus posibilidades y posibilidades de participación social. Aún así, como grupo, generan resistencias a esa mutilación cultural de la que habla Marx, porque el sistema, no logra arrebatarnos su complejidad humana.

La separación de las actividades entre aquellas que requieren esfuerzos físicos y aquellas que requieren del esfuerzo intelectual no significa que los miembros de la organización empresarial dejen de pensar o requerir desarrollar habilidades en torno de ellas; lo que ocurre con la división del trabajo cuyo planteamiento reside en el énfasis de la diferencia entre dicotomías como lo es la separación de actividades estratégicas y operativas, es que termina por traducirse en limitaciones para los miembros de la organización, privando de la posibilidad de desarrollo integral a sus miembros; así, mientras que las ideas del sector operativo son menospreciadas y subestimadas, las habilidades del ápice estratégico son desaprovechadas y estos deben buscar otras formas de hacer uso de la fuerza corporal. Si, como dice Marx, debido a la especialización, nos encontramos con amputaciones culturales, también sería lógico, bajo una perspectiva dual, generar atrofas del cuerpo, que no necesariamente se manifiestan sólo en el cuerpo, sino que nos recuerdan nuestra unidad, como la ansiedad y el estrés.

Los puestos cuyos deberes se encuentran relacionados al trabajo manual, tal y como lo observa en su época Veblen (1974), siguen percibiéndose como propios de la clase inferior en el siglo XXI, a tal extremo que, no existe, ni siquiera a nivel de planteamiento, la necesidad de brindar educación formal a personal que se haga cargo de estas tareas, como es el caso de sectores como: limpia, seguridad y la construcción. En este último caso, que es el caso de estudio de esta investigación, los trabajadores que deseen integrarse en empresas de la construcción, se ven en la

necesidad de ajustarse a los procesos y protocolos formulados por la gestión moderna, cuyas exigencias de conocimiento y habilidades adquiridas, no son cubiertas por el supuesto de derecho a la educación, sino que existe un proceso que es ajeno y alternativo a ello.

Como se ha dicho, las empresas de la construcción tienen semejanza estructural con la “burocracia profesional”, en la medida que depende mayormente del núcleo de operaciones para el logro de sus objetivos, así como la relativa independencia y la alta estandarización de destrezas, la particularidad de nuestro caso, por el que resulta atípico y relevante de señalar, es que el personal no ha sido “enseñado y capacitado profesionalmente” (Mintzberg, 1991, p.159) ¿De qué forma logra estandarizar el gremio, los conocimientos necesarios para ajustarse a las necesidades de la empresa moderna? A decir de Graciani (2000) los estudios sobre la construcción se han centrado en el análisis de lo que se construye, priorizando los análisis de las formas arquitectónicas; los análisis contemporáneos, requieren de un análisis del cómo se construye, incluyente de los aspectos interdisciplinarios de la historia, economía, sociales, etc. A los factores materiales e históricos, nos dice el autor, es necesario añadir el análisis del factor humano, “es decir, habrá que analizar no sólo quiénes fueron los individuos que intervinieron... sino los condicionantes que una sociedad impone. Ejemplo del interés y la necesidad de considerar este factor social es, entre otros, el que, sin la estructura de poder faraónico en Egipto, hubiera sido inconcebible la construcción de las pirámides” (Graciani, 2000, p.470). A decir del autor, la perspectiva humana de la construcción se ha dejado de lado en los estudios sobre la construcción, a pesar de la relevancia del tema en la vida cotidiana de las civilizaciones, dando énfasis a la construcción, desatendiendo la obligación de dar crédito a los individuos implicados en hacerla posible.

La investigación realizada, nos da una idea de la perspectiva mecanicista del ser humano, que se tiene en el sector de la construcción, en el que los trabajadores son concebidos como piezas

descartables y sustituibles, por lo que no es necesario mantenerlos en la organización; al mismo tiempo, la organización se convierte en una figura moral sin compromiso hacia sus trabajadores del núcleo de operaciones (tal y como sugiere lo manifestado en las entrevistas sobre el trato que reciben de las empresas (ver p.159 y p.174); las nulas opciones de retiro (ver p..164); el poco crecimiento que pueden tener en las empresas así como no dar facilidades de transferencia de conocimientos entre compañeros (ver p.159 y p.177); la alta rotación de personal por tener ambientes incómodos (ver p.158); la atención médica de baja calidad a la que tienen acceso en accidentes de trabajo, en el caso de que la empresa lo reconozca como tal (ver p.155); la negación de tiempo para actividades biológicas básicas como comer (ver p.153) y la exigencia del cumplimiento estricto de sus horarios laborales dedicadas exclusivamente a las actividades que asigna la empresa (ver p.153)) que, a la vez que ahorra en gastos de alicientes, se pierden de la posibilidad de convertirse en organizaciones con responsabilidad social y se privan del conocimiento, innovaciones e iniciativas que sólo son posibles con el trabajo. No es que las empresas de la industria de la construcción no aporten al beneficio social y de los individuos involucrados, pues algunos trabajadores expresaron el sentimiento de plenitud que significa para ellos formar parte de construcciones magnas, imposibles de realizar de no ser por el esfuerzo conjunto de una gran cantidad de voluntades; sino que este beneficio se ve truncado por la falta de continuidad a los procesos de sociabilización internos y la oportunidad de desarrollo individual, propios de la construcción de una cultura organizacional como variable interna, a decir de Smircich (1983), si bien los trabajadores obtienen sus propios sentidos, simbolismos, del contexto en el que ellos viven y se desenvuelven, compartiéndolos y viviéndolos en la organización (cultura como variable externa); también la dinámica de relaciones humanas al interior de la organización son productoras de cultura, es decir, las organizaciones son formas particulares de cultura, y como tal,

requieren de tiempo necesario para constituirse. Sin embargo, estos espacios constitutivos de identidad, símbolos, historias, sentidos, buscan sus propias formas de expresión, lo que tiene como resultado, procesos de organizing, es decir, como lo exponen Clegg y Hardy (1996), de procesos sociales, “aplicado en la constitución de acciones que se convierten en el objeto de análisis de tales especialidades, las intuiciones de la conversación, como fenómeno público, algo intersubjetivo y compartido, involucran al “organizing” como un proceso social. Con esto nos referimos al arraigo del “organizing” dentro de distintas prácticas locales, de lenguaje, de cultura, de etnicidad, de género.” (p.4), pues la narrativa o discursos siempre vienen de alguna persona y también se requiere de alguien que se involucre en ello, para que la conversación ocurra; estas personas tienen sus propias identidades, que están implicadas en lo que dicen, o no dicen; el discurso nunca se encuentra desencarnado, siempre es alguien el que habla, “las organizaciones son, por lo tanto, sitios de acción social situada más o menos abiertos tanto a conocimientos disciplinarios formales y explícitamente organizados como el marketing... como también a prácticas conversacionales incrustadas en la estructura social amplia, como el género, la etnia y otras relaciones culturalmente definidas, ellos mismos sujetos potenciales para conocimientos disciplinarios organizados formalmente, como la antropología, la sociología o incluso los estudios de organización.” (Clegg y Hardy, 1996, p. 4).

Hemos, hasta ahora, descrito la relación que los trabajadores de la construcción tienen con las empresas y su percepción de lo que otros piensan de su labor, así como de su propia apreciación sobre la posición que ocupan en estos tipos de organizaciones; sin embargo, ha resultado más fructífero dar cuenta, en términos de la división del trabajo, la resistencia que presentan a la tendencia de especialización burocrática de las organizaciones modernas, la posibilidad de que esto ocurra, no se los proporciona la empresa, sino que es en sus grupos organizados en los que

encuentran los elementos para apalearse a las consecuencias negativas de la división del trabajo: 1) la educación, en sentido amplio, planteada por Smith ; 2) el fortalecimiento de los lazos sociales de Durkheim y 3) un espacio de libertad en el que encuentran la suficiente variedad de opciones de desarrollo de sus habilidades tal que, les proporciona el sentimiento de autorrealización Marxista.

Los grupos organizados, son espacios gestionados por miembros del gremio que permiten contrarrestar su condición de grupo dominado al asumir las actividades intelectuales y dirección; tienen las siguientes características (ver figura 22):

1) Se trata de formaciones sencillas, con pocos miembros que la constituyen, por lo que su división de actividades es horizontal; todos los miembros del grupo pueden y deben ayudar en las labores necesarias para el logro de la obra, la diferencia de la intensidad con que el grupo espera la participación se encuentra en el nivel de conocimientos y experiencia que tiene el miembro del grupo, así, mientras que un aprendiz (chalan) cuenta con la paciencia intrínseca del grupo para tardar más en sus actividades y cometer errores, esto cambia para trabajadores más experimentados (media cuchara y maestros), con quienes se tiene poca tolerancia frente a equivocaciones y retrasos).

2) Si bien no es motivo de exclusión, los integrantes del grupo evitan hacer equipos por parentesco, debido a dos razones: a) según ellos mismos, si pueden evitarlo, no permiten que otro miembro de su familia se dedique a este trabajo, debido a las implicaciones de marginación social y económicas; y b) dicen no sentirse a gusto, pues es importante para ellos dejar clara la diferencia de jerarquía familiar a la de trabajo (incluso puede ser una desventaja el trabajo entre miembros de una familia, pues al intentar enfatizar en que no se tiene preferencias con los miembros de la familia, puede resultar justamente lo contrario y ocurrir que se sobrecargue de trabajo).

3) Uno de los elementos del grupo es quien suele ser el factor de cohesión, este elemento se decide por: a) quién consiguió el trabajo de obra; b) quién tiene comunicación con el patrón; c) quién se hace responsable de hacer cuentas, y entregar avances de obra al patrón. El sujeto que se convierte en factor de cohesión no necesariamente es aquel con mayor experiencia o conocimientos pues, en un grupo, podemos llegar a encontrar varias personas que tienen los conocimientos necesarios para ser llamados maestros, aunque, si es común que, estos maestros de obra busquen sus propios proyectos de trabajo. Aun así, para ser el elemento de cohesión se debe tener un aceptable nivel de conocimientos sobre diferentes aspectos de la construcción, de esta forma se evitan disputas.

4) Se trata de grupos que se encuentran en constante ensamblaje y separación; suelen trabajar por proyectos, aunque es común que vuelvan a trabajar con aquellos elementos con quienes tuvieron una buena experiencia de trabajo.

5) La rapidez, familiaridad y efectividad con que estos “Grupos organizados” pueden ensamblarse, se debe a que el sector ha tenido pocos cambios históricos en sus saberes, métodos y técnicas de construcción, lo que les ha permitido construir un marco axiológico (de valores) que trasciende a estos “Grupos organizados”, las tradiciones, historias, sentidos, símbolos, iniciaciones, lenguaje, división de labores, jerarquías, se transmiten del aprendiz al maestro de forma parecida a los grupos de constructores de épocas antiguas.

6) Hay poca resistencia de los grupos a recibir nuevos miembros, así como de poca resistencia al abandono de estos; en palabra de uno de los constructores entrevistados “cualquiera puede dedicarse a esto”. Existe un sentido colectivo de emergencia, de necesidad apremiante que empuja a las personas a desembocar en el trabajo de la albañilería, un sentimiento de que no es la opción óptima en ningún sentido que no sea el de último recurso, por ello es por lo que aquel que

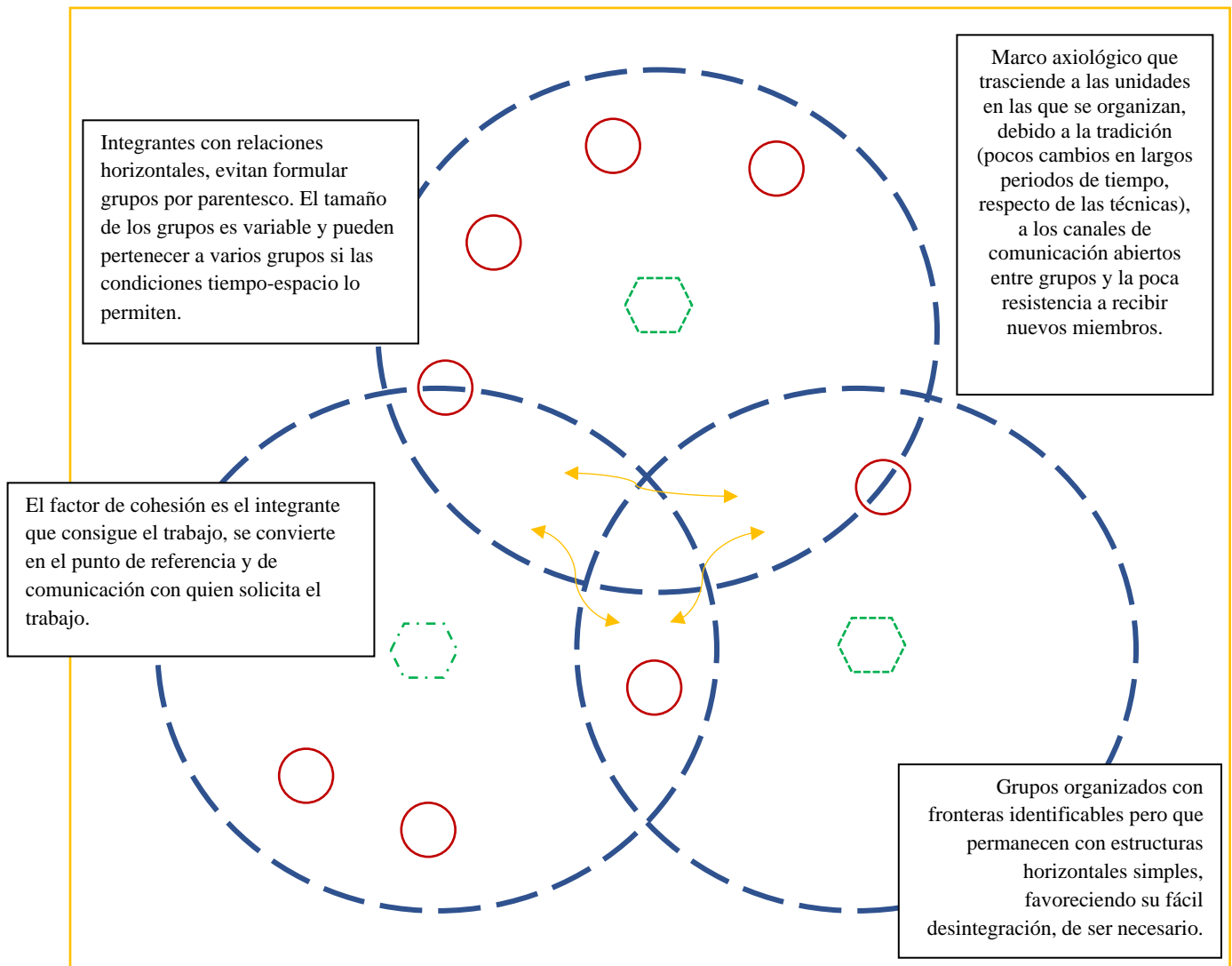
pide trabajo es aceptado, pues “nadie lo haría por gusto, teniendo otras opciones”; por ello es que no es de extrañarse que abandonen el trabajo si se les presentan mejores oportunidades, porque la mayoría lo haría, si tuviera otras opciones. Por supuesto, esto se encuentra sujeto a no tener una mala reputación.

7) La comunicación entre estos grupos es tan fluida, como lo son el intercambio de sus miembros; en este sentido, un mal trabajador es rápidamente reconocido en toda una región, este trabajador, deberá desplazarse hasta espacios donde la cadena de comunicación se rompa, y puede ser extensa.

8) Debido a esta misma estructura sencilla, existe resistencia a participar en las grandes organizaciones modernas de la construcción, pues no existe otro sentido para adherirse a ellas más que a) emergencia económica, b) falta de experiencia para gestionar su propia obra de construcción, c) inexperiencia en la red de trabajo de albañilería, y por lo tanto de contactos con los cuales agruparse, d) ser nuevo en el trabajo de albañilería, o e) han sido marginados de los grupos organizados locales, por mal comportamiento, incumplimiento u otros relacionados.

9) No existe exclusividad de pertenencia al grupo; por lo que, si sus horarios y fuerza corporal lo permite, pueden ser parte de varios proyectos de construcción en un mismo periodo de tiempo.

10) El factor determinante para pertenecer al grupo es la fuerza del cuerpo, si bien es cierto que algunos miembros son reclutados por su experiencia y conocimiento, el grupo exige que cada miembro demuestre su propia capacidad en la albañilería de forma práctica; de otra forma, el trabajo que no pueda realizar un elemento físicamente débil deberá ser asignado y repartido entre los otros miembros.

Figura 22*Modelo de los “Grupos Organizados”*

Fuente: Elaboración propia

La figura 22 muestra de forma gráfica la relación y sencillas de estos grupos organizados, al centro de ellos, en color verde, los elementos de cohesión, que suele ser una sola persona, no se

trata de un líder en el sentido administrativo, la organización es horizontal, pero a efectos prácticos requieren de alguien que haga las veces de vocero y enlace de comunicación con quien solicitó la obra (patrón), por lo demás, está obligado a participar de las actividades productivas en la obra. Los miembros del grupo, en color rojo, suelen ser pocos, pero no existe un número determinado, tampoco se encuentra obligados a pertenecer de manera permanente en el grupo y pueden ser parte de uno o más grupos (el límite lo pone la fuerza del cuerpo), los límites entre los grupos organizados son transitorios y abiertos. El límite más rígido se encuentra en color amarillo, corresponde a los límites axiológicos, pues sin importar las capacidades y habilidades desarrolladas, se espera una predisposición y actitud al trabajo en conjunto y persistente, pues el objetivo último les pertenece a todos: entregar la obra. Los espacios de intersección son en los que se construyen las reputaciones de los miembros, la comunicación entre grupos es fluida y franca. En el centro se encuentra el vórtice que es común a todos los trabajadores de esta labor, la palabra que no falta en ninguna entrevista y que brota como primera razón para ser parte del gremio: necesidad; cubrir sus gastos de subsistencia es el motivo fundamental para reunirse, coordinarse, ordenarse, cooperar y trabajar hombro al otro con el otro, pues el que está a mi lado, tiene en común conmigo, que sus circunstancias lo orillaron a elegir una labor que se encuentra en los cánones de la marginación.

Detrás de una teoría de la división del trabajo, se encuentra la necesidad de replantear nuestros conceptos sobre lo que significa el trabajo en la llamada modernidad, ya Marx (1984) había propuesto un concepto de mutua transformación, “un proceso entre la naturaleza y el hombre...en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza” (p.130), un concepto de trabajo en el que el ser humano se encuentra inmerso en un proceso de doble vía, en el que el sujeto es transformado por el objeto, al mismo

tiempo que el objeto es transformado por el sujeto; desde esta perspectiva, la alienación no sólo significa arrancar los sentidos del proceso a los que se encuentra vinculado por medio del trabajo, sino que también puede trasladarse a la necesidad de complementariedad del individuo, que se vuelve incompleto cuando es separado de su misma unidad, el de cuerpo y mente. Menospreciar (como nos indican los salarios, estabilidad laboral, representaciones sociales, y las condiciones laborales en general), a los trabajadores cuyas aportaciones a la sociedad se hacen con la fuerza de su espalda y el sudor de sus cuerpos, es un síntoma de la tendencia del hombre moderno a sobrestimar las posibilidades de la razón lógico-científica, a costa de desatender las cualidades de lo dionisiaco del ser humano, como lo son la sensibilidad, la intuición, las posibilidades del cuerpo, el caos, el instinto, etc., Ya antes, pensadores monistas como Spinoza (2011) han hecho un llamado a reconocer la relevancia del cuerpo en lo humano y lo social, “y el hecho es que nadie, hasta ahora, ha determinado lo que puede el cuerpo, es decir, a nadie ha enseñado la experiencia, hasta ahora, qué es lo que puede hacer el cuerpo en virtud de las solas leyes de su naturaleza, considerada como puramente corpórea... el cuerpo, en virtud de las solas leyes de su naturaleza, puede hacer muchas cosas que resultan asombrosas a su propia alma” (p.214-215). La posibilidad de los estudios organizacionales, de embarcar sus propios fines en las aguas de las disciplinas sociales y humanidades, permite plantear la necesidad de, nuevamente, ser un espacio para encontrar nuevos caminos de entendimiento, no en la sujeción de nuevas teorías, sino en la negación de supuestos que se dan por sentados, en la posibilidad de desvincular las formas de organización moderna con los principios aristotélicos que naturalizaban la esclavitud, bajo el argumento de que “el que es capaz de prever con la mente es un jefe por naturaleza y un señor natural, y el que puede con su cuerpo realizar estas cosas es súbdito y esclavo por naturaleza; por eso al señor y al esclavo interesa lo mismo” (Aristóteles, trad. en 1988, p. 47). Si, como asegura Etzioni (1997), las organizaciones

son el nuevo orden de lo social, es en estos espacios donde es necesario implementar acciones de valorización y dignificación de los trabajos corporales, de la base trabajadora y el núcleo de operaciones, reconociendo su participación con los alicientes que requieren para tener una vida digna y acorde con los beneficios de la modernidad.

No se trata de una apología de los trabajos físicos, sino del reconocimiento de una perspectiva que permita al ser humano, hacer de las organizaciones herramienta de su propio desarrollo, en beneficio de lo social; reconociendo la necesaria unidad del ser humano, en tanto que mente y cuerpo son uno y lo mismo, y que una división del trabajo cimentada en la separación de lo pensante y lo ejecutante, trae consigo alienación a los trabajadores, por no serle reconocido en plenitud como ser completo.

Las organizaciones modernas, en este caso representadas por las empresas de la industria de la construcción, demuestran su aportación social, al permitir levantar construcciones colosales que no podrían ser posibles sin la suma de voluntades a quienes se les asignan tareas específicas, interrelacionadas y ordenadas; como dice Elton Mayo (1972) (en su reflexión sobre Durkheim) “la sucesiva creación de unidades económicas más grandes por la fusión de unidades más pequeñas ha permitido que la civilización ofrezca a sus ciudadanos un bienestar material mayor. Pero... Paso a paso con nuestro progreso económico, se ha destruido el significado individual de la vida para la mayoría de los ciudadanos” (p.26) sin embargo, fraccionar de manera permanente, las capacidades, posibilidades y aportaciones de los miembros, privilegiando las necesidades del llamado progreso, en detrimento del desarrollo integral de los individuos, dificulta la creación de sentidos, sentimientos, vinculación y dinámicas grupales que nos permitan encontrar congruencia entre nuestra existencia y la vida social.

Fuentes de consulta

Ackroyd, Stephen (2010) “Introducción, the Reorganized Economy” en “Ed. S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. Tolbert, Work & Organization, OXFORD, University PRESS. Pp. 449-461.

Aktouf, Omar (1998) La Administración. Entre tradición y renovación, 2ª Ed., Univalle-Gaetan Morin, Colombia.

Aktouf, Omar (2001) La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones. Una introducción al procedimiento clásico y una crítica. [Trad. Sánchez K.] Universidad del Valle, Colombia.

Aktouf, Omar (2004) La estrategia del avestruz racional, 2ª Ed., Univalle, Cali.

Alvesson, Mats y Willmott, H. (1992). “Critical theory and management studies: an introduction” en Alvesson, Mats y Hugh Willmott, Critical Management Studies, SAGE, Londres, pp. 1-20.

Alvesson, Mats y Deetz, Stanley (1996) “Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies.” En Handbook of Organization Studies, ed. por Steward Clegg, Cynthia Hardy y Walter Nord, SAGE Publications. London.

Aristóteles (1994) Metafísica [Trad. Tomás Calvo Martínez] Editorial Gredos, España.

Aristóteles (1988) Política [Trad. Manuela García Valdés] Editorial Gredos, España.

Barba, Antonio (2013), “Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades”, en *Gestión y estrategia*, julio/diciembre, año 21, No. 44, pp. 139-152.

Bartra, Roger (2013) *Cerebro y libertad*, Fondo de Cultura Económica, México.

Bericat, Eduardo (1998), “La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: significado y medida”, *Ariel Sociología*, Barcelona

Bernabé, Alberto (1988) *Fragmentos presocráticos. De Tales a Demócrito*, Alianza, España.

Bentham, Jeremy (1936) *Deontología o ciencia de la moral. Obra Póstuma [Trad. D.P.P.] Tomo I*, Librería de Mallen y sobrinos, Valencia. Versión digital en <https://books.google.com.pe/books?id=ON2yDOOQT0AC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> revisado en septiembre 2023.

Burrell, G. y Morgan, G. (1989). *Assumptions about the nature of social science*, en *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Hennemann, Londres.

Cicourel, Aaron (2015), *Collective Memory, A Fusion of cognitive Mechanisms and cultural Processes*, *Revue de synthèse*, Vol. 136, Num, 3-4, p. 309-328.

Carvajal, Álvaro (2002) *Teorías y modelos: formas de representación de la realidad en “Comunicación”* vol. 12, núm. 001, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Costa Rica, pp. 1-14.

Chanlat, Jean François (1994). *Hacia una antropología de la organización*. *Gestión y Política Pública*, 3 (2), 317-364. Disponible en:

http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.III_No.II_2dosem/CJ_Vol.III_No.II_2sem.pdf

Chanlat, Jean François (2006). Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Colombia.

Churchland, Paul (1984) Materia y conciencia. Introducción contemporánea a la filosofía de la mente. Gedisa, España.9

Clarke, Thomas y Clegg, Stewart (1998) Changing paradigms. The transformation of knowledge for the 21st century, Harper Collins Business, London, pp. 9-59.

Clegg, Stewart (1990) Modern Organizations. Organization studies in the Postmodern world, Sage, London, pp. 1-24 176-207.

Clegg, Stewart (2010) Organizations Studies: Narratives and Reality en Ideas Concyteg 5 (56), CONCYTEG, Guanajuato. Pp. 88-98. Version digital en <https://sices.guanajuato.gob.mx/resources/ideas/ebooks/56/descargas.pdf>

Clegg, Stewart y Cynthia Hardy (1996) Introduction. Organizations, organization and organizing en Clegg, Stewart; Cynthia Hardy y Walter Nord, Handbook of organization studies, Sage, Londres. P.p. 1-28.

Contreras, Julio y De la Rosa, Ayuzabet (2013) Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas, en A. De la Rosa Alburquerque, & JC Contreras Manrique (Edits.), Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales, Fontamara, México.

Coriat, Benjamin (2000) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Siglo XXI.

Cortés-Meda y Ponciano-Rodríguez (2021) Impacto de los determinantes sociales de la COVID-19 en México en Boletín sobre COVID-19, Vol. 2, n° 17, UNAM, México. Versión digital en <http://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2013/12/COVID-19-No.17-04-Impacto-de-los-determinantes-sociales-de-la-COVID-19-en-Me%CC%81xico.pdf>

Czarniawska - Joerges, Barbara (1992) Exploring complex organizations. A cultural perspective, Sage Publications. Newbury park

DataMÉXICO (BETA) (2021) Albañiles, mamposteros y afines. Ocupación (7121) – 2021-T2, Secretaría de Economía y Datawheel, México, versión digital en <https://datamexico.org/es/profile/occupation/albaniles-mamposteros-y-afines>

De Aquino, Tomás (1988) Suma de teología II, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid.

Descartes, René (2011) Biblioteca de grandes pensadores “Descartes”, (estudio introductorio de Cirilo Flores,) Ed. Gredos. Madrid.

Descartes, René (2019/1979) Discurso del método [Trad. Risieri Frondizi] 3ª ed., Alianza, Madrid.

Del Castillo, Arturo (2001) Ambigüedad y decisión: una revisión a la teoría de las anarquías organizadas, en Documentos de Trabajo, Número 36, CIDE, México.

De la Rosa, Ayuzabet (2019) El estudio del poder en las organizaciones en Latinoamérica: tendencias, omisiones y propuestas en Tratado de Estudios Organizacionales, Vol. 2, UAM, REMINEO, EAFIT, SAGE, Medellín. P.p. 871-912.

De la Rosa, Ayuzabet (2007) La micro, pequeña y mediana organización en la perspectiva de los Estudios Organizacionales. Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder [Tesis de doctorado, UAM], Tesiuami, México.

Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruíz (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico, en Investigación educ. médica, Vol. 2, N.7 pp. 162 -167

Durkheim, Émile (2007) La división del trabajo social [Trad. Carlos G. Posada], 6ª ed., Ed. Colofón S.A., México

Durkheim, Émile (1928) El suicidio. Estudio de Sociología, Editorial REUS, Madrid.

Echeverría, Bolívar (2009) ¿Qué es la modernidad? en Cuadernos del Seminario Mderinidad: Versiones y Dimensiones” Cuaderno 1, UNAM, México.

Eggers, C. et al. (2000) Los filósofos presocráticos I. Gredos, Madrid

Etzioni, Amitai (1997) “Organizaciones modernas” [Trad. Carlos Moreno Cañadas], Editorial Limusa. México.

Foucault, Michel (2010) El cuerpo utópico, Heterotípias, Nueva visión, Buenos Aires.

Foucault, Michel (2002) La hermenéutica del sujeto. Curso en el Collège de France (1981-1982), Fondo de Cultura Económica, México.

Forrester, Viviane (2000) El horror económico [Trad. Zadunaisky, D.] Fondo de cultura económica, México.

Fromm, Erich (2004) El arte de amar. Una investigación sobre la naturaleza del amor, Paidós, México.

Fromm, Erich (1985) El miedo a la libertad, Colección Obras Maestras del Pensamiento Contemporáneo, Origen/Planeta, México.

Galeano, Jorge (2007) Reflexiones sobre la ciencia, el proyecto y el informe de investigación empírica en ciencias sociales. Argumentos. Estudios Críticos De La Sociedad, (36), 109-125. Recuperado a partir de <https://argumentos.xoc.uam.mx/index.php/argumentos/article/view/1018>

Giddens, Anthony (1994/1971) Max Weber: Protestantismo y capitalismo en “El capitalismo y la moderna teoría social”, Labor, pp. 205-223.

Godelier, Maurice (1982) Racionalidad e irracionalidad en economía, Siglo XXI Editores, Bogotá.

Grbich, Carol (2007). Qualitative Data Analysis: An Introduction. London: SAGE Publications Ltd.

Gulick, L. (1937) Notes on the Theory of Organization, en Papers on the Science of Administration, Capítulo I, Editores Luther Gulick y Lyndall Urwick, Columbia University, New York.

Habermas, Jürgen (1993) El discurso filosófico de la modernidad (Doce lecciones), Taurus Humanidades, España.

Hall, Richard (1996) Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados, Prentice, México.

Hass, Hans (1987) Del pez al hombre, Biblioteca científica Salvat, Barcelona.

Hayek, Friedrich (2003) *La contrarrevolución de la ciencia*. Unión editorial. Madrid.

Hegel (2017) *Fenomenología del espíritu*. 2ª ed. FCE, México

Hernández Romo, Marcela (2006) *Perspectiva Sociológica de los actores empresariales en De la Garza Enrique T (coord.). Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona/México: Anthropos.

Heydebrand, Wolf (1989) “New organizational forms”, en *Work and occupations*, Vol. 16, núm. 3, Agosto, pp. 323-357

Heilbroner, Robert (1985) *Introducción y Capítulo 3: El mundo maravilloso de Adam Smith en Vida y obra de los grandes economistas*, Orbis, Barcelona.

Hertz, R. (1990) *La muerte y la mano derecha*, Alianza Universidad, España

Ibarra, Eduardo (1985) “Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización”, en *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (Coord. Ibarra, E. y Montaña, L.), UAM-Iztapalapa, Col. Cuadernos Universitarios, Núm. 29, pp.13-62, México.

Ibarra, Eduardo y Montaña, Luis (1986) “Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas”, en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (comp.) *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias*, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, pp. vii-xxvi

Ibarra, Eduardo (2000) Teoría de la organización: mapa conceptual de un territorio en disputa, en De la Garza, Enrique (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, FCE/UAM/FLACSO/ COLMEX, México.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2020) Memoria Estadística 2021. Capítulo VII “Salud en el Trabajo”, Gobierno de México, disponible en formato digital en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/estadisticas/memoria/2020/07-SaludTrabajo.xlsx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2020) Encuesta telefónica de ocupación y empleo (ETOE), INEGI, México. Versión digital en https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe_presentacion_resultados_junio_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019) Censos Económicos 2019, INEGI, México. Versión digital en <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>

Jaeger, Werner (1988) Paideia: los ideales de la cultura griega, Fondo de Cultura Económica, México.

Kuhn, Thomas (2004) La estructura de las revoluciones científicas, trad. de Carlos Solís Santos, 2ª Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

Latour. Bruno (1993) Nunca hemos sido modernos, Madrid.

Lipovetsky, Gilles (2003) La era del vacío, Editorial Anagrama, España.

Lévi-Strauss, Claude (1964) El pensamiento salvaje, Fondo de Cultura Económica, México

Lutero, Martín (1517) Las 95 tesis, Wittenberg.

Mantoux, Paul (1962) La revolución industrial del siglo XVIII: ensayo sobre los comienzos de la gran industria moderna en Inglaterra, Aguilar, Madrid.

Marichal, Carlos (2008) La nueva historiografía sobre las empresas en México, en María Inés Barbero y Raúl Jacob. Ed., La nueva historia de empresas en América Latina, Buenos Aires, Temas Grupo Editorial, pp. 141-168

Marx, Karl (1984) El Capital. Crítica de la economía política. Ediciones Pepe, Medellín.

Marx, Karl (1984) El Capital, Tomo I: "El proceso de producción del capital", Siglo XXI Editores, México

Marx, Karl (1975) El capital, Tomo I, Vol. 2, Libro Primero, Siglo Veintiuno Editores, México.

Maslow, Abraham (1970) Motivation and personality, Harper & Row Publishers, New York, págs, 35-58. (Capítulo 4).

Mayo, Elton (1972) Problemas humanos de una civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires.

Merton, Robert (1984) Teoría y estructuras sociales, Fondo de Cultura Económica, México.

Mintzberg, Henry (1991) Diseño de organizaciones eficientes, 2ª reimp., El Ateneo, Argentina.

Newton, Isaac (1952/1730) Opticks or A Treatise of the Reflections, Refractions, Inflections & Colours of Light. 4th edition, Dover Publications, Inc., New York.

Nietzsche, Friedrich (1985) La ciencia jovial “La gaya scienza”, trad. José Jara, Monte Ávila Editores, Venezuela.

Okasha, Samir (2002) Una brevísima introducción a la filosofía de la ciencia, [Trad. Fábregas J.] Editorial Océano, México.

Organización mundial del trabajo (2020) México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos, OIT Octubre, versión digital en https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) Diez por ciento de los trabajadores recibe casi la mitad de la remuneración mundial, OIT Noticia, 4 de julio, versión digital en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_712261/lang-es/index.htm

Pérez, Enrique (1984) “La industria de la construcción ante la crisis económica mexicana” [Tesis], Instituto Tecnológico de la Construcción, versión digital en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://infonavit.janium.net/janium/TESIS/Licenciatura/Perez_Estrada_Enrique_44605.pdf

Perrow, Charles (1984), “La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo”, en Salaman, Graeme y Kenneth Thompson Control e ideología en las organizaciones, México, fce, pp. 293-314.

Perrow, Charles (1978) Demystifying Organizations en The management of human services (Ed. Sarri, R. y Hasenfeld Y.) Columbia University Press. Nueva York.

Pfeffer, Jeffrey (2000). Los nuevos rumbos de la teoría de la organización. México: Oxford.

Piveteau, Jean (1967) De los primeros vertebrados al hombre, Editorial Labor, Barcelona

Platón (1986) Diálogos. Fedón, Banquete, Fedro [Trad. García C., Martínez, M. y Leldó I.] Vol III, Gredos, Madrid

Platón (1986) Diálogos. República [Trad. Eggers, C.] Vol. IV, Gredos, Madrid

Quiroz, Enriqueta (2020) Para una historia socioeconómica de los albañiles en la parcialidad de San Juan de México Tenochtitlán en la Ciudad de México a inicios del Siglo XIX en Fronteras de la Historia, Vol. 25, Núm. 2, Instituto Colombiano de Antropología e Historia, p.p. 58-92.

Quiroz, Janneth (2020) Análisis del sector construcción en Análisis Sectorial, Grupo Financiero Monex pp. 1-16

Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) Estudios Organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido en Revista electrónica Forum Doctoral, N. 3, Red Pilares. ISSN: 2027-2146

Reeves, Hubert; De Rosnay, Joel; Coppens, Yves; Simonnet, Dominique (s/a) La más bella historia del mundo, libro completo en Texto completo:
http://www.google.com.co/search?hl=es&source=hp&q=la+historia+mas+bella+del+mundo&aq=0&aqi=g6&aql=&oq=la+historia+m%C3%A1s+be&gs_rfai

Romero, María Eugenia (2003) La historia empresarial en Historia Mexicana, Vol. LII, núm. 3, enero-marzo, El Colegio de México, México, pp. 806-829.

Sahlins, Marshall (1976) *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*, Barcelona, Gedisa.

Sánchez de Murillo, J. (1994) *Desarrollo de la fenomenología moderna I. De Kant a Hegel*. *Teresianum* 45 (1994/2) 405-437, España. Versión digital en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5364294.pdf>

Sánchez-Vázquez (2003) *Filosofía de la praxis*, Siglo XXI Editores, México.

Saucedo, Sandra (2016) *Evaluación de riesgos en el puesto de oficial albañil en una empresa constructora* [Tesis de maestría, IPN], México.

Scott, Richard (1992) *Organizations: rational, natural and open systems*, 3ra ed., Prentice-Hall, UEA.

Silverman, David (1975) *Teoría de las organizaciones*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Smith, Adam (1983) *Investigación de la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*, Libro I, Ediciones Orbis S.A., Barcelona.

Smircich, Linda (1983). *Concepts of Culture and Organizational Analysis en Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, N. 3, pp. 339-358

Stake, Robert (1995) *Investigación con estudios de caso*. 2ª Ediciones Morata, Madrid.

Taylor, Frederick (1987) *Principios de la Administración científica*, 10ª Ed. El Ateneo, Argentina.

Toulmin, Stephen (2001) *Cosmópolis. El trasfondo de la modernidad* (Trad. B. Moreno) Ediciones península, Barcelona.

Uricoechea, Fernando (2002) División del trabajo y organización social: Una perspectiva sociológica. Norma. Colombia.

Vasilachis de Gialdino, Irene (2006), “La investigación cualitativa”, en Estrategias de investigación cualitativa”, en Irene Vasilachis de Gialdino (Coord.), Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, Barcelona, pp. 23- 64.

Weblen, Thorstein (1974) Teoría de la clase ociosa. 2ª Edición. Fondo de Cultura Económica. México.

Wallerstein, Immanuel (Coord.) (2006) Abrir las ciencias sociales. Informe de la Comisión Gulbekian para la reestructuración de las ciencias sociales. 9ª Ed., Siglo XXI Editores, México.

Weber, Max (1924) Historia económica general ver. Digital, Fondo de cultura económica, México.

Weber, Max (1944) Economía y sociedad, Fondo de Cultura Económica, México.

Weber, Max (1978) Sociología de la religión, El gráfico impresores, Nicaragua.

Weiss, Donald (2013). Marx versus Smith sobre la división del trabajo. Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía, 7(28).
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.1976.28.41895>

Yin, Robert (s/a) Investigación sobre estudio de casos. Diseño y métodos, 2a ed. versión digital en: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/10/Yin-Cap-1-Trad.pdf>

Anexos

Guion de entrevista

Nota: Es importante mencionar al participante que, su información, así como sus respuestas, serán manejadas con estricta confidencialidad, por lo que no serán compartidas con nadie y su nombre no se mencionará en la investigación.

Objetivo: Comprender las estructuras de significados que se construyen entre los trabajadores de la industria de la construcción, a partir de su participación en las organizaciones como fuerza de trabajo productiva (praxis) y de la posición jerárquica que se les ha asignado en las organizaciones modernas

Lugar:

Fecha:

Nombre de entrevistado (opcional) o pseudónimo:

Puesto que ocupa:

Dependientes y dependencia jerárquica:

Funciones y actividades que corresponden al puesto:

Horario:

Días que labora:

Tipo de actividades que lleva a cabo en un día común

Tiempo que lleva en el puesto:

¿Motivos por los que solicitó el trabajo?

¿Motivos por los que permanece en el trabajo?

Beneficios que obtiene por su trabajo:

Salario (opcional cantidad, lo importante es saber si percibe justo lo que gana, de acuerdo con esfuerzo que realiza) ¿El salario que percibe es suficiente para cubrir todas sus necesidades económicas? ¿El salario que recibe, podría ser un motivo para continuar en la empresa? ¿Está de acuerdo con el salario que percibe? ¿Porqué?

Prestaciones (retiro, vacaciones pagadas, seguro social, uniformes, descuentos, vales, pases, días libres o económicos, transporte, otros)

Reconocimientos (bonos, premios, empleado del mes, permisos especiales, discursos personales o en grupo, atenciones en días especiales (día de las madres, día de reyes, etc.) ¿Hay algún reconocimiento que te gustaría obtener?

Percepción sobre el equilibrio entre lo que “da” a la empresa, y lo que “recibe” de la empresa.

¿Te gusta tu trabajo? ¿Qué cambiarías de tu trabajo y que te gustaría mantener de la misma forma de manera permanente?

Promociones: ¿Has sido promovido alguna vez? ¿Cuál fue la razón de tu promoción? ¿Cómo te hizo sentir?

¿Alguna vez ha sido rechazada alguna solicitud tuya para ser promovido? ¿Cuál fue la razón del rechazo de tu solicitud? ¿Cómo te sentiste?

¿Te gustaría ser promovido a algún otro puesto? ¿Cuál? ¿Porqué?

Condiciones de trabajo

Espacio físico

¿Te gusta tu espacio de trabajo? ¿Cómo o quién decide la apariencia y distribución de tu espacio de trabajo?

¿El espacio en que trabajas es cómodo? (luz, ventilación, salidas de emergencia, zonas de seguridad, cercanía con sanitarios) ¿Quién es responsable de realizar las labores de limpieza en tu espacio de trabajo? ¿Hay un momento determinado para hacer las tareas de limpieza en tu espacio de trabajo?

Instrumentos de trabajo

¿La empresa te provee de todos los instrumentos necesarios para llevar a cabo tus tareas dentro de la empresa? ¿Qué pasa si no tienes todos los instrumentos necesarios para hacer tu trabajo o alguno se avería?

¿Los instrumentos con los que trabajas, son cómodos? ¿Todos los instrumentos facilitan tus tareas?

Ambiente laboral

¿Cómo es el trato con otros miembros de la empresa de tu misma área y con otras áreas? ¿Conoces a personal de otras áreas de la empresa? ¿Llevan a cabo actividades de integración entre el personal? ¿De ser así, incluyen a todas las áreas de trabajo o son divididos para realizar estas actividades? ¿Cada cuanto llevan a cabo actividades de integración? ¿Convives con compañeros del trabajo fuera de los horarios laborales? ¿Son de tu misma área de trabajo o de otra, cuál?

¿Hay alguna área o áreas cuyos miembros suelen discutir o tener diferencias?

¿Alguna vez has tenido o has presenciado algún conflicto entre compañeros de esta o diferente área? ¿Suele ser frecuente la presencia de conflictos?

Rotación laboral

¿Hace cuánto tiempo que labora con el equipo de trabajo con el que ahora se encuentra? ¿Cuándo se integró el miembro más reciente del equipo? ¿Cuándo se integró el miembro más antiguo del grupo? ¿Cómo es su relación con otros miembros del equipo?

Relevancia de mi puesto de trabajo

Yo

¿En qué parte del proceso de la empresa se encuentran las actividades que realizas en tu puesto? ¿Qué pasa si algún imprevisto retrasa tu trabajo? ¿Alguna vez has tenido que faltar por emergencia? ¿Qué pasó con tus labores en la empresa mientras no estabas o qué pasaría con tus labores si tienes que faltar? ¿Qué tan importante es el puesto que ocupas? ¿Cuántas personas dependen de que llesves a cabo tu trabajo de la mejor manera? ¿Quién da el visto

bueno de tu trabajo? ¿Cómo es tu relación con esa persona? ¿Te gusta el puesto de trabajo que ocupas? ¿Si tuvieras la oportunidad, lo cambiarías por otro puesto? ¿Cuál? ¿Porqué?

Los otros

¿Qué puestos de trabajo te parecen más importantes en la empresa? ¿Porqué? ¿Hay algún área de la empresa o personal al que no tengas permitido dirigirte? ¿Conoces a los directivos de la empresa? ¿Cómo es su relación con tu grupo de trabajo y contigo? ¿Hay algún área de trabajo o personal con el que evites relacionarte? ¿Porqué? ¿Hay alguien en la empresa que te provoqué admiración? ¿Porqué? ¿Hay alguien en la empresa con quien prefieras tener una relación lejana? ¿Porqué?

Satisfacción laboral

¿Te encuentras satisfecho con tu labor en la empresa? ¿Crees que hay algo que podrías mejorar en tu relación con la empresa? ¿Te sientes seguro, en lo laboral, en la empresa? ¿Te sientes identificado con los objetivos de la empresa? ¿Te sientes identificado con los resultados de la empresa? ¿Permanecer en la empresa empata con tus aspiraciones personales? ¿Tu permanencia en la empresa te hace sentir satisfecho/ contento/ orgulloso? ¿Si encontraras una mejor oferta de empleo, la tomarías? ¿Qué sentimiento te provocaría tener que dejar la empresa? ¿Qué tan importante es para ti pertenecer a esta empresa?



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00248

Matrícula: 2183801123

División del trabajo en las organizaciones modernas: Reconstrucción histórica del pensamiento dual y burocrático. El caso de los trabajadores de la construcción en el oriente del Valle de México.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 10:00 horas del día 5 del mes de septiembre del año 2023 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ
DRA. KARIME SURI SALVATIERRA
DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA

6

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretario el último, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTORA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: FLORALUCIA ADRIANA LEON SORIANO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



FLORALUCIA ADRIANA LEON SORIANO
ALUMNA

REVISÓ

MTRA. ROSALIA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JOSÉ REGULO MORALES CALDERÓN

PRESIDENTA

DRA. SILVIA POMAR FERNANDEZ

VOCAL

DRA. KARIME SURI SALVATIERRA

SECRETARIO

DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA