

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Hegemonía empresarial, disciplinamiento en el trabajo: Aportes desde y para una formación radical

Claudia Figari¹

Introducción

El sostenimiento de la hegemonía empresarial sobre el trabajo expresa la lucha permanente por configurar nuevas subjetividades, sobre la base del enmascaramiento del conflicto capital/trabajo. Desde este escenario, se comprende el requerimiento empresarial por propiciar formas agiornadas para el disciplinamiento laboral y, en este sentido, impulsar mecanismos eficaces para generar legitimidad entre los trabajadores. Las concepciones corporativas empresariales predominantes en la fase actual del capitalismo, reenvían analíticamente a las modalidades en las que se expresa el capitalismo global y la explotación laboral. Y esta disputa, necesita ser interpretada desde los Estudios críticos del Trabajo.

En este contexto, una pregunta clave indaga acerca de las estrategias a partir de las cuales la hegemonía empresarial configura y transpone los principios legítimos para transmitir los *sentidos oficiales empresarios*² y conformar sujetos trabajadores proclives a aceptar las reglas de juego imperantes en las organizaciones empresariales. Este interrogante conduce a problematizar las formas complejas de manipulación que coadyuvan en la circulación de aquello que se oficializa como “lo pensable y lo no pensable” y fija fronteras,

¹ Dra. de la Universidad de Buenos Aires, orientación Ciencias de la Educación, investigadora del CONICET y Vice-directora del Ceil-Piette del CONICET. Co-coordinadora del Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO del CEIL). Docente-investigadora en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales y en el Departamento de Educación de la Universidad Nacional de Luján.. Autora y compiladora de libros sobre disciplinamiento laboral, procesos de formación y resistencias en el trabajo. cfigari@ceil-piette.gov.ar

² Los *sentidos oficiales empresarios* constituyen un sistema de ideas que matiza y aporta legitimidad a la hegemonía empresarial. Estos sentidos expresan los principios corporativos imperantes y son re-contextualizados en tanto *conocimiento oficial empresarial*. Los cuadros directivos ejercen una vigilancia estratégica y se constituyen en transmisores, difusores y evaluadores del conocimiento formalizado/doctrina y asumen una función pedagógica (normalizadora) en los lugares de trabajo.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

estableciendo límites en los comportamientos y generando una batería sofisticada de instrumentos para su evaluación a tiempo real en el cotidiano de trabajo. La mutualidad de controles y las solidaridades entre la gestión del control técnico y social se entraman con las formas de precarización laboral expresadas, por ejemplo, en las tendencias recurrentes a la tercerización laboral. El imperio del “cambio cultural”, la “gestión por competencias”, el “management participativo”, la “colaboración” y las “inducciones/entrenamientos” corporativos, gobiernan, con una vocación de colonización de las subjetividades obreras, dinamizando una pedagogía normalizadora que se entrama en la praxis laboral. Es en este sentido que hemos formulado una noción: la *pedagogización del espacio de trabajo*, con el fin de aludir al espacio de imposición de sentidos que se matiza en los múltiples ámbitos donde se despliega el acto de trabajo. Se dinamiza así una praxis pedagógica empresarial que reenvía al propio carácter pedagógico del accionar hegemónico (Brócoli, A.; 1977; Gramsci, 1992). Y, en esta tarea cobran centralidad los agentes formadores, que se multiplican a lo largo de la jerarquía del mando constituyendo los intelectuales orgánicos que requiere la estrategia patronal para dar sostén y consolidación a la hegemonía empresarial. (Gramsci, 1984). Así, sostenemos la necesidad de distanciarse de los esencialismos obstaculizantes para develar los múltiples recursos empleados en el afán por sostener la hegemonía empresarial y acallar voces de resistencia y organización colectiva de los trabajadores.

Otra pregunta clave indaga sobre la entidad que asume la formación política gremial, espacio que podría constituirse en una herramienta fundamental para desnaturalizar la sofisticación de la operatoria patronal en su afán normalizador, vía la formación empresarial. De esta forma, nuestro propósito es aportar algunas hipótesis de trabajo que permitan reflexionar acerca de los vínculos orgánicos entre formación política gremial, conciencia crítica, resistencia y organización colectiva. Y, es en este sentido que proponemos debatir en torno de una Pedagogía radical que se constituya en una herramienta fértil para la resistencia organizada, a partir de la desnaturalización de los mecanismos manipulatorios que emplea el capital para ejercer su dominio sobre los trabajadores (Mac Laren, 2010).

Las líneas de investigación que estamos desarrollando focalizan en el análisis de los dispositivos pedagógicos empresariales, a partir de la centralidad que asumen en la nueva

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

arquitectura empresarial. La pedagogía empresarial y los dispositivos que se dinamizan se constituyen en potentes codificadores de los sentidos legitimados, ya que proveen soportes materiales y simbólicos para transponer eficazmente lo que hemos denominado: el *conocimiento oficial empresarial*³. De esta forma, proponemos aprehender las relaciones pedagógicas inherentes a las relaciones sociales de producción (Kuencer, A., 1989; Frigotto, G., 1988), vía fértil que posibilita dar centralidad a la praxis laboral, y desde allí analizar el espacio de lucha de sentidos y posiciones que demanda ser estudiado en el contexto de las formas históricas y actuales de las relaciones de fuerza obrero-patronales. Desde esta perspectiva, la dialéctica entre matrices de disciplinamiento y resistencias supone abordar un campo analítico que entrama la producción de saberes y las jerarquías sociales en tanto campo de disputa que se dirime en la praxis laboral.

Nuestros hallazgos derivados de las investigaciones que venimos realizando en empresas siderúrgicas, automotrices y en la producción de hidrocarburos⁴, arrojan elementos contundentes ya que han permitido identificar el sentido y alcance que adquieren los sistemas corporativos (y las doctrinas que los sustentan), que reglan el orden laboral y profesional, instalando los principios legítimos: así, por ejemplo, el “Ford Production System -FPS”, la “visión compartida” o bien la “gestión por compromiso social” anidan sentidos emblemáticos de una doctrina que requiere multiplicar dispositivos, agencias y agentes para transponer, recontextualizando, los *sentidos oficiales empresarios*. Consistente con este escenario, también se destaca como tendencia recurrente la invocación por el cambio cultural y la apelación a una capacitación corporativa que opera tanto en las denominadas lógicas de inducción (en el inicio de la relación laboral) como en la formación del mando⁵.

³ Nos referimos a los sentidos tributarios de la construcción hegemónica empresarial, formalizados, sistematizados y mediados por el saber experto. Estas operaciones configuran esos sentidos en doctrinas manageriales.

⁴ Las grandes empresas transnacionales y/o de grandes grupos económicos se constituyen en un excelente laboratorio en cuanto a la dinámica que asume el capital y respecto de los mecanismos especializados que se implementan para recomponer la hegemonía sobre el trabajo.

⁵ En los últimos años se ha avanzado en la consolidación de una línea de investigación que ha fructificado en diversas producciones colectivas y en la producción de diversas tesis doctorales de los becarios e investigadores tesistas que constituyen el grupo de investigación que dirigimos. En este sentido queremos destacar las contribuciones en este campo de problemas de: Hernán Palermo (en empresas privatizadas del subsector de hidrocarburos); Nuria Giniger, Julia Soul y Cynthia Rivero (en el sector siderúrgico); Marcelo

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Postulamos la importancia de desnaturalizar las bases doctrinales de las políticas empresarias, para lo cual resulta fundamental tomar en consideración la variedad, complejidad y articulación de diferentes dispositivos que ponen en forma el sistema de control sobre el trabajo, y el comportamiento laboral adecuado, en tanto resultante del proceso de disciplinamiento en el trabajo (Figari, C. 2009). Así, nos proponemos poner en evidencia los sentidos subyacentes en las matrices de disciplinamiento laboral y la centralidad que asume la formación empresaria en la búsqueda de legitimidad y co-optación para el sostenimiento de la hegemonía empresaria sobre el trabajo. En este sentido, las teorías implícitas que subyacen en las doctrinas manageriales demandan ser visibilizadas. Así, las sostenidas reediciones de la teoría del capital humano y la exacerbación de la tecnocracia pedagógica expresada en una suerte de pedagogía por objetivos agiornada a los nuevos tiempos, gobiernan en las herramientas corporativas en general, y, en particular, en los programas de recursos humanos. Las “inducciones”, evaluaciones, certificaciones se asocian orgánicamente con las lógicas de control social. El neoliberalismo extremó estos mecanismos que siguen proliferando en el contexto de las empresas.

Desde la Sociología del Trabajo aún es una asignatura pendiente un estudio en profundidad acerca de la naturaleza, alcance y especialización de los dispositivos que hacen posible el disciplinamiento en el trabajo. Consideramos que estas aproximaciones nutren también la posibilidad de avanzar en los estudios sobre la naturaleza y alcance de la resistencia y las modalidades de organización colectiva de los trabajadores. Si el control fue abordado desde la Sociología del Trabajo, la naturaleza del disciplinamiento laboral puede ser abonada con más herramientas desde una Pedagogía radical del trabajo. Es decir, indagar en

Hernández, Diego Alvarez Newman y Cecilia Rossi (en el sector automotriz). Asimismo, se ha avanzado en el examen de temáticas clave como la formación de cuadros directivos recuperando análisis transversales en las diferentes áreas de actividad económica antes mencionadas. Se recupera asimismo este campo de problemas en organizaciones sociales y movimientos sociales. En este campo de aplicación destacamos los aportes de Cristian Busto y Marcelo Hernández. Las contribuciones que venimos señalando se inscriben en los siguientes proyectos que dirigimos: “Prácticas hegemónicas corporativas y disciplinamiento laboral: saberes, prácticas y posiciones de los trabajadores en contextos de racionalización y fragmentación en el trabajo”, PIP del Conicet con sede en el Ceil-Piette; “Estrategias de disciplinamiento laboral y resistencia en el trabajo: Disputa político-cultural dentro y fuera de las fábricas”, Ubacyt, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; “Educación popular en organizaciones sociales con base territorial: Sujetos, saberes y experiencias educacionales”, Ministerio de Educación, Universidad Nacional de Luján.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

el carácter pedagógico de las construcciones hegemónicas conlleva un desafío fundamental en el orden interdisciplinario, y en este sentido, la cuestión educacional puede aportar contribuciones para avanzar en el examen político-técnico inherente a la disputa de sentidos, que no puede dislocarse ni de la acción hegemónica ni de la praxis laboral. En todo caso, el desafío es hacer emerger la praxis pedagógica que gobierna en la praxis laboral. Sin embargo, cabe destacar que, desde los estudios que han abordado los vínculos entre la cuestión educacional y la cuestión del trabajo, muchas veces se ha soslayado profundizar en una lectura crítica acerca de los procesos formativos en los espacios de trabajo. Aún cuando el suelo de la fábrica fuera considerado, los enfoques neofuncionalistas resultan pregnantes en las perspectivas que analizan por ejemplo la problemática educacional en los espacios de trabajo.

Desde el enfoque que sostenemos, las pedagogías radicales aportan herramientas analíticas fundamentales para desarrollar una lectura que enfatice en el carácter pedagógico contenido en las relaciones sociales de producción. La disputa de sentidos que allí se teje es consustancial al conflicto entre el capital y el trabajo y necesita ser interpretada a la luz de las asimetrías que gobiernan. Es en este sentido que se hecha luz sobre el carácter pedagógico de las construcciones hegemónicas, que sólo puede ser visibilizado desde el examen de la praxis laboral. Desde esta perspectiva, la desnaturalización de la pedagogía normalizadora empresarial aporta un insumo valioso para un accionar político-gremial/formativo contrahegemónico. En consecuencia, la dialéctica control/resistencia se expresa en la dialéctica pedagogía normalizadora empresarial y pedagogía radical para la formación de cuadros políticos-gremiales. Así, la Sociología y la Pedagogía del trabajo radical aportan herramientas analíticas valiosas para avanzar a través de estudios situados en estos abordajes comprometidos con los trabajadores, sus luchas y organizaciones.

Prácticas hegemónicas empresariales y dispositivos de control laboral: acerca del conocimiento oficial empresarial

Las formas hegemónicas empresariales, desplegadas en contextos situados,

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

requieren ser inscritas en la disputa hegemónica que tiene lugar en el nivel de las formaciones sociales. Es decir, las matrices corporativas empresariales expresan, en definitiva, un cuadro epocal que reenvía necesariamente a la fisonomía que asumen, en determinados períodos históricos, las modalidades de explotación capitalistas sobre el sector del trabajo. Los estudios e investigaciones que venimos desarrollando plantean un desafío al instalar la mirada en los espacios de trabajo y en los territorios en los que se emplazan las empresas estudiadas. Así, las formas de colonización se propagan dentro y fuera de los espacios de trabajo gobernando las esferas diferentes en las que se despliega la vida. Y, en esta apuesta las agencias de control social/simbólico avanzan en diferentes campos de dominio de la actividad social, cultural y productiva. En ese contexto, las estrategias de resistencia colectiva que impulsan los trabajadores necesitan ser visibilizadas. En la Argentina más reciente, estas voces vienen expresándose en un movimiento que reconoce a las bases organizadas en disputa tanto con las cúpulas sindicales corporativas como con las lógicas de dominación patronales⁶.

Estudiar los vínculos entre dominación y resistencia vuelve la mirada sobre la praxis laboral, ya que constituye el territorio donde se dirime el anclaje de las formas hegemónicas, pero también de las modalidades de resistencia de los trabajadores. Desde la perspectiva de una Pedagogía radical del trabajo, nos interesa en especial avanzar en el examen de la praxis pedagógica inherente a las relaciones sociales de producción, que reviste, desde las tesis que sostenemos una importancia nodal tanto en lo que atañe a las modalidades en las que opera la estrategia patronal corporativa, en la búsqueda de cooptación, como en la incidencia específica que asume en las posiciones de los trabajadores.

Los estudios que venimos realizando, han particularmente avanzado en el examen de las modalidades de actuación del bloque ideológico empresarial en contextos situados. Nos referimos a grandes empresas transnacionales y algunas de ellas privatizadas, éstas constituyen un buen observatorio de las estrategias más generales que emplea el capital

⁶ Estos movimientos reconocen una trayectoria que sin embargo fue silenciada con la última dictadura militar.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

concentrado, es decir, configuran un gran laboratorio desde el cual el capital ensaya las herramientas de dominio que se extienden en el nivel de la formación social, y en el marco de procesos históricos determinados. Así, con el objeto de avanzar en el estudio pormenorizado de las estrategias patronales, hemos desarrollado la noción de *prácticas hegemónicas empresariales*. Nos referimos a las actuaciones de agentes, agencias que emplean variados medios /dispositivos con el fin de producir una imposición de sentidos y conformar nuevas subjetividades. Esas prácticas vehiculizan así los principios estructurantes del orden corporativo empresarial en la materialidad del proceso de trabajo. Se expresa un vínculo orgánico entre una esfera político cultural y otra técnico-productiva-organizacional, que es tejido y sostenido estratégicamente por los agentes corporativos: el nuevo mando, empleando variadas, sofisticadas y articuladas herramientas empresariales que se constituyen en traductoras de los discursos corporativos en la cotidianeidad del proceso de trabajo. Así, esas herramientas se conforman en potentes dispositivos de control laboral. Entre los dispositivos que buscan el control social y técnico, postulamos que aquellos de índole pedagógica cobran un particular protagonismo, ya que aportan una tecnicidad apropiada al servicio de las metas empresariales orientadas a la eficaz transposición del *conocimiento oficial empresarial* y a la “colonización de las subjetividades obreras”. De esta forma, la pedagogía empresarial sienta condiciones propicias para que el control se configure en disciplinamiento laboral (Figari, C.; 2010).

La recomposición del orden corporativo empresarial exige dinamizar a la vez un control sistémico y especializado. La especialización de diferentes agencias (calidad total, reingenierías, recursos humanos) aporta un accionar articulado con una clara meta: lograr institucionalidad, normalizando los saberes oficiales empresarios, y, a la vez transponiéndolos eficazmente en la materialidad del proceso de trabajo. Las diferentes agencias y agentes extienden su campo de actuación con procedimientos diferenciados pero actuando en el mapa global de la organización (aunque con estrategias territorializadas). Este entramado complejo y coparticipado contribuye al sostenimiento del orden corporativo sobre la base de nuevas normalizaciones /prescripciones y selectividades.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Las políticas de uso y valorización del trabajo están en juego, y el desafío para la investigación supone objetivar el vínculo orgánico entre el orden tecno-productivo y político-cultural. La denominada “modernización” operó en las últimas tres décadas en los reclutamientos y las movilidades, lo que ha significado traducir los principios normativos unificantes del orden hegemónico empresarial en las configuraciones profesionales emergentes. Así, las formas de dominio en la gestión del trabajo se expresan en el plano de los saberes requeridos/valorizados, y de la gestión de la formación corporativa. Esta traduce los principios corporativos que se extienden a los trabajadores con una relación efectiva en las empresas y a los trabajadores tercerizados. Así, el orden corporativo se sustenta en una “solidaridad sistémica” que, en el plano laboral reconoce la funcionalización de grupos estratégicos de trabajadores y un conjunto ampliado externalizado/subalternizado. La precarización laboral resulta así inherente al propio funcionamiento corporativo que demanda, sin embargo, adhesiones también en los trabajadores más vulnerables. La lógica de imposición de los *sentidos oficiales empresarios* se expresa en los reclutamientos, y en las evaluaciones de desempeño que miden las competencias corporativas exigidas. El esfuerzo corporativo busca identificar sujetos proclives a aceptar las reglas imperantes, y se pretende, en definitiva la adecuación del comportamiento laboral a la pauta corporativa. Esto se traducirá en términos de jerarquías y clasificaciones profesionales.

El orden corporativo requerirá así de agentes con capacidad para dinamizar las formas manipulatorias que demanden las herramientas de gestión específicas a su área de intervención. Esos agentes relocalizan el discurso oficial, en el lenguaje de sus áreas de competencia, y generan las formas de transposición de sentidos en la materialidad del proceso. Este accionar desplegado en múltiples direcciones se nutre de dispositivos sofisticados cuyo análisis es aún una asignatura pendiente para los estudios sociológicos y pedagógicos críticos.

Hacia una pedagogía radical del trabajo

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

El orden empresarial configura un orden pedagógico en tanto y en cuanto la doctrina corporativa define una nueva configuración de sentido orientada a formar nuevas subjetividades. Recuperar el carácter pedagógico del accionar hegemónico supone entonces considerar la dialéctica que se teje entre la disputa material y político-cultural, y, en este sentido, la batalla por transponer la “cosmovisión corporativa empresarial” en las subjetividades obreras. Así, la lucha por las conciencias gana terreno y adquiere implicancias fundamentales para una resistencia organizada. La hegemonía empresarial matriz una nueva formación discursiva que será transpuesta a partir de diferentes operaciones político-técnicas que posibilitan el proceso de diseño, transmisión, distribución de los *sentidos oficiales empresarios*. Se dinamizan nuevos principios legitimadores, instrumentados a través de una pedagogía normalizadora, que ejerce un accionar en múltiples direcciones y genera condiciones para multiplicar los espacios formadores (en clave corporativa). La Pedagogía empresarial nutre la posibilidad legitimadora junto a las variadas formas de individualizar las relaciones laborales y heterogeneizar/fragmentar a los trabajadores. Y, en este escenario esa matriz pedagógica define las claves del disciplinamiento laboral. El orden pedagógico empresarial se sustenta en una producción de sentido que requiere ser decodificada, y esto supone visibilizar los soportes técnicos y las tematizaciones que vehiculizan la doctrina empresarial. Esta lectura no sólo alcanza a las instancias sistemáticas de capacitación, sino también comprende el examen del “efecto formador” derivado del ejercicio hegemónico, que provee una vía fértil para aprehender el carácter pedagógico contenido en las relaciones sociales de producción.

Las matrices corporativas empresariales configuran una nueva formación discursiva, que, en tanto *conocimiento oficial empresarial*, es transpuesta a partir de complejos dispositivos pedagógicos en la praxis laboral. Poner en la escena del análisis la dialéctica praxis laboral y pedagógica supone aprehender la disputa de sentidos que se expresa en los espacios de trabajo. Así, una visión conflictual de la cuestión educacional en estos espacios, discute centralmente con aquellas perspectivas que esencializan el problema de la educación, externalizándolo de las relaciones entre capital y trabajo. De esta forma, la politicidad inherente a la lucha de sentidos demanda visibilizar el proceso político-técnico que se

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

dinamiza en contextos situados donde se despliega el proceso de trabajo, y este proceso necesita ser aún interpretado desde una Pedagogía radical del trabajo. En este sentido, el movimiento de la crítica requiere explicitar los propósitos, condiciones de producción y operaciones de transposición de los *sentidos oficiales empresarios*.

Los dispositivos pedagógicos, al servicio de la patronal, se constituyen en valiosos instrumentos ya que aportan una tecnicidad concerniente a su potencialidad codificadora (Bernstein, 1998). Allí radica una de las cuestiones claves a considerar: ¿cuáles son los sentidos que se transponen, y cómo se expresan en tanto enunciados que emergen difundidos estratégicamente en el cotidiano de trabajo?. La desnaturalización de los sentidos corporativos supone un proceso de desmitificación que permita dar cuenta de los mecanismos manipulatorios empleados por el accionar corporativo empresarial. El proceso de producción de los *sentidos oficiales empresariales* se apoya en diferentes operaciones: seleccionar, transponer, distribuir y evaluar en qué medida se encarnan en los trabajadores los mensajes corporativos. La transposición supone una puesta en forma que posibilita una suerte de distanciamiento entre las fuentes productoras y los efectos buscados, también entre los sentidos subyacentes y aquellos que se invocan en la “superficie discursiva”. Es aquí donde las mitificaciones y las formas manipulatorias se expresan con nitidez. Se naturalizan así los sentidos corporativos más agregados, y se dinamiza el proceso reificador del conflicto entre capital y trabajo.

El dispositivo pedagógico se apoya en heterogéneos y variados mecanismos de manipulación que se esfuerzan por distanciar los propósitos empresariales de los enunciados que se esgrimen para provocar efectos de conciencia. Esos enunciados se expresan en la prolífera producción de las áreas de recursos humanos, en las revistas corporativas, en los materiales que apoyan las acciones de capacitación, pero también en los manuales de procedimiento que derivan de las áreas ocupadas en las reingenierías.

El movimiento de la crítica posibilita el reconocimiento de las fisuras que se derivan del montaje político-técnico operante para sostener la hegemonía empresarial sobre el trabajo. Esas fisuras se expresan en las formas que asumen las subversiones de sentido en la praxis laboral. Las tensiones, en tanto viejas tensiones, entre centralización/descentralización;

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

individualización y colectivización, homogeneización/diferenciación, igualación/desigualación, gobiernan en la propia arquitectura del orden pedagógico, laboral profesional que se conforma desde las propias bases técnicas-productivas.

En este escenario, la agencia pedagógica /corporativa supone la proliferación de los intelectuales orgánicos que se apoya en un complejo proceso de cooptación desde los niveles inferiores del mando. Nuestras investigaciones han indicado la difusión de programas especiales de formación del mando, pero también la proliferación de distinciones simbólicas (desde el nivel de operarios) que introduce selectividades en el mismo nivel jerárquico. Estas “distinciones” se derivan de la implementación de los sistemas corporativos empresariales, y son vehiculizados a través de instrumentos de gestión que se concretizan en los espacios de trabajo. La formación del mando y el proceso de cooptación generalizado dispuesto (que atraviesa toda la estructura del mando) abrevan también en la multiplicación de espacios colectivos instrumentalizados (“células de trabajo”) que asumen un sentido emblemático en tanto ámbitos de formación corporativa empresarial (Figari, C.; Hernández, M., 2009).

La pedagogía empresarial impone sentidos a través de prácticas específicas matizadas por diferentes agentes formadores, así la prolífica producción de recursos humanos (en materia de programas de capacitación, planes de desarrollo), los materiales específicos de circulación interna empleados en los entrenamientos, manuales de procedimiento, convenios colectivos de trabajo, etc, componen una red potente para encauzar el “efecto formador”. Cabe destacar que éste puede reconocerse en la arquitectura de la organización del trabajo, asumiendo un papel protagónico los grupos de trabajo y los liderazgos en la pedagogización del espacio de trabajo. El inicio de la relación laboral y los programas de formación del mando se constituyen en espacios fundamentales donde el dispositivo pedagógico normalizador se expone en forma emblemática. Así, las modalidades de inducción (en la cultura corporativa), y la formación política-corporativa patronal (en los programas orientados a “jóvenes profesionales”) asume un papel relevante en la agencia “modernizante”. El espacio de imposición de sentidos expresa, en definitiva, el criterio de verdad imperante y, en este sentido, los conocimientos legitimados por la patronal para sostener el orden empresarial. Y, este campo de disputa alcanza a todos (trabajadores

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

efectivos y tercerizados). De esta forma, la estrategia empresarial articula la unicidad corporativa en la selectividad que gobierna como usina de fragmentación entre los trabajadores.

Las matrices corporativas más agregadas colonizan el espacio de trabajo y las subjetividades obreras a través de complejas mediaciones pedagógicas (y comunicacionales). Es a este proceso que hemos denominado: *pedagogización del espacio de trabajo*. Su desnaturalización y crítica puede constituirse en un valioso insumo en la formación político-gremial que disputa con las estrategias empresariales corporativas y con las cúpulas sindicales distantes de las bases. De esta forma, la agencia formadora en manos de los trabajadores organizados requiere tomar en consideración los mecanismos de cooptación dispuestos, y construir los espacios de formación para forjar y promover sus intelectuales orgánicos. En articulación con lo anterior, el movimiento de la crítica y la toma de conciencia no pueden sustraerse de la reconstrucción del accionar colectivo organizado y, en este sentido, la interpelación también se orienta hacia las corporaciones sindicales y la pregnancia de las bases conceptuales del neoliberalismo. Así, las experiencias de formación política y organización desarrolladas en Argentina, por ejemplo, en el transporte de subterráneos de Buenos Aires, en fábricas recuperadas (destacamos en especial la fábrica Zanón), o desde los movimientos y organizaciones sociales aportan un material valioso en la disputa por reconstruir legitimidad entre los trabajadores y encauzar la resistencia en una organización colectiva articulada con otros movimientos en lucha. Es más, si la embestida patronal abreva en la proliferación de espacios colectivos instrumentalizados, en tanto células de trabajo, sedes de la pedagogía empresarial, resulta relevante el análisis crítico de lo anterior por las bases organizadas, a los efectos de reconstruir los colectivos obreros en tanto sedes potenciales de una formación política-gremial. La reconfiguración de los espacios de reconstrucción del accionar colectivo, ellos mismos pueden constituirse en espacios de formación crítica, como primera fase de un movimiento hacia la construcción de un accionar contrahegemónico.

El escenario descrito permite enunciar algunos propósitos que consideramos fundamentales para la formación política-gremial:

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

- Fortalecer la formación político-gremial de los delegados, dando centralidad a la praxis laboral en las tematizaciones
- Recuperar la memoria obrera: significando la resistencia del movimiento obrero en una perspectiva histórica y las experiencias situadas en las que se despliega la praxis laboral
- Significar las trayectorias laborales, culturales, educacionales, de participación política, como insumo para la reflexión crítica situada en la praxis laboral, y debatir las posiciones que expresan los trabajadores frente a la estrategia de la patronal.
- Visibilizar las condiciones de producción del nuevo disciplinamiento laboral
- Desnaturalizar el proceso político-técnico de producción de sentidos corporativos, identificando las operaciones técnicas y los sentidos que se transponen a través de los dispositivos pedagógicos empresariales
- Visibilizar los anclajes estructurales/materiales y políticos-culturales que posibilitan la pedagogización corporativa del espacio de trabajo, identificando los vínculos orgánicos entre prácticas corporativas y pedagógicas
- Analizar las subversiones de sentidos que se posibilitan a partir del proceso político-técnico que provee el dispositivo pedagógico: el proceso político-técnico de producción de sentido empresarial
- Visibilizar las fisuras que se derivan del conjunto de dispositivos empresariales corporativos que se orientan tanto hacia una esfera de intervención política cultural como técnica productiva.
- Propiciar articulaciones entre formación radical, acciones de resistencia y organización de los trabajadores (a través de comisiones internas, en articulación con otros movimientos en lucha).

A modo de conclusiones

Las formas de dominación sobre el trabajo en la actual fase del capitalismo demandan ser sometidas a la crítica, y, en esta tarea resulta fundamental el examen de los dispositivos empleados para encauzar la hegemonía empresarial en la praxis laboral. Las

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

práticas hegemónicas empresarias vehiculizan los principios estructurantes del orden laboral/profesional. Los intelectuales orgánicos patronales viabilizan el conocimiento oficial en la organización del trabajo y de la producción, multiplicando para ello a los agentes formadores. Así la gestión empresarial ejerce una vigilancia estratégica en torno de los saberes corporativos requeridos, en las inducciones y en la formación del mando. Este proceso recurre a un conjunto de herramientas, entre las cuales el *dispositivo pedagógico* adquiere centralidad.

El sostenimiento de la hegemonía empresarial constituye un campo de disputa por la imposición de los sentidos oficiales, y, en esta apuesta se articula una faz política-cultural y técnica, cuyo vínculo orgánico demanda ser interpretado y sometido al análisis crítico.

La imposición de sentidos asume un anclaje específico: la esfera económica-productiva, donde se asienta la posibilidad normalizadora unificante y la proliferación de selectividad y diferenciaciones entre los trabajadores.

La pedagogía normalizadora empresarial se actualiza a partir de un proceso político-técnico que posibilita la transposición de sentidos, y, en esta tarea el encauzamiento de la formación política patronal resulta estratégico. Se desarrolla así la pedagogización del espacio productivo, que expresa la lógica de imposición de sentidos en la praxis laboral. Diseñar, transmitir, evaluar, requiere de un dominio técnico especializado, y supone el ejercicio de una actuación pedagógica diferenciada. Sin embargo cada una de ellas reenvía a la doctrina corporativa y a la función formadora.

La desnaturalización y crítica de la agencia pedagógica empresarial puede nutrir los espacios de formación política-gremial que disputan tanto con la estrategia corporativa patronal como sindical. Así, recuperar la memoria del movimiento obrero como historia de resistencia y la praxis laboral como lugar central de anclaje de las formas hegemónicas empresariales se constituye al menos como condición inicial para fortalecer espacios de formación de formadores orientados a los cuerpos de delegados. Así una pedagogía radical situada puede nutrir las acciones de resistencia, de organización colectiva y la recomposición de cuadros sindicales.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 8 - 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Bibliografía

BERNSTEIN, B. **Pedagogía, control simbólico e identidad**, Morata, Madrid. 1998

BRÓCCOLI, A., **Antonio Gramsci y la educación como hegemonía**, México, Editorial Nueva Imagen. Cap.I. 1977

FIGARI, C. **Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria** en: Alves, G. y Figari, C.(Orgs): **La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global**, Praxis, Brasil. 2009.

FIGARI, C.; HERNÁNDEZ. M. **Prácticas pedagógicas y resistencias en el espacio de trabajo: fronteras y aperturas en el campo de la Pedagogía crítica del trabajo**, VII, **Encuentro de Cátedras de Pedagogía, “La Pedagogía en el pensamiento contemporáneo. Debates, encuentros y desafíos”**, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, Rosario. 2009

FIGARI, C.; **Hegemonía empresarial y lógicas de formación corporativas: disputas para una resistencia obrera organizada**, en Figari C., Lenguita, P. y Montes Cató, J.S. (comp.) **El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX**, Editorial Ciccus, Buenos Aires. 2010

FRIGOTTO, G. **La productividad de la escuela improductiva**, Cortez. 1988.

GRAMSCI, A. **Los intelectuales y la organización de la cultura**, Nueva Visión, Buenos Aires. 1984.

GRAMSCI, A. **Antonio Gramsci, Antología**, Siglo XXI editores, México. 1992

KUENZER, A., **Pedagogia da fábrica. As relações de produção do trabalhador**, Cortez Editora, 3era Ed, Sao Paulo, Brasil. 1989.

MCLAREN, P. **La pedagogía crítica revolucionaria, el socialismo y los desafíos actuales. Herramienta web 4. Entrevista de Sebastjan Leban, primera parte.** <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-4/la-pedagogia-critica-revolucionaria-el-socialismo-y-los-desafios-actuales>. Febrero 2010.