

Abordajes a la cultura del trabajo docente en el Uruguay¹

Leonel Rivero (Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales)

lrivrocancela@gmail.com

leonel.rivero@cienciassociales.edu.uy

Resumen

La presente ponencia se enmarca en el trabajo como tesis doctoral en sociología, y esboza un marco conceptual y metodológico para analizar la cultura del trabajo docente en el Uruguay, con foco en la Enseñanza Media.

La cultura del trabajo es entendida como formas colectivas de ser, pensar y actuar, que se construyen a partir de los procesos del trabajo, dotando a las personas de un lugar y una función en el mundo, esquemas de sociabilidad y posibilidades de asociación, y construyendo a los sujetos a partir de ellos.

Esta cultura es analizada a partir de la teoría del reconocimiento, que vincula el orden macrosocial, a partir de una teoría de la moral, y el orden microsociales, analizando la voluntad de los sujetos por existir, en tres planos: la esfera del amor (como sujeto concreto), el derecho (como sujeto formal), y la solidaridad (como individuo).

A partir de allí conceptualiza la experiencia educativa en términos de demandas de reconocimiento, y las categoriza en función de estas tres esferas. El intento general del proyecto es discutir en torno a la posibilidad de generar un marco analítico para abordar la cultura del trabajo docente como un problema sociológico fundamental.

Palabras clave:

Cultura - trabajo - docente

¹ Trabajo presentado en las XVII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR, 2018),

Introducción

El trabajo ha sido, desde los inicios de la sociología, una categoría central con la cual comprender fenómenos importantes del funcionamiento de la sociedad, de los procesos de subjetivación, la organización económica, las redes de asociación y sociabilidad, los procesos de dominación, entre otros. Es, entonces, un fuerte vínculo entre las dimensiones micro y macro sociales.

Las transformaciones en el mundo del trabajo son de tal envergadura, que el concepto mismo se encuentra en disputa en la sociología, asistiendo a posturas que postulan el “fin del trabajo” (De La Garza, 2000).

La transnacionalización del trabajo, la ruptura con los oficios y profesiones tradicionales, el énfasis en competencias individuales, las habilidades “blandas”, la orientación del trabajo a futuro, la necesidad de capacitarse toda la vida, marcan un escenario donde el trabajo se individualiza, se precariza, se vuelve dinámico y genera fuertes incertidumbres para las personas.

Es en este marco que se enfatiza la necesidad, a nivel país, de generar y promover la capacidades humanas, con un fuerte énfasis en la educación como apuntalador de dicho proceso. Así lo establecen tanto la bibliografía especializada, las recomendaciones de organismos internacionales, como las directrices nacionales (MTSS, 2014). Es así que la educación es colocada como el eje neurálgico de desarrollo en la sociedad del conocimiento y la información, en tanto su espacio específico de generación de herramientas, competencias, y habilidades, a través de la formación y capacitación de las personas, (Gibbons et al, 1994).

Sin embargo, cuando observamos el escenario nacional, encontramos que el sistema educativo uruguayo conjuga diversas problemáticas que aún no ha podido procesar institucionalmente, y que combinan elementos como el rezago (ya de un 17,3% entre los 12 y 14 años de edad, MEC, 2016), la repetición, (Cardoso, 2016), y fenómenos vinculados a la exclusión escolar (Viscardi y Habiaga, 2017)

En ciertos diagnósticos, asociados a la Enseñanza Media, se pone de relieve la centralidad del rol docente para explicar algunas de estas problemáticas (Martinis y Falkin, 2017), de modo

que el factor docente se transforma en un área de interés sociológico, en términos de buscar colaborar en estos objetivos.

En este contexto, la educación uruguaya recibe en la actualidad importantes críticas, tanto desde el espectro político, como a través de la comunidad educativa (especialmente estudiantes y sus familias), así como de sus trabajadores, tanto docentes y no docentes, (INEEd 2014, 2017). Es en los docentes, a su vez, que recae con centralidad buena parte de la crítica del “problema de la educación”, entendiéndose que existen resistencias para acoplarse a un modelo educativo cambiante y dinámico.

Esto evoluciona en contradicción con lo realizado en países considerados modélicos, como los escandinavos, que colocan al docente como el actor primordial en la política educativa, al tiempo que goza de un importante prestigio por el rol que desempeña. (Simola, 2005)

De este modo, los docentes se encuentran en un espacio particularmente exigente, en donde las prácticas que realizan u omiten son interpelados en términos de su aporte al desarrollo nacional. Esto ha sido enfatizado por parte del gobierno, en su Directriz Estratégica elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para este quinquenio, cuando señala que:

“Entre las variables que se encuentran para que un país en crecimiento como Uruguay pueda transformarse en un país desarrollado, están la educación y las competencias, la capacitación y formación con que cuenten sus ciudadanos. Vinculadas a la calidad y cantidad de años de estudio, pero también a la pertinencia y calidad de los conocimientos adquiridos, tanto en los ámbitos de educación y capacitación, como en aquellos propios del trabajo. Esto implica incremento de capacidades, de calidad y un proceso cultural. Por eso, esta Estrategia de Cultura del Trabajo para el Desarrollo comprende: la continuidad y profundización de lo avanzado en el proceso de Trabajo Decente, y también ahora, priorizar la Calidad del Trabajo” (MTSS; 2015, p. 1).

La noción de Cultura de Trabajo emerge, entonces, en el escenario político y también en el académico, (Supervielle, 2017), para dar cuenta de una serie de factores que determinan las formas de trabajar, de identificación con la labor, las formas de construcción colectiva, así como de generación de identidades en torno al trabajo. Particularmente, la noción de cultura del trabajo en el Uruguay se ve fuertemente impulsada desde la órbita gubernamental, en el entendido que:

“La incorporación de aprendizajes en los centros de trabajo y de enseñanza, en los de investigación y desarrollo, la importancia de las personas como agente de cambio (más allá

de la infraestructura, Tics y equipamiento) y la promoción de modalidades colaborativas de acción, permite generar un nuevo perfil del trabajador creativo e innovador, responsable e involucrado”. (MTSS, 2015: p. 1-2)

En el entendido de que los docentes son el motor educativo, se vuelve imprescindible generar conocimiento en torno a la cultura del trabajo docente en el Uruguay, entendiendo que la misma tiene una lógica propia que debe ser comprendida para generar desarrollos sustantivos y sostenibles en la materia. Este fenómeno, que ha sido estudiado desde las Ciencias de la Educación, fundamentalmente bajo la idea de *desarrollo profesional docente*, se ve enriquecido desde una perspectiva sociológica que comprenda la problemática situada en el conjunto de fenómenos sociales que estructuran la situación educativa actual, particularmente desde la óptica de la sociología del trabajo.

Esto implica reconocer la formación de los docentes, pero también sus aspiraciones personales y profesionales, las condiciones objetivas de trabajo, con desafíos disímiles, las relaciones laborales en las cuáles se encuentran insertos, las configuraciones sociopolíticas, y los procesos macrosociales que se transitan. En definitiva, implica su *reconocimiento como trabajadores y trabajadoras*, el cual conforma sus identidades a partir de recursos culturales. En tal sentido, se entiende que analizar la cultura del trabajo docente es de especial interés para avanzar en la comprensión de un fenómeno de relevancia sociológica, capaz de brindar claves para avanzar en algunas cuestiones centrales para los docentes mismos, la institución educativa, y los aportes sociales generados desde el sistema educativo.

La cultura del trabajo: una noción del sentido común

Esta investigación toma como insumo las nociones de sentido común que se plasman en la idea de cultura del trabajo. En tal sentido, como indicara Rodríguez Gustá (2008) el punto de partida es un referente empírico general, poco específico, que despierta interés, y sobre el cual se hace un proceso inductivo de teorización para transformarlo en un objeto de relevancia sociológica. Es implica un esfuerzo interpretativo abocado a la delimitación de un campo, y la definición de un problema, que no deriva directamente de la teoría, sino que el trabajo sociológico implica la conexión entre los referentes empíricos de interés, y las categorías interpretativas posibles.

En tal sentido, el disparador a nivel uruguayo de la Cultura del Trabajo para el desarrollo como problemática social, tiene como referente inmediato la mencionada directriz estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, se encuentra presente en ciertos discursos populares, asociado al trabajo como “esfuerzo”, y como oposición a los “vagos” y al sindicalismo².

Esta situación ya ha sido diagnósticada en Argentina, donde el concepto de cultura del trabajo es utilizado desde la academia, para referirse a una serie de discursos populares peyorativos, (algunos provenientes de importantes centros de poder como las cámaras rurales y empresariales) que encuentran en una población en particular (los jóvenes de las “villas miseria”), la encarnación de la “carencia” de cultura del trabajo que había que “recuperar” (Asussa, 2015; Osatinsky, 2010).

Una hipótesis que sobrevuela en dichos antecedentes, sería que la noción de cultura del trabajo se asociaría a un discurso hegemónico, que buscaría legitimar los importantes cambios emanados del neoliberalismo: flexibilización del trabajo, individuación, precarización del empleo. Como señala Osatinsky, (2010, p. 246):

“la alusión a recuperar la cultura del trabajo buscó quitar relevancia a los verdaderos problemas laborales que existían. Había tanto en Tucumán como en la Argentina miles de personas dispuestas a desempeñar una actividad productiva. Sin embargo, no existía la cantidad de fuentes de trabajo que permitiesen incorporar, en condiciones dignas, la oferta de trabajo existente.”

En el caso uruguayo, las investigaciones que dieron marco a esta ponencia³, permitieron apreciar que la noción de cultura del trabajo no es manejada por la dirigencia sindical, tanto en sus niveles altos o intermedios, y que de hecho, quienes conocen la directriz entienden que el gobierno nacional ha cerrado el diálogo con los sindicatos en la materia.

² Al respecto, estas notas de prensa sobre un conflicto emanado de una acción sindical condensa fuertemente este fenómeno.
<https://saltoaldia.com.uy/2018/06/09/integrantes-del-pit-cnt-fueron-expulsados-por-habitantes-de-santa-clara-de-olimar/>

<https://www.elpais.com.uy/opinion/columnistas/user-admin/cultura.html>

³ *El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo* (I+D CSIC, 2017-2018) dirigido por Mariela Quiñones desde el Departamento de Sociología de la FCS de la UDELAR

“En el 2016, en el marco de esta propuesta sobre cultura del trabajo, ya estaba puesto sobre la mesa la discusión de dialogar sobre las condiciones de trabajo, la generación de fuentes de empleo, la formación para ello y demás, pensar recategorización de ciertos sectores y demás, y en el 106 el PITCNT propuso conformar un ámbito tripartito, un poco como venía proponiendo el Ministro de Trabajo, Murro, ahí hubo una negativa expresa, pero expresa, de las Cámaras Empresariales de integrar ese ámbito. (...) y lo peor del caso es que el gobierno no tomó la decisión política de instalar el ámbito aún solo con los trabajadores, o sea, bastó con el poder de veto, negativo de los empresarios para que el gobierno no hiciera absolutamente nada” (Dirigente sindical de la educación, entrevista)

Como podemos observar, la noción de cultura del trabajo se encuentra en disputa, tanto en la arena política, como desde el sentido común. En tal sentido, en este proyecto se busca discutir conceptualmente el término, en el marco de la construcción disciplinar generada desde la sociología del trabajo, y enfocado particularmente en el trabajo docente.

El recorrido de la sociología del trabajo: hacia los estudios culturales

Como postula Supervielle (2017), trabajo y cultura han sido temáticas centrales para la sociología, que se esbozan desde los trabajos fundacionales de Weber en torno a las formas de producir y las mentalidades de las diversas comunidades. La importancia del trabajo como objeto de estudio se ha construido en conjunto con la sociología misma, por ejemplo en los estudios marxianos, donde se concebía la centralidad del trabajo en la vida del hombre, a través del cual las personas transformaban el mundo y a sí mismos.

A lo largo del siglo XX en la sociología del trabajo se produce un avance desde las posturas centradas en los factores objetivos de producción, hasta un *giro hacia el sujeto*.

El cambio en el repertorio de temáticas abordadas desde la sociología del trabajo, ha dado lugar a lo que Enrique de la Garza llama los *nuevos estudios del trabajo*, lo que supone concebir el trabajo

“en un sentido ampliado que quiere decir que empiezan por el lugar de trabajo, el puesto de trabajo, el piso de las empresas, pero de ahí se van al sistema de relaciones industriales que incluyen los códigos del trabajo, los pactos entre sindicatos, empresas, Estados, las instituciones de la justicia laboral, [...]” (2010, p. 75).

Esto implica que la sociología del trabajo amplíe su repertorio de investigación, pensando no solamente los elementos productivos, de capacitación, formación, de recursos humanos, de adaptación al mercado o de organización sindical, sino también abordar elementos ligados a las representaciones, la construcción de subjetividad y de identidad, así como los elementos culturales.

Como señala Guadarrama (2000) los abordajes culturales en el trabajo, sin ser una corriente acabada, se acentúan a partir de la segunda Guerra Mundial, para analizar temas diversos, tales como el contenido simbólico de los procesos de trabajo, las identidades laborales, las relaciones entre las culturas obreras, las culturas hegemónicas y la ideología de empresa, entre otros, sin haber una definición unívoca de cultura.

Es así que se instala el estudio de la cultura en la sociología del trabajo, que como señala Asussa, (2015) implica un movimiento en la investigación, que parte desde las *culturas obreras*, centradas en los procesos de pensamiento y resistencia simbólica en las fábricas, a las *culturas laborales*, que conciben *ideologías* propias del trabajo, en sus diferentes ámbitos, y por último la *cultura del trabajo*.

De este modo, dice Guadarrama (2000, p. 215):

“La incorporación de estos temas y de las teorías sobre el discurso, las identidades y las representaciones transformó finalmente el enfoque cultural sobre el trabajo en un enfoque multidisciplinario, al tiempo que el concepto original de cultura de la clase obrera se amplió hasta el punto en que hle necesario acuñar nuevos conceptos, como los de cultura del trabajo y cultura laboral, de tal modo que lo que empezó siendo la cultura de un grupo social se transformó en la cultura de un espacio social -que puede ser cualquier entorno en el que se experimentan relaciones de trabajo- y sus actores.

En resumen, lo que tenemos hoy en día es este espacio, el de la llamada cultura del trabajo o cultura laboral, caracterizada por los procesos de globalización de las sociedades actuales, inexistentes cuando por primera vez se habló de la cultura de la clase obrera, a mediados del siglo XX, y un enfoque cultural interdisciplinario que se nutre de los distintos enfoques prevaecientes en las ciencias sociales y las humanidades actuales sobre los aspectos simbólicos y subjetivos de los fenómenos sociales”

Como señala la autora, (Guadarrama, 2000) el inicio de los estudios culturales sobre el trabajo tiene fuerza en Inglaterra, a partir de la sociología descriptiva, que entendía la cultura

como base de la modernización, y la historia social marxista, que se oponía al estructuralismo, enfatizando los procesos de formación de la clase obrera.

Según Guadarrama (2000), a partir de estos estudios de Chicago se configura una oposición entre cultura organizacional (o de empresa) y subculturas, en tres dimensiones: 1. *Ideología*, como un conjunto de emociones básicas compartidas por los miembros de una ocupación, 2. *Formas culturales*, o mecanismos, a través de los cuales los individuos comparten su ideología, y 3. *Ritos de pasaje*, como medios a través de los cuáles se socializan las formas de ver y actuar de los miembros de cada ocupación.

Dentro del nuevo repertorio de estudios sobre la cultura en el trabajo, Guadarrama señala 1) los vinculados a las representaciones sobre el trabajo, con desarrollos sobre las dimensiones simbólicas en el trabajo, los ritos de pasaje y los lenguajes gestuales, o las relaciones laborales a partir de cortes sociales como el género o la edad, que se vinculan con universos más amplios de los sujetos; 2) el desarrollo histórico social de la clase obrera, que enfatizan las costumbres, rituales y creencias de los trabajadores, y la conformación de grupalidades que configuran las clases, tales como las logias, el racismo, el trabajo femenino; 3) las identidades profesionales, que parte de el modelo de “profesiones ideales”, y desde el interaccionismo simbólico se desarrolla al estudio entre la identidad de oficio y la de clase, las luchas por la renovación del saber profesional, 4) las culturas ocupacionales, organizacionales y de empresa, que se centran en las relaciones entre la cultura de empresa, de los trabajadores y la sociedad, fuertemente plasmada en los estudios del management; y 5) otros temas culturales sobre consumo y género, que relacionan los patrones de gusto de los consumidores con la economía de servicios, y la generación de clases sociales a partir del consumo, como un “estilo de vida”, y los conflictos de clase como conflictos entre trabajadores y consumidores, la cultura del desempleo, o la feminización de ocupaciones.

En América Latina, Guadarrama (2000) encuentra tres vertientes de producción:

1. Los estudios sobre los procesos de trabajo para explicar la condición social de existencia de los trabajadores, el aprendizaje del oficio, las vivencias, la vida cotidiana, la construcción de consenso y la hegemonía, y el ingreso a una vida de consumo, la cultura popular obrera.
2. Los estudios sobre la reproducción del trabajo a partir de procesos tales como las trayectorias laborales, las identidades profesionales, las culturas ocupacionales, los procesos de cualificación y las ideologías gerenciales y del management.

3. La acción obrera, en dos enfoques: objetivista y accionalista.

Estudiar la cultura del trabajo tiene la complejidad de delimitar un objeto que puede plasmarse en todas las acciones humanas. Alusiones a la cultura, aparecen en diversos estudios y ensayos sociológicos. por ejemplo, entendiendo a la cultura en términos generales, como una *“abreviatura del conjunto de actividades cotidianas e ideologías de un grupo o una clase determinados, o como un concepto más general y amplio, que englobe la ideología, la ciencia, el arte y posiblemente otras prácticas, estudiadas desde el punto de vista de su producción de significado”* Therborn (2015, p. 6-7)

Por su parte, las *ideologías del trabajo* (Moreno, 1997) denotan una serie de representaciones sobre el trabajo que, desde el calvinismo, lo entienden como una tarea humana central, y que paulatinamente se articularían en torno al mercado, como institución reguladora de las relaciones sociales, económicas y humanas. Así, las *culturas del trabajo*, se conformarían en la interseccionalidad de los diferentes elementos que conforman la vida de las personas y cobrarían sentido a partir de su *matriz estructural*, determinadas por las *relaciones de producción, relaciones de género, y relaciones étnicas*. En este sentido, el autor retoma las tradiciones italianas sobre el tema, centradas en lo ideático-conceptual, y las francesas, enfocadas en lo técnico-económico, expresando.

Antecedentes sobre la del cultura del trabajo

El concepto de cultura del trabajo está apareciendo con mayor frecuencia en el mundo académico en la última década, si bien podemos trazar una definición hasta, al menos veinte años atrás. En ese momento, la cultura del trabajo era definida como un

“conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado” (Palenzuela, 1995, p. 13)

Con este enfoque, el autor buscaba realizar un giro teórico hacia la comprensión de las grupalidades sociales construidas en torno al trabajo, en relación a un escenario teórico dominado por el marxismo clásico, cuyo prisma cognitivo se construía en base a la tríada

relaciones sociales de producción - clase social - conciencia de clase. En oposición, propone un concepto que no se restrinja a la determinación de las estructuras, sino que ilumine el terreno de las prácticas sociales, construyendo identidades a partir de agrupaciones sociales cuyo aglutinador no es únicamente el trabajo, sino que se forja en la interseccionalidad de múltiples aspectos, de las que destaca el género, y la etnia. (Palenzuela, 2000)

Asimismo, como parte de la cultura del trabajo se conformaría un “bloque socio-tecnológico”, representado por un

“conjunto de prácticas (formas de hacer), y de representaciones (formas de pensar) generadas desde el trabajo y expresadas en la cotidianeidad laboral y social a través de un catálogo de comportamientos, que adoptan formas ritualizadas debido a su carga simbólica y su periodización dentro de una entidad relativamente estable y coherente, que son verbalizadas mediante un vocabulario específico y comunicadas por un código gestual y una estética colectiva” (Palenzuela, 2000, p. 102-103)

De forma similar, Martín (2016, p.110) la concibe del siguiente modo:

“La cultura del trabajo la constituyen las formas de pensar, hacer y transmitir la experiencia vital del trabajo cuando estos procesos devienen, tras una compleja integración, componente identitario de naturaleza laboral, que hace posible reconocer(se) individuos, grupos sociales, profesiones, en fin, sujetos sociales en la escala que se trate. A los efectos de su medición se reconoce por los contenidos, el sostén tecnológico -tanto material como gerencial-, así como por la orientación y sentido subjetivos con que se marca y con que nos marca el trabajo”

El concepto de cultura del trabajo, entonces, tiene una relación en la tradición antropológica, con el concepto de *identidad*, que estableceremos luego. Lo relevante es comprender que las personas se reconocen a sí mismas en lugar que ocupan en un entramado social y simbólico que se construye a partir del trabajo desarrollado.

Asimismo, para Martín (2016), la cultura de trabajo emerge como categoría sociológica a partir de la dicotomía política entre neoliberalismo y las corrientes de izquierda. Desde su visión, el individualismo inmanente al neoliberalismo omite el trabajo como un proceso social, en tanto lo concibe de forma solitaria, aislada, y con una única función de provisión de oferta en un mercado.

En tal sentido, sobre el concepto de cultura del trabajo, Escalera (2000, p. 253) expresa:

“la concibo una perspectiva de análisis desde el ámbito de los procesos de trabajo concretos en los que los individuos participan, intenta iluminar el conjunto del sistema sociocultural

global del que forma parte, permitiendo aprehender como la forma en que cada individuo participa y la posición que ocupa en dicho proceso de trabajo incide generando condiciones de existencia, condicionando redes de relaciones; modelando las prácticas, actitudes, valores, percepciones que desarrollan dicho individuos y los que constituyen el grupo primario al que pertenecen todas las facetas de su vida y actividad social, más allá del trabajo propiamente dicho. No obstante, debe evitarse el riesgo de reificar las “culturas del trabajo”, al igual que puede suceder con las “culturas de género”, o las “culturas políticas” como formas independientes de la cultura global en la que se articulan cada uno de los procesos de trabajo específicos. Insisto, se trata solo de plataformas que proporcionan diferentes perspectivas de observación sobre cada una de las distintas dimensiones que, de manera indisoluble e inseparables más que a efectos analíticos, forman parte del conjunto global de un determinado esquema sociocultural”

En este recorrido, el concepto de culturas del trabajo serviría como clave analítica para comprender las formas en que los individuos se producen a partir del trabajo, en el marco de un sistema de relaciones productivas, que se plasman en derechos y obligaciones adquiridos inherentes a la realización de una tarea, y que lo posicionan socialmente e ideológicamente en relación a otros, y a la percepción que se construye sobre sí mismo.

Escalera (2000) opone la complejidad del concepto de cultura del trabajo, a la instrumentalidad de la cultura de empresa, entendida como arreglos institucionales para organizar procesos productivos. En su estudio de la minería andaluza, establece como esta actividad monopoliza la producción local, y así la distribución de poder, instalándose en el siglo XIX como un enclave colonial británico en España. Esto marca la distribución de las localidades, la demografía, la sociabilidad (separada entre nacionalidades), pero también, las diferentes culturas empresariales muestran los choques con las culturas de los trabajadores, en términos de formas de trabajar, acceso a derechos sociales, salarios, entre otros. Paradójicamente, el autor propone la cultura de trabajo como una forma de abordaje holística a las formas de vivir de las personas, pero se restringe al estudio de las formas de trabajar, (una cultura *del trabajo*), y las relaciones entre grupos sociales en su seno (culturas *en el trabajo*) dados los cambios en las culturas empresariales. Así, distingue dentro del conjunto de “mineros” entre supervisores, cuadros intermedios, y trabajadores directos. Sin embargo, el valor del mismo radica en concebir que las formas de trabajar se producen culturalmente, y

son centrales para concebir el desarrollo, y la autonomía de los trabajadores, herramientas indispensables en un mundo individualizado.

De este modo, apreciamos estudios sobre la cultura del trabajo cafetera en Colombia (Parada, 2017), donde la analizan en clave de cómo el trabajo estructura redes de *familia*, *asociativismo* y *sociabilidad*. Aquí, los cambios en los procesos de producción del café, marcan un escenario donde coexisten comunidades productivas familiares envejecidas, jóvenes que emigran o itineran según el trabajo, comunidades unidas étnicamente que buscan protegerse en el mercado y presionan al gobierno, vínculos afectivos con la tierra y el café. En tal sentido, el caso es interesante en mostrar los vínculos inherentes entre el trabajador y la actividad que realiza, y la generación de comunidades a partir del trabajo, con las funciones simbólicas y políticas que esto conlleva.

De modo similar, Palenzuela (2000) analiza las culturas del trabajo de los jornaleros andaluces que trabajan en las plantaciones. Caracterizados por su poco conocimiento, y las escasas calificaciones exigidas en la tarea, estos trabajadores son excedentarios, mal remunerados, trabajando a destajo o por producto, y en cuadrilla o grupo familiar, se encuentran a merced de las condiciones de trabajo que ponga el patrón. El autor analiza la dicotomía de las percepciones entre “trabajar”, y “buscarse la vida”, la primera asociada a los modelos clásicos de estabilidad en la tarea y en el vínculo laboral, la segunda como acción fruto de la necesidad económica inmediata. Es así que se subrayan algunos componentes esenciales del trabajo como categoría, vinculados a la realización *estable* de las tareas, en el marco de organizaciones, y del reconocimiento de los demás actores, así como propio. Del mismo modo, habla de formas de solidaridad entre jornaleros, tales como los prestamos familiares, la venta “a fiao” (fiado), “el pañuelo” (colecta de dinero), o “tornapeón” (reemplazo de un compañero impedido). Por otra parte, el caso es interesante, puesto que la ganancia del patrón se ejecuta a partir de un modelo de relaciones laborales autoritario, sustentada en la escasa formación del trabajador, como un requisito fundamental. Asimismo, en el plano ideacional, se valora la identidad del jornalero, frente al desprecio por el trabajo manual, y se asocia a un esquema de posesión de la tierra que debe ser obtenido “por el trabajo” y no por la herencia, bregando por una reforma agraria. Por último, el caso muestra las formas en que la modernización del agro y el asistencialismo estatal operan conjuntamente para desarticular a los jornaleros como actores políticos, separarlos de sus espacios productivos, y anexarlos a una sub-economía comunitaria dependiente del Estado.

Martín (2016) analiza las culturas del trabajo del sector de servicios en Cuba, sector casi único del país, en el enclave internacional a partir de los modelos impuestos en la era colonia, neocolonia, en el marco de la guerra fría y tras su caída. Desde su perspectiva, el relativo aislacionismo económico cubano explicaría una alta tolerancia a vivir con poco, una gran creatividad para emular sustitutos de los productos demandados, pero también una pobre cultura organizacional, sin medición de resultados o de calidad. Esto conformaría tres modelos sintéticos de trabajador: el *de la dependencia* (con pocas calificaciones, indisciplinado, reactivo), el *del desarrollo* (instruido, comprometido políticamente, calificado), y el *del reajuste* (instruido, que busca orientarse al mercado disponible). En este análisis, la cultura del trabajo se asemeja al modelo teórico de D'Iribarne (1989), apareciendo como una categoría basal con alcance nacional, frente a un modelo globalizador que le contrasta. Al mismo tiempo, retomando cierta tradición marxista, la cultura se definiría en la *dialéctica* entre el *sistema de relaciones sociales del trabajo*, y las *subjetividades* de las personas. Hay un intento, entonces, por expresar tanto los nexos materiales de la cultura, como la construcción cultural de los individuos.

Las culturas del trabajo no se encuentran ajenas a los grandes procesos que se desarrollan a nivel social, sino que las mismas se adaptan a los procesos de flexibilización y desregulación de la era post-fordista:

“La dirección y el contenido de los cambios se vinculan con las relaciones dialécticas entre global/local, hegemónico/contrahegemónico e innovador/tradicional. En el paradigma ultraliberal, el polo de lo “vanguardista” y “global” está representado por las formas de trabajo “flexibles”, surgidas (impuestas) tras la ruptura de los vínculos tradicionales y permanentes entre trabajo y capital, que habían sido afines y propiciados por el taylorismo-fordismo” (Lozano y Palenzuela, 2016).

Dentro de los avances específicos de la cultura del trabajo como concepto, podemos citar a Supervielle, (2017), quien pensando en el caso uruguayo, postula que la cultura del trabajo puede ser pensada en términos generales con cuatro características: 1) humanística, 2) orientada al otro, 3) solidaria, y 4) en búsqueda de la estabilidad. Por otra parte, critica cuatro aspectos de la misma: 1) la falta de empatía, entendiendo que “el cliente no siempre tiene la razón”, 2) la falta de profesionalidad, por ejemplo en la división y evaluación del trabajo, 3) una baja concepción sobre la productividad deseada, y 4) el costo del trabajo, que genera reclamos desde el empresariado, o a los cargos públicos.

En otros casos, como el de Cal y Huber (2017), toman a la cultura del trabajo como un concepto que se articula con la matriz social y productiva, para hacer frente a los nuevos dilemas del mercado laboral en la era actual: el aumento del riesgo y la flexibilidad, la falta de tiempo libre de ocio y dedicado a los cuidados, el no reconocimiento del trabajo no remunerado, entre otras. La propuesta de una “nueva cultura del trabajo”, se centraría en tres pilares: 1) una concepción de trabajo como utilidad social, que trasciende el empleo para incorporar el trabajo doméstico y los cuidados, pudiendo pasar de la actividad a la inactividad según cada momento del ciclo vital; 2) trabajadores que se adaptan a los procesos productivos, al tiempo que pueden construir colectivamente en organizaciones sindicales, sociales y culturales, con seguridad social basada en un ingreso vital justo, con horas laborales repartidas entre toda la población; 3) un trabajo voluntario, apoyado por las empresas, para comprometerse con la injusticia y la desigualdad global. Según las autoras:

“Se trataría de avanzar hacia una nueva cultura del trabajo en la que las tareas no remuneradas desarrolladas en los hogares, el tiempo dedicado a la formación, las actividades sindicales, políticas, artísticas y culturales, así como las de voluntariado llevadas a cabo en las organizaciones del tercer sector serían económica y socialmente reconocidas y valoradas. Como ventajas adicionales, cabe señalar, en primer lugar, que se abordaría la denominada ‘crisis de los cuidados’, el sobreesfuerzo de la doble jornada y la ‘doble presencia’ que principalmente soportan las mujeres. En segundo lugar, y no menos importante, los posibles empleos que se generarían en servicios relacionados con la salud, los cuidados y la educación no sufrirían la constante amenaza de deslocalización hacia regiones o países con bajos costes y legislaciones laborales más laxas.” (Cal y Huber, p. 42).

Así, el concepto de cultura del trabajo abarca una serie de elementos económicos, macro políticos, de gestión de los recursos humanos, donde la visión se acerca más a una “cultura de concebir el trabajo” teóricamente, que una “cultura de quienes trabajan”.

Abordar teóricamente la cultura del trabajo

La idea esbozada en este proyecto de tesis toma al reconocimiento como categoría rectora, entendida en su capacidad de relacionar elementos micro y macro sociales, es decir, presente en las estructuras de la sociedad, pero también en el análisis de los individuos. Como señala Honneth en trabajo fundacional en la materia: *“la reproducción de la vida social se cumple*

bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales” (Honneth, 1992/1997, p. 114)

El reconocimiento como categoría moral, sirve de sustrato para lo jurídico, lo cultural y lo social, es decir que permite comprender las formas aceptadas en el plano de las leyes, las formas de hacer y sentir compartidas, y las asociaciones y sociabilidades generadas.

De la cultura, entonces, entendida como las formas de hacer, sentir, y pensar compartidas, en este caso en torno al ámbito de producción de la realidad que llamamos trabajo, se pretende algo más que una simple caracterización de tareas, rutinas o deberes cotidianos. Incluso se busca más que la conformación de ciertos perfiles de conductas, o tipologías de formas de ser de las personas en su ámbito.

Lo que se pretende es que a partir de ellas, emerja el análisis de una ontología, o si se quiere formular de manera menos pretenciosa, de las identidades, de los sujetos que se construyen, y aparecen a partir del trabajo, con un mandato social específico, una realidad material concreta, y una serie de problemáticas cotidianas que debe resolver.

Se trata, entonces, de comprender cómo a partir del trabajo, y de las formas de hacer en él, se reconstruyen las tramas de humanidad subyacentes, la agonía de los sujetos en la producción de su existencia, en su exigencia por aparecer en el mundo, por ser “visibles”. Ser reconocido, entonces, a partir de los pares y las personas circundantes (esfera del amor), a partir de los derechos que genera en su estatus como ciudadano y adquirido como trabajador (esfera del derecho), y a partir del reconocimiento de sus necesidades diferentes al de las demás personas, pero asociadas a ellas (esfera de la solidaridad). Es en este sentido, entonces, que las formas culturales concretas, sirven de puerta de entrada, de clave de legibilidad, de elementos sociales e individuales más profundos como sujetos, analizados según las esferas del reconocimiento, cada una de las cuales engloba un universo de demandas y necesidades de las personas con sentido propio.

En primer lugar, la esfera del amor, alude a las necesidades básicas del ser humano como tal, y se vincula a la conformación del sujeto en las estructuras más básicas de la personalidad, a través de la autoconfianza. Como señalan Hernández y Herzog, en Honneth hay una apropiación de la distinción de Mead entre “yo” y “mi”, que se encuentra en la constitución del sujeto como tal:

“Mead defendía que lo psíquico se constituye cuando el sujeto se ve obstaculizado en la resolución de problemas; en ese caso , el actor forma conciencia de su subjetividad y se forma así un dominio que la psicología debe abordar desde la perspectiva del actor” (Hernández y Herzog, 2011, p. 20)

En tal sentido, el sujeto se construye a partir de las formas de reconocimiento y menosprecio que se materializan a lo largo de su vida, y este es el sustrato con el cual comprender la noción de identidad. Esto lo advierte Taylor, (1993), para quien ambos conceptos se encuentran imbrincados:

“la exigencia de reconocimiento se vuelve apremiante debido a los supuestos nexos entre el reconocimiento y la identidad, donde este último término designa algo equivalente a la interpretación que hace una persona de quién es y de sus características definitorias fundamentales como ser humano. La tesis es que nuestra identidad se moldea en parte por el reconocimiento o por la falta de éste; a menudo, también, por el falso reconocimiento de otros, y así, un individuo o un grupo de personas puede sufrir un verdadero daño” (Taylor, 1993: p. 20)

En segundo lugar, a partir del análisis de Mead y Hegel, Honneth sostiene que la conciencia propia como sujeto se construye a partir de la constatación de un “otro generalizado”, que da base a una relación normativa abstracta entre las personas, que es la base del derecho. Esto le permite generar una autorrealización práctica a partir del autorrespeto como un sujeto libre e igual entre todos, con derechos y obligaciones formales, y que referirse a sí mismo de forma positiva. En su límite negativo, implica la desposesión de derechos y la laceración de la dignidad social.

En tercer lugar, Honneth trasciende el plano jurídico para referirse a las experiencias especiales que diferencian a los seres humanos, en el ámbito de la valoración social, la cual alude a las cualidades y facultades concretas, que lo hacen un ser distintivo.

En tal sentido, si bien un análisis cultural puede desprenderse de las tres esferas, el plano de la valoración social comprende la dimensión cultural por excelencia. Tal como lo expresa Honneth (1997, p. 150):

“El autoentendimiento cultural proporciona los criterios según los que se ve orienta la valoración social de las personas, porque sus capacidades y actuaciones pueden ser intersubjetivamente estimadas en la medida que cooperan en la realización de valores socialmente definidos. En ese sentido, esta forma de reconocimiento recíproco está ligada al

presupuesto de una vida social cohesionada, cuyos miembros constituyen una comunidad valorativa por la orientación a objetivos comunes”

En tal sentido, en la esfera de la valoración social se define la distribución del honor (a nivel social) y la construcción de la autoestima (a nivel individual), y permite comprender los procesos comunitarios subyacentes que la estructuraron.

Desde la teoría de Honneth (1997) las *esferas de reconocimiento* (*esfera del amor, esfera del derecho, y esfera del reconocimiento social*), pueden ser entendidos, desde esta perspectiva, en términos de i) el reconocimiento de las cualidades y facultades concretas de los individuos en el mundo de las competencias; ii) el reconocimiento la justicia y los Derechos; y iii) el reconocimiento en el mundo doméstico de las organizaciones. Según Supervielle, (2017), estos marcan tres ámbitos de validez diferentes, en tanto las primeras son universales y particulares para cada individuo, las segundas categoriales según estamentos, y las terceras colectivas e intransferibles fuera de cada colectivo. En algún sentido, la idea de reconocimiento aquí expresada, podría encontrar su límite negativo en la idea de *menosprecio* de Dubet: aquellas acciones o condiciones de vida que entendemos afectan nuestra dignidad, (Dubet, 1989) lo que sirve como orientador de una teoría de la justicia.

La tríada de Honneth, según la cual el reconocimiento puede concebirse desde el amor, el derecho y la solidaridad, sirve de marco, entonces, para categorizar la experiencia cultural de los sujetos, a partir de problemáticas prácticas que se desarrollan que surgen en el desarrollo del trabajo como un lugar en el mundo.

Se trata, entonces, de identificar aspectos problemáticos de la experiencia del trabajo docente, de modo de poder comprender los valores que se encuentran en juego, y a partir de allí las formas de reconocimiento y menosprecio, que construyen, asimismo, las identidades de los sujetos.

Es necesario, entonces, establecer el punto de llegada, según el cual la cultura del trabajo docente es interpelada a partir de una teoría moral, es decir, desde las formas de reconocimiento de las personas en su trabajo, amor, derecho, y solidaridad, o entendido desde su realización práctica, autoconfianza, autorespeto, y autoestima.

La cultura del trabajo docente desde la teoría del reconocimiento

El presente trabajo, de índole teórico, busca generar un marco comprensivo con el cual analizar la cultura del trabajo docente. Esto supone lograr conceptualizar las diferentes experiencias docentes en términos de demandas del reconocimiento, y posteriormente clasificarlas en función de las tres esferas de Honneth.

A efectos de esta ponencia, resulta de interés esbozar ya algunos elementos que se encuentran en proceso de sistematización, a partir de investigaciones etnográficas que sirven de antesala a la construcción teórica, y que se ponen al servicio de la investigación desde un método inductivo, que será posteriormente sometido a prueba deductivamente.

En tal sentido, en la primera de las esferas, la del amor, podemos comprender todas las demandas primarias de los docentes en tanto seres humanos, y que se manifiestan en el trabajo a partir de una parte esencial del mismo, vinculado a lo que se considera sociológicamente el trabajo afectivo. Pero también, podemos incluir todos los elementos que subyacen a la integridad física y emocional de los docentes los cuales, asimismo, se encuentran con centralidad en la investigación educativa, en los estudios sobre malestar, clima, miedos, violencia, entre otros.

En la segunda esfera, la del derecho, podemos comprender todos los elementos normativos relativos, tanto a la reglamentación docente en particular, como al trabajo docente como sujeto asalariado, en el marco de las relaciones laborales. Aquí encontramos diversas demandas de reconocimiento, que atañen a la estructuración de una carrera docente, a la efectivización de los contratos, el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo, la distribución de horarios de trabajo acorde a las tareas, una división organizacional clara, junto a diversos elementos que han sido reseñados por buena parte de la literatura reciente, especialmente en los análisis institucionalistas y organizacionales del sistema educativo, (INEEd, 2014).

En la tercera esfera, la de la valoración social, podemos incluir una serie de demandas que quizá hayan dominado la escena de la discusión sobre condiciones de trabajo, y que refieren al diagnóstico de que el lugar del docente se ha desprestigiado. Esto dialoga con la noción establecida por Dubet (2006), en torno a que el sistema ya no logra garantizar el estatus social que el docente solía tener, por su condición misma de docente. Pero junto a esta noción,

central en la dimensión de la valoración social, se conjugan otra serie de demandas que parten de la búsqueda del reconocimiento específicos de los docentes en su saber hacer y en su ser diferenciado. Aquí podemos encontrar elementos vinculados a la estima intersubjetiva, el reconocimiento por su dominio en ciertas áreas disciplinares, por su buen relacionamiento entre colegas y con los estudiantes, por sus habilidades particulares de gestión o resolución de problemas, entre otras. Asimismo, esta dimensión es central no solo como elemento de diferenciación a la interna del colectivo docente (en términos de habilidades, capacidades o competencias), sino que también engloba una serie de elementos propias del colectivo en relación a la utilidad social de la tarea que se realiza. Es así que se articulan demandas basadas en la centralidad de la tarea educativa en términos del desarrollo humano, social y democrático a nivel país, objetivo que encarnan los docentes con su trabajo cotidiano. Al respecto corresponde recordar, también, que en esta labor se conjugan dos elementos sociales y sociológicamente medulares, referentes al trabajo abocado específicamente a educar, y de este modo transmitir los contenidos que una sociedad considera esenciales para su reproducción.

Conclusiones

La presente ponencia buscó realizar un recorrido teórico en torno a la cultura del trabajo, una noción que se encuentra en disputa en la arena política, y sobre la cual se está produciendo sociológicamente a nivel nacional.

En particular, se intenta conceptualizarla a partir de dimensiones teóricas de gran entidad, fundadas en la teoría del reconocimiento como nexo entre una teoría de la moral social, y una necesidad humana fundamental en la perspectiva de los actores.

Por último, se esbozó una aplicación al trabajo docente, entendido como un área de investigación sobre la cual es imprescindible generar desarrollos sustantivos, lo que colaboraría tanto con el avance de la teoría en la materia, como en la generación de ciertas claves para reflexionar sobre problemáticas actuales y acuciantes.

Este trabajo se encuentra al servicio de una retroalimentación empírica, de modo que se espera que sea tanto un punto de llegada como un punto de partida.

Bibliografía

- Asussa, G. (2015) *La "cultura del trabajo": sentidos, clasificaciones y distinciones en torno al trabajo entre jóvenes de clases populares en Córdoba*. Tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas - Facultad de Filosofía y Humanidades - UNC - Argentina
- Cal, M. de L; Huber, M. (2017) Una nueva cultura del trabajo para un mercado laboral y unas sociedades inclusivas. *Zerbitzuan*, N° 64 año 2017. Pp. 33-44.
- Cardoso, S. (2016) *Trayectorias educativas en la educación media. PISA - L 2009 - 2014*. Montevideo: INEEEd
- De la Garza, E. (2000) "El fin del trabajo, o trabajo sin fin". En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F.: FCE.
- Dubet, F. (1989) *Injustice et reconnaissance*; en Caillé, A. (dir) *La Quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*. Paris: La Découverte./Mauss.
- Dubet, François (2006) *El declive de la institución: profesores, sujetos e individuos en la modernidad*. Barcelona: Gedisa.
- Gibbons, M. et al. (1994): *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage Publications.
- Gouveia Passos, R. (2015) Precariedad y trabajo docente: expresiones del desafío ético-político para el Trabajo Social. *Trabajo social* 17:223-137. Bogotá: Departamento de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de Colombia.
- Guadarrama, R. (2000) "La cultura laboral", En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México D.F.: FCE.
- Guadarrama, R. (2008) Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. En Espinosa B. (Coord.) *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Quito: FLACSO
- Hernández, F. y Herzog, B. (2011) Introducción. En Honneth, A. "*La sociedad del desprecio*". Madrid: Trotta.
- Honneth, A (1992/19997) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica
- INEEd (2014) Informe sobre el estado de la educación en Uruguay 2014. Montevideo: INEEEd.

- INEEd, (2017) Informe sobre el estado de la educación en el Uruguay. 2015-2016, INEEEd, Montevideo.
- Lenoir, R. (1993). Objeto sociológico y problema social. En Champagne, P., Merllie, D. y Pinto, L. (coords.). *Iniciación a la práctica sociológica*. Siglo XXI. Madrid. Pp. 57-102.
- Lozano, M. J. y Palenzuela, P. (2016) Trabajo y culturas del trabajo en la globalidad hegemónica. *Revista Andaluza de antropología*. Numero 11: Setiembre de 2016. Pp 1-15.
- Martín Romero, J. L (2016) Cultura del trabajo. Concepto y tratamiento en la experiencia científica cubana. En *NOVEDADES EN POBLACIÓN / CEDEM*. RNPS: 2106 • ISSN: 1817-4078 • Año XII • No.23 • enero-junio de 2016. Pp. 109-119
- Martinis, P. y Falkin, C. (2017) Aspectos pedagógicos y de política educativa involucrados en los procesos de universalización del derecho a la educación. En: *Derecho a la educación y mandato de obligatoriedad en la Enseñanza Media. La igualdad en cuestión*. Colección Art 2. CSIC – UR.
- MEC (2016) *Logro y nivel educativo alcanzado por la población*. Montevideo: Dirección de Educación
- Moreno, I. (1997) Trabajo, ideologías del trabajo y culturas del trabajo. En *Revista andaluza de relaciones laborales* - n.º 3. Abril 1997. Pp 9-28.
- MTSS (2015) “Cultura del Trabajo para el Desarrollo: Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015-2020”. Extraído de; http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a3b483bf-96b5-4983-9956-33eb1e6cb227&groupId=11515. Consultado el 23/2/18.
- Osatinsky, A. (2010) Cultura del trabajo, planes sociales y desocupación: mitos y realidades de una problemática argentina a comienzos del Siglo XXI. En *Iberoamericana*, X, 39 (2010) pp 242-246
- Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica. *Sociología del Trabajo*. 24. Pp. 3-28.
- Palenzuela, P. (2000) Del paro al trabajo y del paro al subsidio. Cambios en la cultura del trabajo de los jornaleros andaluces. En *RDTP*, Vol 55, Nº, 2, (2000). Pp 87-105
- Parada, P. J (2017) [Práctica social y cultural del campesinado cafetero en cuatro municipios de Caldas \(Colombia\)](#) *Revista colombiana de sociología*, Vol. 40, N°. Extra 1, 2017 pp. 193-212

Simola, H. (2005): The Finnish miracle of PISA: historical and sociological remarks on teaching and teacher education, *Comparative Education*, 41, 4, pp. 455-470.

Supervielle, M. (2017) Las nociones de cultura de trabajo en el Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*. / Departamento de Sociología. Montevideo: Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. - v.30 n° 41 Julio diciembre 2017. Pp 15 - 34

Taylor, C (1993) El multiculturalismo y la “política del reconocimiento. México, D.F: Fondo de
de Cultura Económica. En

<https://seminariosocioantropologia.files.wordpress.com/2014/03/elmulticulturalismoylapoliticadelreconocimientocharlestaylor.pdf>. Consultado el 21/2/18

Therborn, Göran. (2015) *La ideología del poder y el poder de la ideología* Madrid: Siglo XXI

Viscardi, N. & Habiaga, V. (2017) El derecho a la educación en disputa: dinámicas de resistencia y dinámicas de exclusión. En *Derecho a la educación y mandato de obligatoriedad en la enseñanza media*. Montevideo: CSIC - UR.