

**VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O Trabalho no Século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas.**

**GT 11 - Empresas, Empresarios, Modelos Productivos y Trabajo.**

**Violencia simbólica y consentimiento. En torno a las ambigüedades del trabajo  
managerial en la Argentina**

*Diego Szlechter*

## **Violencia simbólica y consentimiento. En torno a las ambigüedades del trabajo managerial en la Argentina**

### **Resumen simple**

Estudiar el trabajo managerial en grandes empresas en la Argentina supone una tarea no menos compleja que la de delimitar esta categoría socioprofesional. En este sentido, decidimos indagar el vínculo particular que se establece en este asalariado y su empresa, inspirándonos en el análisis que realiza Bourdieu (1967 y 1985) en torno a la dominación como una forma de violencia simbólica, es decir como una dominación aceptada e interiorizada dado que no aparece como violenta sino “normal” y legítima. Esta perspectiva permite considerar las estrategias de los asalariados frente a las restricciones del trabajo en términos de racionalidad consciente –conductas reflexivas de interpretación de las restricciones a la acción, como una forma de servidumbre voluntaria, alentada por un interés material o económico- e inconsciente (disposición social al consentimiento). Es así como surgen formas novedosas de interpretar el consentimiento de una manera menos determinista: mientras los managers evitan la coerción, no se abstienen de ser cooptados, puesto que es imposible disociar violencia y consentimiento a la hora de dar cuenta de la perdurabilidad de las relaciones de dominación. En nuestro caso, damos paso al actor para ver cómo se articulan las formas de consentir con las de resistir a las políticas empresariales. La “esquizofrenia” se revela como una consecuencia casi natural del vínculo zigzagueante que se genera entre el gerente y su empleador.

## **Resumen extendido**

### **Presentación de la problemática**

Encarar una Sociología del *mánager* en la Argentina encierra numerosos obstáculos. Dada la inexistencia de una figura legal que defina a la profesión y reglamente un estatuto para el ejercicio de su función, los *mánagers* argentinos no constituyen una categoría *a priori*. Todo lo contrario, éstos son productos de una suerte de “*invención*” por parte del investigador, si bien avalada por prácticas, discursos y valores compartidos y validados empíricamente. Una particularidad del caso argentino respecto de algunos países europeos es la falta de “*reglamentación*” para integrar las élites, probablemente debido a la persistencia (hasta mediados de la década del 70 del Siglo pasado) de cierta movilidad ascendente por parte de las clases medias, lo que ponía constantemente en cuestión la redefinición y delimitación de un campo específico. Es por eso que aún hoy es posible, a través de la acumulación de capital social y no sólo económico, pasar a formar parte de las élites. Esto explica, al menos en parte, la porosidad y la heterogeneidad de la categoría de los gerentes. Estudiar el trabajo managerial en grandes empresas en la Argentina supone una tarea no menos compleja que la de delimitar esta categoría socioprofesional. En este sentido, decidimos indagar el vínculo particular que se establece en este asalariado y su empresa, inspirándonos en el análisis que realiza Bourdieu en torno a la dominación como una forma de violencia simbólica, es decir como una dominación aceptada e interiorizada dado que no aparece como violenta sino “*normal*” y legítima. Esta perspectiva permite considerar las estrategias de los asalariados frente a las restricciones del trabajo en términos de racionalidad consciente –conductas reflexivas de interpretación de las restricciones a la acción, como una forma de servidumbre voluntaria, alentada por un interés material o económico- e inconsciente (disposición social al consentimiento). Es así como surgen formas novedosas de interpretar el consentimiento de una manera menos determinista: mientras los *mánagers* evitan la coerción, no se abstienen de ser cooptados. Flocco (2005), inspirándose entre otros en Bourdieu, sostendrá que es imposible disociar violencia y consentimiento a la hora de dar cuenta de la perdurabilidad de las relaciones de dominación. En nuestro caso, damos paso al actor para ver cómo se articulan las formas de consentir con las de resistir a las políticas empresariales. Hurgamos en la compleja intersección entre la voluntad y la coerción, buscando comprender las fuentes de la acción managerial. La noción de juego social (Durand, 2004) –no en su versión lúdica o al menos no en forma exclusiva- en su

carácter de contenedor del conflicto inherente a la relación capital/trabajo, nos brinda los aportes necesarios para dar cuenta del carácter hegemónico del consentimiento en el proceso productivo. Así, arribamos a un modelo general de generación de consentimiento managerial, en el que la construcción de la carrera juega un rol fundamental en la sostenibilidad y perdurabilidad del consentimiento.

### **El objeto de estudio**

¿Qué definimos como gerente, mánager o mando medio? El primer autor en analizar específicamente esta categoría de asalariados fue Chandler (1977), quien describía a los administradores de nivel administrativo comprometidos en la evaluación y planificación de largo plazo. A su vez, ellos debían coordinar y planificar el trabajo global de la empresa así como la distribución de recursos a través y dentro de las diferentes unidades dentro de la firma. Chandler identifica dos tipos de toma de decisiones que generalmente son responsabilidad de este grupo: decisiones estratégicas y tácticas. Estos mandos medios detentan una posición única dentro de la estrategia de crecimiento de las firmas: son éstos quienes ejercen la verdadera coordinación entre los sectores administrativos y operativos, monitoreando el desempeño de las unidades operacionales bajo su control y coordinando el flujo de materiales –y servicios- a través de ellos. Tal como sostiene Smith (1990: 23), los mandos medios no poseen un rol formal o institucional en la determinación de las inversiones o el crecimiento de las compañías; sin embargo, sus acciones pueden tener un efecto en un amplio abanico de estrategias disponibles en la alta dirección.

La decisión que hemos tomado fue la de restringir las edades de los entrevistados, las que oscilan entre los 30 y los 45 años. Compartimos así los argumentos esgrimidos por Boltanski en su trabajo “Les cadres” (1982): los empleados menores de 30 años, por lo general aún no han accedido ni disfrutado de todos los privilegios sociales que encierra su título académico o en su defecto, su origen social. Este “infortunio” provisorio les otorga a veces la convicción de ser asalariados como los otros, solidarios a los otros trabajadores y, tal como ellos, explotados. Es justamente en la segunda parte de sus vidas profesionales que los mecanismos de selección social, que se desarrollan desde la escuela, producen todos sus efectos, al momento que operan los desplazamientos de los puestos de trabajo hacia las posiciones de poder cuya ocupación no exige más, o no sólo, la puesta en práctica de una competencia técnica, de un “saber hacer”, del “dinamismo” o de la “energía”, sino un conjunto de cualidades (tales como “la distinción”, “las buenas

maneras” o “el buen gusto”) socialmente adquiridos en la familia de origen y asociados a un origen social “elevado”. Es aquí cuando las aptitudes de “hacer trabajar a los otros”, de “manejar sus relaciones conflictivas”, de “movilizarlos” y de “utilizarlos”, aumenta a medida que crece el alcance de los espacios de referencia dentro y fuera de la empresa (Boltanski, 1982: 417 y 418).

Pasados los 30 años, los actores pueden entrar en el juego de la competencia que se les propone, sobreestimar tanto sus chances de promoción como el poder que encierra su posición en la empresa y poseer una imagen un tanto sobredimensionada de su futuro en la compañía. Esta sensación puede tener su pico en los managers más jóvenes, de alrededor de treinta años, donde se deciden las inversiones sobre la carrera, como son los esfuerzos, a veces desmedidos, que reclama la competencia –que exige la represión de la conciencia y el reconocimiento de las verdaderas determinaciones objetivas-. Frecuentemente, diez a quince años más tarde, sobreviene el sentido de “lo real”, muchas veces de manera violenta, pero demasiado tarde, una vez que las apuestas han sido hechas años antes. Los que han depositado todas sus esperanzas en la carrera pueden “tomar distancia” de los modelos de la “excelencia” que les empiezan a parecer arbitrarios, incoherentes, tal como sus vidas pasadas y como el mundo social en su conjunto, en el cual un “genio maligno mueve los hilos” (Boltanski, 1982: 473).

### **Metodología**

Dentro del universo de empresas, seleccionamos a empresas transnacionales que poseen sus oficinas en el área metropolitana de Buenos Aires, ya que lo que se intentó dar cuenta en este trabajo es una lógica global de llevar a cabo la actividad laboral. Dentro de las mismas, se eligieron a gerentes con cierto grado de capacidad decisoria respecto de las estrategias u objetivos de la empresa. Se ha intentado, de manera deliberada, abarcar un abanico lo más amplio posible de sectores de la economía. La mayor heterogeneidad posible en cuanto al tipo de actividad de las organizaciones, nos permite arribar a aspectos comunes entre empleados de empresas de sectores diferentes. La diversidad, a su vez, permitirá acercarnos a conclusiones generalizables y a establecer comparaciones. El argumento central alrededor del cual se ha centrado la investigación en una diversidad tan grande de sectores, es apoyado por Pochic (2001: 25), cuando constata que “parece esencial desarrollar estudios empíricos sobre los cadres en plural, diversificando los tipos de profesión y de sector, el tamaño de las organizaciones, a fin de comprender la brecha entre la experiencia de los cadres y la retórica managerial”. Es por ese motivo que, según

la autora, el modelo de la profesión, centrado en los “analistas simbólicos” y que agrupa a todas las profesiones que centran su principal actividad en el “conocimiento”, la información y la comunicación, evita la acumulación de estudios sobre profesiones calificadas específicas de cada sector que se abstienen de buscar las relaciones con la categoría más amplia de *mánagers*, contribuyendo a disolver esta categoría en lugar de contribuir a profundizar su conocimiento (Pochic, 2001: 26). Dentro de la perspectiva cualitativa, elegimos un abordaje etnosociológico (Bertaux, 2005: 11), el cual lleva a orientar los relatos de los actores hacia la forma de relatos de prácticas en situación, o sea, que a través de los usos es posible comprender los contextos sociales en cuyo seno han nacido y a los que contribuyen a reproducir o transformar. En lugar de mantenernos en el nivel de las representaciones y las interacciones sociales entre los agentes, nos centraremos en las prácticas recurrentes que remiten a procesos sociales estructurales.

## **Resultados**

El consentimiento “espontáneo” se debe unir a la coacción para generar actividades productivas. De todos modos, si bien el conflicto en potencia es inherente a la relación salarial, no debemos caer en visiones deterministas que ven al conflicto entre la empresa y los trabajadores como endémico. Esto quiere decir que el conflicto en el trabajo puede ser organizado y administrado de tal manera que suscite la adhesión de los subordinados. Esta adhesión es interiorizada ya que la relación salarial está basada en una violencia simbólica en la cual la dominación es aceptada e interiorizada porque no aparece como violenta sino “normal” y legítima (para que el trabajo subordinado sea aceptable y la dominación aceptada, es necesario que no aparezcan como tales). Esta perspectiva permite considerar las estrategias de los asalariados frente a las restricciones del trabajo en términos de racionalidad consciente –conductas reflexivas de interpretación de las restricciones a la acción, como una forma de servidumbre voluntaria, alentada por un interés material o económico- e inconsciente (disposición social al consentimiento). Esto nos lleva a suponer que mientras los *mánagers* evitan la coerción, no se abstienen de ser cooptados. Éstos se manejan con una definición alternativa o paralela del “interés corporativo”, una definición explícitamente crítica o al menos oportunista de las políticas estratégicas de la alta dirección a la vez que apoyan la supervivencia de la empresa.

Es así como el dilema resistencia-consentimiento nace de la problemática del anonimato que reviste el poder en las grandes empresas. Se trata de la dificultad de imputar la dominación a un actor dotado de una intención de dominación. En este contexto, el

individuo no puede permitirse no “jugar”, no puede tomarse la licencia de no participar en la vida social, si es que pretende existir en tanto sujeto. Definir la relación salarial como un juego implica la posibilidad de movimiento y de autonomía para cada una de las partes en relación a la otra, incluso cuando los recursos en el juego estén repartidos de manera muy desigual. No es la dominación la lógica central a través de la cual se logra la obediencia. Los elementos no racionales (culturales) deben ser entendidos como reforzadores o estabilizadores de un proceso basado en una acción estratégica y racional sobre intereses materiales más que constituyendo la explicación fundamental del esfuerzo puesto en el trabajo.

Las resistencias deben estar enmarcadas dentro de un modelo “hegemónico” del proceso productivo en el cual éstas deben tener un espacio para ser simbolizadas y resignificadas. Esto no es otra cosa que el reconocimiento por parte de la empresa que el consentimiento siempre es parcial y limitado. La estabilidad y la eficacia de las prácticas sociales depende no sólo de una ecuación medida en términos de costo beneficio, sino que debe estar apoyada sobre bases cognitivas de diverso tipo. Identificar las propiedades distintivas de los mecanismos de generación de consentimiento, no implica de ninguna manera dictaminar que, una vez logrado, el consentimiento se autorreproduce y es incondicional. El creciente solapamiento salarial entre los trabajadores sindicalizados y los mandos medios que se produjo en los últimos ocho años en nuestro país prefigura una eventual renegociación de dicho consentimiento.

### **Bibliografía principal**

Bouffartigue, P. y Ch. Gadea ; *Sociologie des cadres*. La Découverte, Coll. Repères, París, 2000.

Bourdieu, P. ; “Les modes de domination”. En *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, 2(3), 1967. Pp. 122-132.

Burawoy, M.; *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, MTSS, Madrid, 1989.

Durand, J. P. ; *La chaîne invisible. Travailler aujourd’hui: Flux tendue et servitude volontaire*. Seuil, París, 2004.

Durand, J. P. y Le Floch, M. Ch. (dir.); *La question du consentement au travail: De la servitude volontaire à l’implication contrainte*. L’harmattan, París, 2006.