

¿Volver a lo seguro para resguardar la identidad?.

Oswaldo Battistini.

Cita:

Oswaldo Battistini (2007). *¿Volver a lo seguro para resguardar la identidad?. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1309>

***XXVI CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA
ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGIA (ALAS)***

Guadalajara, 13 al 18 de agosto de 2007

¿Volver a lo seguro para resguardar la identidad?¹

Autor: Osvaldo R. Battistini²

¹ Esta ponencia fue realizada en el marco del trabajo que se lleva a cabo en el proyecto ECOS A06H02: “*La integración social en problemas. Un estudio sobre jóvenes, trabajo y sectores populares en Argentina y Francia*”

² Investigador CONICET. Profesor Universidad de Buenos Aires.

Introducción

La última década del siglo XX significó para Argentina el punto culminante del proceso de transformaciones que había comenzado con anterioridad a la dictadura militar, a mediados de los setenta. Desde el año 1991, con la llegada de Menem al poder, el modelo neoliberal diagramaba las condiciones de funcionamiento de la economía, pero también iba a disponer una serie de lineamientos sociales y culturales que reformularían el conjunto de relaciones sociales en el país.

Con la apertura al mundo desarrollado, con las puertas de par en par a la modernidad también ingresaban en nuestra realidad social, las inestabilidades, las flexibilidades, las urgencias, la intermitencia de las relaciones. La combinación entre el éxito fácil, la potencia individual de los más jóvenes, la necesidad de mostrarse como adaptable y presentar a los otros la predisposición al cambio como un valor personal, se constituyó en el símbolo de los nuevos tiempos. El cambio, el desinterés por las seguridades de los lugares estables fue la norma. Tal como dice Bauman (2005, 73), “si una vez andar de acá para allá constituyó un privilegio y un logro, entonces ya no resulta una cuestión de elección: ahora se convierte en un ‘tengo que’. Si alguna vez ir a toda marcha era una aventura estimulante, ahora se convierte en una faena agotadora”.

Bajo una realidad signada por estas premisas, nuestra decisión fue analizar como los trabajadores enfrentaban sus construcciones identitarias ante la precariedad de las referencias que imponía la inestabilidad a que los sometía el mercado de trabajo.

De cualquier modo, el estudio de la identidad también nos colocaba en el terreno de lo inestable, lo cambiante, la necesidad de mirar a los sujetos desde sus movilidades, sus múltiples relaciones y la variación de sus perfiles frente a ellas.

Algunos análisis de la identidad nos conducían por terrenos que, en principio, se nos aparecían como inasibles. Cuando Dubar (2001: 109), nos planteaba que “la identidad no es otra cosa que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones”, cada una de estas dimensiones se abría ante nosotros como un camino que no debíamos dejar de transitar si queríamos dar cuenta de cada proceso de construcción identitaria.

Si bien acordábamos con las posiciones teóricas que nos llevaban a pensar la identidad como nunca unificada “y, en los tiempos modernos tardíos, crecientemente

fragmentadas y fracturadas; nunca singulares sino múltiplemente construidas a través de diferentes discursos, prácticas y posiciones a menudo intersectadas y antagónicas. Están sujetas a una radical historización, y a un proceso constante de cambio y transformación.” (Hall, 1997), lo que representaba una solución teórica se constituía al mismo tiempo en un problema metodológico, ya que cómo haríamos para observar, analizar y luego explicar aquello que se encuentra en permanente cambio.

A pesar de todo, la selección de nuestro objeto de estudio y la especificidad de los casos elegidos nos remitían a cierto grado de estabilidad. Estudiaríamos a los trabajadores de dos empresas terminales automotrices, de origen transnacional, que se habían instalado en el país a partir de mediados de los años noventa. Una de ellas era de origen japonés (JAM) y la otra de origen norteamericano (USM)³, ambas desarrollaban el mismo modelo de organización de la producción (el toyotismo), pero llevaban adelante sistemas diferentes de gestión de la mano de obra.

Se trataba de dos implantaciones realizadas en Argentina a mediados de los años noventa, aprovechando las ventajas económicas generadas por las políticas neoliberales. Eran dos grandes empresas, con respaldo internacional, con pretensiones de ampliar mercados en Latinoamérica, que habían realizado un proceso de selección y contratación de personal con el objetivo de contratar un grupo de trabajadores estables y ciertas perspectivas de progreso en la carrera. En definitiva, estudiaríamos trabajadores que reproducían, en cierta forma, el modelo del asalariado a tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado.

La estrategia de investigación que llevamos a cabo fue preponderantemente de tipo cualitativo, asentada en la utilización de relatos de vida y entrevistas en profundidad, con trabajadores de las dos empresas, seleccionando a aquellos que desarrollaban sus tareas en la línea de producción.⁴

En lo que sigue, en los dos primeros apartados desarrollaremos nuestra perspectiva sobre la identidad, en el tercer apartado delinearemos los principales elementos de la conceptualización con la cual realizamos el estudio y, antes de concluir el artículo, desarrollaremos algunos de los resultados de la aplicación de dichos conceptos teóricos.

³ Por razones de confidencialidad hemos modificado los nombres de ambas empresas. Lo mismo haremos con todos los testimonios de trabajadores que puedan aparecer citados en el presente artículo.

⁴ Llevamos a cabo 22 relatos de vida en la empresa japonesa y 25 en la empresa norteamericana.

La historia personal como fuente de datos

Entonces, si la identidad nos ponía ante las referencias múltiples, si además el contexto en que estábamos estudiando nos proponía la inestabilidad frente a dichas referencias ¿Cómo haríamos nosotros para entender ese proceso, para generar datos sobre dos grupos de trabajadores diferentes en dos empresas distintas, en dos zonas del país? existiría algún mecanismo o dispositivo que nos permitiría recopilar esta información sin alterar la riqueza que, sin dudas, también representaba esa complejidad?

El punto de partida para buscar esos datos se ubicaba en la intersección de dos referencias y representaciones, los propios predicados de los sujetos sobre ellos mismos y lo que los “otros” decían sobre ellos. La identidad implica una relación refleja, de uno con uno mismo, con su propia historia, y de uno respecto de otros, que nos obliga a reflexionar sobre el pasado y sobre el presente. Teniendo en cuenta asimismo que este proceso es no lineal y aleatorio.

En la lógica de esta misma construcción se ubicaba uno de los elementos que nos permitiría captar nuestros datos. Los predicados propios y las referencias sobre y de los otros adoptaban esencialmente la forma discursiva. Se hacía imprescindible entonces, si queríamos indagar en las construcciones identitarias, ir a buscar en cada discurso, en lo que en él se decía, pero también en lo que él ocultaba, así como por las intersecciones o caminos que él abría. El conocimiento de uno mismo es sólo a partir de sus progresos, de sus regresiones, tanto de sus éxitos como de sus fracasos. Pero, tal conocimiento de sí requiere necesariamente de una profundidad temporal que incluye la narración de la propia historia (Taylor, 1998: 75)

Debíamos así recurrir a las historias personales de los trabajadores, teníamos que hurgar en ellas tratando de encontrar referencias que nos posibiliten deconstruir lo complejo, para luego poder reconstruir el entramado que nos permita ver, en su desplazamiento multifacético, al proceso identitario en su conjunto y desarrollo.

Sin embargo, aun con una vía de acceso a los datos, la apertura a las distintas dimensiones de la vida y las relaciones diferenciales que a lo largo de la historia se generaban, hacían que nuestra perspectiva de análisis permaneciera dificultada. Pretendíamos estudiar los procesos identitarios en toda su complejidad, por lo cual no podíamos pararnos en un solo momento de la vida, el que teníamos frente a nosotros. Era necesario ir más allá de él y recorrer otras dimensiones de esas vidas.

Mientras que los relatos de los trabajadores nos iban a proveer de ciertas percepciones sobre sí mismos, y era posible encontrar también algunas referencias a ellos en los discursos de sus jefes, compañeros, familiares, etc. Aquello que se nos dificultaba el estudio era la posibilidad reconstruir fielmente cada momento relevante de los respectivos procesos identitarios. En primera instancia, teníamos que poder romper las intimidades de nuestros interlocutores, para descubrir las referencias que eran absolutamente propias, que estaban inscriptas en su propia historia, pero que, además, sufrían las continuas transformaciones de los contextos desde los cuales eran recordadas y relatadas.

La historia personal no podía ser retraída hacia cada un de dichos momentos, por lo cual quedábamos a expensas de sus propios relatos. Pero, “lo real es discontinuo, formado de elementos yuxtapuestos sin razón, de los cuales cada uno es único, por lo tanto, más difícil de retener, dado que ellos surgen de forma, sin cesar, imprevista, sin propósito, aleatoria” (Bourdieu, 1994: 83). Entonces, aquello que, en el mismo relato, aparecía ordenadamente, como con una continuidad lógica entre pasado y presente, tal vez no había sido fruto de una construcción tan ordenada. Era preciso salir de la posible trampa que nos podía tender la excesiva confianza en alguna de las herramientas que utilizaríamos en el desarrollo de nuestro trabajo de campo. Había que escapar a la posibilidad que el relato de vida se aproxime a una presentación oficial de sí (Bourdieu, 1994: 87), sacándolo de la estructura de un recuento sistemático de datos biográficos que podrían ser incluidos en un currículum vitae, para llevarlo, de una forma cuidadosa, a cierto espacio de la infidencia, al desarrollo de cierta familiaridad entre nosotros y el entrevistado.

De cualquier modo, tal como sostiene Bertaux (1997), podemos afirmar que las percepciones de una situación, que un actor elabora constituyen para él la realidad de esa situación; y es en función de dicha percepción y no en la realidad objetiva que la investigación sociológica busca conocer, que el actor social será llevado a actuar. Esto nos obligaba a captar esas percepciones, pero ¿que sucede con ellas en el tiempo y como se transforman en el relato?

Con este punto de partida, trabajamos sobre esos relatos de vida, tratando que ellos no se transformen solamente en una presentación de sí, sino haciendo que en ellos aparecieran representados los momentos significativos del proceso identitario en sus

conjunto, sobre todo aquellos que implicaban interacciones que tuvieron trascendencia en las decisiones relativas al recorrido de vida realizado y por realizar.⁵

A partir de entonces, era preciso encontrar alguna categoría que, desde su estabilidad epistemológica nos permita captar y no perder la riqueza de los movimientos producidos en torno a experiencias, interacciones, contextos y discursos cambiantes.

Entre miradas cruzadas y reflejos múltiples

En los tiempos recientes los espacios de seguridad y estabilidad parecen haberse resentido y hasta desvalorizado. Gran parte de las personas, sobre todo los más jóvenes, parecen no preferir anclajes demasiado pesados, pertenencias fuertes que limiten sus movimientos. Por el contrario, las libertades de elección, las posibilidades de cambiar permanentemente parecen alimentar cierta sensación de goce. Pero, al mismo tiempo, y en forma contradictoria, cuando ciertas pertenencias estables se hacen posible suelen convertirse en absolutas.

Si la inestabilidad era la norma de los tiempos que vivíamos y tal como venimos advirtiendo la variabilidad, la contingencia, lo aleatorio, eran las formas en que vamos construyendo nuestras identidades, igualmente no podíamos pensar dicha construcción sin algunos momentos de relativa estabilidad o posicionamientos⁶.

Consideramos que los momentos identitarios relevantes son aquellos en que el juego del reflejo y la reflexividad nos obliga a profundizar nuestra mirada en el tiempo y

⁵ Para ello construimos un instrumento que nos permitía seguir el relato y guiarlo en los momentos en que este se desviaba de los puntos significativos. Estos puntos eran identificados a partir del énfasis del relator sobre aspectos de su propia vida o referencias a “otros” que hayan tenido relevancia en sus construcciones identitarias. Asimismo, para permitir la comparación entre distintos sujetos, reconstruimos nuestro instrumento luego de cada entrevista, y en función de lo que en ella haya sucedido, incorporamos puntos clave o disparadores que permitan hacer surgir los momentos significativos. Si bien, para nosotros, cada relato representaba una unidad indisoluble, era imprescindible que existieran puntos de contacto con otros relatos. Aunque cada historia pueda ser considerada como una unidad en sí misma, no se encuentra aislada del contexto en el que se desarrolla y esos puntos de contacto son el resultado de las interacciones en un recorrido histórico que se desarrolla junto o en el mismo momento que otros sujetos, y estos últimos eran para nosotros cada uno de los otros trabajadores que estábamos estudiando.

⁶ Hacemos acá referencia a la utilización que hace A. Giddens (1984) del término “posicionamiento”. Según este autor, los sistemas sociales se organizan en tanto que prácticas sociales regularizadas que se mantienen vía encuentros dispersos a través del espacio-tiempo. Sin embargo, los actores, de los cuales las conductas constituyen tales prácticas, se “posicionan” o se “sitúan” en el espacio-tiempo, o ellos viven todo a lo largo de lo que Hägerstrand llamo sus senderos espacio-temporales; ellos se posicionan también en un sistema de relaciones, como lo sugiere la misma expresión “posición social”. Sobre el plano estructural, las posiciones sociales se constituyen en tanto que intersecciones particulares de significación, de dominación y de legitimación que tienen ligazones con la categorización (tipificación) de los agentes. Una posición social supone la definición de una “identidad” precisa en una red de relaciones sociales, y esta identidad es una “categoría” para la cual un conjunto particular de sanciones normativas es apropiada. (Pag. 133-134)

en el espacio. Ir más allá del instante que estamos viviendo para mirar hacia atrás y encontrar las referencias que nos permitan reconstruir pasos anteriores, redimensionarlas, revalorizarlas, deconstruirlas y construir nuevas referencias con ellas y con las que encontramos en nuestro posicionamiento actual.

Pero, esa mirada temporal implicaba también alguna referencia hacia el futuro, a aquello que se espera como posible o a aquello que puede ser proyectable sin que necesariamente se tenga certeza de alcanzarlo totalmente.⁷ El futuro se ubica en la esfera de lo que se proyecta, aquello que, desde las bases del momento que se vive puede pensarse hacia adelante. Los hombres son “seres de proyectos”, que los llevan hacia el futuro y que se relacionan con su identidad personal (Bajoit, 2000).

El camino de nuestra historia está plagado de puntos o momentos en los cuales nos detenemos para mirarnos con mayor atención, desde allí revisamos el pasado y proyectamos un futuro.⁸

De cualquier modo, esos instantes no se dan en el vacío, no somos seres aislados del contexto en el cual desarrollamos nuestras experiencias. Estamos influidos por condiciones que, en la mayor parte de los casos, escapan a nuestra capacidad de administrarlas. Es así que, la selección subjetiva del camino a recorrer tendrá mayor o menor posibilidades de ser llevada a cabo en función de las mayores o menores restricciones que nos imponga el contexto objetivo en el cual nos movemos.

En dicho contexto habrá instituciones, organizaciones, espacios de trabajo, que nos planteen dichas restricciones, imponiéndonos mayores o menores grados de libertad en el desarrollo de nuestro camino. Cuando podamos seleccionar este camino, muy posiblemente su recorrido no sea lineal, no podremos prever mucho respecto de su forma y menos aún el punto de llegada.

Cuando nos proponemos encarar un viaje, en el momento en que nos planteamos el camino a seguir para arribar al lugar donde pretendemos arribar, tratamos de contar con ciertas seguridades que nos aseguren dicha llegada. Sin embargo, por mas que tomemos todas las precauciones, nada está totalmente asegurado. En el transcurso del recorrido

⁷ Es interesante aquí hacer la distinción que realiza Bourdieu (1994), cuando, retomando a Husserl, dice que: “la relación al futuro que se puede llamar *proyecto* y que pone al futuro en tanto que futuro, es decir en tanto que posible constituido como tal, entonces como lo que puede llegar o no, se opone al futuro que se llama *protension* o anticipación pre-perceptiva, relación a un futuro que es casi presente”.

⁸ La vida posee siempre un grado de comprensión narrativa asimilable a ese camino, por el cual se comprende una situación presente bajo la forma de un “y luego”: a partir de A (lo que se es), y luego se hace B (lo que se proyecta para el futuro) (Taylor, 1998: 72).

encontraremos partes del camino que debemos sortear, porque no están convenientemente asfaltadas, desviaciones que se nos abren y nos plantean disyuntivas sobre cual tomar para reducir el tiempo, otros viajeros que nos dificultan, impiden o facilitan el transito por el camino. En cada uno de los puntos del recorrido estamos obligados a mirar, a estar atentos, a pensar como seguir.

Nuestras trayectorias de vida se mueven con lógicas similares. Proyectamos, observamos hacia delante para ver hacia donde nos dirigiremos. Más allá de la precisión y seguridades que establezcamos para encarar algún camino, nunca tendremos total certeza acerca de la posibilidad cierta de alcanzar la meta. En cada recorrido se ubicarán una multiplicidad de momentos relacionales, que nos obligarán a mirar y mirarnos, a detenernos reflexionar sobre lo que estamos realizando y como lo estamos llevando a cabo, a mostrarnos frente a otros y vernos en su mirada. Cada relación se nos presenta como un espejo que se va modificando en el espacio y el tiempo.

Recurrir a la idea del espejo nos permite hacer alguna comparación respecto a las interacciones que se nos presentan cotidianamente. Las reflexiones que se dan frente a los espejos dependerá de las características de cada uno de estos, la calidad de su imagen, su grado de refracción, el pulido de su superficie, su concavidad o convexidad, etc. Pero, por otra parte, en los espejos, las imágenes laterales de los objetos aparecen invertidas, como sucede si presentamos una frase escrita frente a ellos, que será prácticamente ilegible.

Este pequeño rodeo por la física nos permite efectuar una comparación con las imágenes que otros tienen de nosotros mismos, así como las que nos transmiten e impulsan nuestra reflexión. Nunca transmitimos la misma imagen, tampoco ella vuelve a nosotros tal cual fue transmitida. En primer lugar, es necesario tener en cuenta que nuestra presencia ante “otros” puede adquirir características diferentes según los contextos de referencia y según quienes sean esos “otros” en dichos contextos. Por ejemplo, serán distintos los papeles que llevaremos adelante frente a nuestra madre, o a un amigo, frente a una mujer que tratamos de conquistar, en nuestro trabajo frente a nuestros superiores, o a nuestros compañeros. En cada caso, modificaremos en mayor o menor medida nuestra presentación y nuestro discurso.

En segunda instancia, muchas de dichas interacciones suelen no prolongarse el tiempo necesario para proveer a nuestros interlocutores de los datos sociales suficientes como para que puedan dar cuenta plenamente del carácter de nuestros actos. Para salvar dicho déficit y con la necesidad de justificar parte de nuestras actitudes, solemos utilizar

signos que sustituyen la ausencia de estos datos. Estos signos actúan como medios de predicción de nuestras acciones. De cualquier modo, aun con estas salvedades, las dos partes de la interacción siguen moviéndose en el terreno de las apariencias. Por otra parte, con el objetivo de proteger nuestras propias proyecciones solemos utilizar lo que se denomina como “prácticas defensivas” y cuando queremos salvar la definición de la situación proyectada por otro, lo hacemos mediante “prácticas protectivas”. (Goffman, 1981)

Aunque es también posible que suceda, la mayor parte de los reflejos que los otros nos devuelven de nosotros mismos no sufren distorsiones intencionales, se trata siempre del resultado de espacios acotados de relación y de miradas cruzadas desde situaciones diferentes de vida. Los únicos que disponemos de total información sobre nuestras propias vidas somos nosotros mismos y no siempre estamos dispuestos a proporcionarla en forma detallada. Pero además, cada vez que nos encontramos en disposición de analizar nuestra propia historia, los datos que la constituyen pueden tomar carácter diferente de acuerdo al contexto desde donde estamos volviendo a mirarlos. Por lo tanto, la reconstrucción exacta de cada hecho de nuestras vidas es prácticamente imposible. Por otra parte, quienes nos observan y se muestran como receptores de nuestros reflejos, tienen sus propias lentes, talladas a partir de sus historias personales, desde sus contextos y valoraciones. Cada una será una mirada diferente, tal como ocurre con los diferentes espejos frente a los que imaginábamos reflejarnos.

De todos modos, cuando interactuamos no reparamos permanentemente en estas distorsiones, simplemente solemos estar pendientes de los reflejos que generemos para poder observarnos en ellos. Esta capacidad de mirar y mirarnos alimenta nuestra potencia reflexiva. N. Elias (1999: 248) decía que uno de los elementos esenciales que diferencia a los hombres respecto de todos los otros seres vivientes, desde la hormiga hasta el mono, es esa capacidad de efecto de espejo que puede desarrollar a partir de mirar y mirarse. El hombre puede, de alguna manera, extraerse de sí mismo y colocarse frente a él de tal suerte que él se vea como en el espejo de su conciencia. Un individuo humano es para él mismo, a la vez, un yo, un tú, y un él o ella. Y un individuo no podría ser para él mismo un yo, sin ser al mismo tiempo una persona que puede tomar distancias respecto de sí mismo y considerarse como un tú, un él o ella.

M. Foucault (1967) habla del espejo como un espacio de utopía, porque se trata de un lugar sin lugar. “En el espejo me veo donde no estoy, en un espacio irreal que se abre

virtualmente detrás de la superficie, estoy allá, allá donde no estoy, especie de sombra que me devuelve mi propia visibilidad, que me permite mirarme allá donde estoy ausente: utopía del espejo”. Pero, Foucault resignifica este espacio del espejo, dado que, por contrario a los espacios irreales de las utopías, los espejos existen realmente y tienen, sobre el lugar que ocupamos una especie de efecto de retorno, a partir del espejo nos vemos ausentes del lugar en el que estamos, porque nos vemos allá. A partir de esta mirada que de alguna manera recae sobre mí desde detrás del espejo, vuelvo sobre mí y comienzo a poner mis ojos sobre mí mismo y a reconstruirme allí donde estoy.⁹

La interacción que nos impone la presencia de “otros” en nuestro camino nos abre a la reflexividad permanente. Nuestras propias miradas a través de los otros hacen que podamos distanciarnos y retornar sobre nosotros mismos, tomarnos como objetos y ponernos en cuestión, podremos así desimplicarnos en ese mismo proceso (Bajoit, 2000).

La reflexividad es un dato central de la modernidad, desde entonces el hombre vive cognitivamente en espejo de su propia vida, reflexiona y se analiza, hasta transformar su cotidianeidad en objeto de interrogación comparable al objeto de experimentación científica en un laboratorio. Pero, “la reflexividad sobre su propia vida es necesariamente limitada, por un imperativo contrario, identitario. El individuo moderno está emplazado en la obligación de construir y reconstruir sin cesar su coherencia alrededor de un eje que no es otro que lo que se llama identidad. A la lógica fisional de la reflexividad generalizada, que deconstruye en todo sentido las menores certidumbres, él debe oponer la lógica fusional de la construcción de sí, las líneas de vida que dan sentido” (Kaufmann, 2004: 110)

Este doble juego de la reflexividad y la identidad se detiene a partir de que la segunda actúa como filtro de la primera, ya que la identidad es un proceso de cerrado y fijación, mientras que la reflexividad reposa en la lógica opuesta de la apertura y del movimiento. Esta oposición no opera más que en algunos momentos, cuando la caja identitaria tiene necesidad de re-encerrarse sobre una unidad de sentido, y en otros momentos por el contrario, la reflexividad puede preparar la puesta a punto de una nueva grilla identitaria. Antagónicas en cuanto a la lógica de su funcionamiento, reflexividad e

⁹ Foucault (1967) llama a estos lugares, entre lo real y lo irreal, como *heterotopías*, “lugares reales, lugares efectivos, lugares que están diseñados en la institución misma de la sociedad, que son especies de contra-emplazamientos, especies de utopías efectivamente realizadas en las cuales los emplazamientos reales, todos los otros emplazamientos reales que se pueden encontrar en el interior de la cultura están a la vez representados, cuestionados e invertidos, especies de lugares que están en todos los lugares, aunque sean sin embargo efectivamente localizables”. El espejo aparece para Foucault como una experiencia mixta, entre la utopía y la *heterotopía*.

identidad están frecuentemente asociadas en articulaciones complejas. En el corazón del ejercicio concreto de la subjetividad. (Kaufmann, 2004: 111).

Conceptos estables para realidades móviles y cambiantes

Explicar, en las Ciencias Sociales requiere la búsqueda permanente de conceptos que estabilicen, aunque sea momentáneamente, realidades que se mueven permanentemente. La misma velocidad con que los cambios se generan hace que muchos de nuestros datos y hasta alguna de nuestras conclusiones hayan caducado en el mismo transcurso de nuestras investigaciones.

Estas premisas nos obligaron, en nuestro estudio, a pensar en la necesidad de contar con ciertos conceptos, que desde su relativa estabilidad nos permitan dar cuenta de situaciones que no paraban de modificarse.

En nuestro trabajo de campo, los relatos de vida de los trabajadores de las empresas citadas, nos habían permitido recopilar datos sobre sus respectivas construcciones identitarias. Asimismo, la estrategia de seguimiento de la entrevista, nos proveía indicadores para poder detectar los momentos significativos y las relaciones relevantes de cada una de dichas trayectorias.

La conjunción entre los desarrollos teóricos en que basábamos nuestro análisis y el proceso de construcción de datos nos abrió el camino para encontrar dichas categorías. Asimismo, pensábamos que era importante que estas últimas nos permitieran ir más allá de la simple interpretación de nuestros casos en estudio.

Efectivamente, en el análisis del trabajo de campo estaban las primeras pistas o puntos clave desde donde y hacia donde fijar la mirada. En los recorridos sobre las historias de vida de los trabajadores dos palabras comenzaron a resonar en nuestra cabeza: “referencias” y “señales”. Si bien, en ambos casos podíamos obtener interpretaciones similares, en cada una de ellas encontrábamos diferente fuerza explicativa para analizar los procesos de construcción identitaria.

La primera de las palabras nos remitía a una conceptualización de mayor generalidad explicativa que la segunda. Ella nos remitía a los hechos, momentos, personas, grupos sociales, acciones, que tomamos como marco para mirar y mirarnos.¹⁰

Desde allí construimos el concepto de *referenciales identitarios*, que interpretamos como aquellos parecidos o diferentes, a quienes aceptamos o rechazamos para identificarnos o no con ellos, a los grupos en los que actuamos o decidimos tomar como espacios de pertenencia, asimismo a los espacios en los que deseamos no estar o no pertenecer, etc.

Dichos referenciales no se ubican en el vacío, no aparecen ante cada individuo descontextuados, son producto de una determinada condición objetiva en la que los sujetos se mueven y en la que los mismos referenciales se ubican o desarrollan. Asimismo, bajo las restricciones relativas de dicho contexto, es la propia subjetividad la que determina, en última instancia, si un individuo los incorpora o no como referenciales y cual es el valor que les otorga. La conjunción entre los factores objetivos y subjetivos hace que un mismo referencial puede o no ser tomado como tal o adquirir distinto valor o fuerza en diferentes momentos de la vida.

Como dijimos más arriba, un individuo o un grupo social puede representar para otro individuo un *referencial identitario*, pero debe tenerse en cuenta que no necesariamente la ubicación temporal de este último tenga que ser hecha en el presente. También puede tratarse de un referencial localizado en nuestro propio pasado histórico o en los relatos de nuestros antepasados.

Es importante destacar asimismo que, las organizaciones o instituciones, frente o en las cuales desarrollamos nuestras experiencias, marcan valores, tienen líderes, especifican comportamientos o determinan parámetros ideológicos, prefigurando así las formas que adquirirán o les otorgaremos a dichos referenciales.

El carisma personal, el lugar que ocupa un individuo, la actividad que realiza genera mecanismos que lo ponen a la vista de otros y lo muestran como la imagen a imitar, seguir o rechazar, colocándolo en la situación potencial de convertirse para nosotros en un *referencial identitario*.

¹⁰ Según la Real Academia Española, la palabra “referencia” significa, entre otras acepciones: Relación, dependencia o semejanza de algo respecto de otra cosa. Base o apoyo de una comparación, de una medición o de una relación de otro tipo. Modelo, ángulo de referencia. Noticia o información sobre alguien o algo.

Nuestro entorno más cercano (la familia, los amigos, los compañeros, el barrio, etc.) constituye el medioambiente privilegiado para determinar los referenciales a elegir. Pueden estar localizados en nuestra profesión o en alguna profesión a la que aspiramos pertenecer.

Si bien este concepto nos permitía identificar, en los recorridos de vida de los sujetos, las relaciones y momentos significativos de las construcciones identitarias, su grado de generalidad nos impedía aún graduar o valorizar el peso cada referencial adoptaria, en los diferentes momentos históricos, para cada trabajador.

En este sentido, establecimos dos denominaciones intermedias o dos sub-categorías diferenciadas. En primer lugar, ya la palabra *señales* nos remitía a la idea de marcas que nos permiten conocer o distinguir cosas, hechos o personas; también nos llevaba a pensar en mojones en el camino, que nos indican por donde vamos, cuanto recorrimos, etc.; nos daban idea también de la imagen o representación de algo.¹¹

Si considerábamos al proceso identitario como un camino en el cual se ubican determinadas posiciones, desde donde se trata de ver hacia el pasado, el reflejo del presente y el proyecto futuro, pensar en *señales* nos resultaba sumamente adecuado para dar cuenta de las referencias que tomamos, las que ubicamos para saber donde pararnos y hacia donde continuar el camino.¹²

Si hasta aquí habíamos logrado otorgar un relativo peso a ciertos referenciales, nos restaba caracterizar situaciones en las cuales los mismos adquirirían mayor fuerza que una simple señal en el camino.

Para dotar de una mayor potencia representativa a los referenciales recurrimos entonces a la idea de *soportes*, considerándolos como los lugares, momentos, personalidades, grupos, etc. sobre los cuales nos apoyamos o soportamos para decir nuestra pertenencia o para utilizarlos como punto de partida para alcanzar, desde ellos, un nuevo lugar.

La definición que en nuestro trabajo le otorgamos a la idea de *soporte* nos permitió pensar en parámetros desde donde el individuo pueda decirse similar, diferente, identificarse plenamente o tomar preceptos de conducta bajo los cuales se construya buena

¹¹ Acepciones correspondientes al Diccionario de la Real Academia Española.

¹² La búsqueda de *señales* va más allá de la existencia de las mismas. El individuo se orienta en un espacio que existe independientemente que se consiga o no encontrar tales *señales*, pero además, dicho espacio vuelve inevitable la tarea correspondiente a dicha búsqueda. (Taylor, 1998: 50)

parte de su identidad.¹³ No se trata así de una base de sustentación permanente, sino un apoyo más en la construcción. No se trata de la base fundamental sobre la cual se apoya el edificio de la individualidad sino de ladrillos que se suman entre sí y conforman una estructura a lo largo de toda la historia personal. Son seleccionados por los individuos en función de una oferta social, cultural, estructural y no simplemente impuestos por el marco societal preponderante en un momento o en un lugar.

Ahora ya estábamos medianamente armados de instrumentos para poder interpretar, para alcanzar alguna comprensión de los procesos identitarios y encontrar alguna forma de resolver el problema que nos planteaba toda su complejidad.

Parecidos y diferentes

Algunas de las principales características del contexto económico y social de implantación de las empresas, así como el modelo productivo las iban a emparentar, así como otras de sus especificidades iban a mostrar las grandes diferencias entre ellas.

El modelo económico vigente desde 1991, las características del mercado de trabajo, las condiciones de posibilidad para la implantación de nuevas formas productivas, y las facilidades para la exportación al resto de los países latinoamericanos, habían sido los elementos que las empresas consideraron a la hora de decidir la inversión en el país. Ambas firmas iban a vivir los mismos vaivenes de la economía, sus momentos de apogeo y de crisis, durante el período que fue desde 1996 a 2004¹⁴.

Las dos empresas tenían diferentes orígenes del capital, lo cual también podía ser el fundamento de las relaciones distintas que sostenían con el desarrollo del método productivo. En el caso de la firma japonesa, se trataba del proceso que ellos habían diseñado y puesto en marcha desde fines de la Segunda Guerra Mundial en adelante, hecho

¹³ Varios autores han utilizado el concepto de *soporte*. Por ejemplo, E. Goffman (2001 :72-73), se refiere a los soportes como marcas de identidad que diferencian a un individuo y lo hacen único, como por ejemplo la imagen fotográfica que los demás tienen sobre él o el conocimiento de su ubicación especial dentro de una red de parentesco. R. Castel (2001: 30) no refiere a los soportes respecto a la identidad, sino como concepción objetiva de posibilidad de constituirse precisamente en individuo, o en persona, o en sujeto. Para este autor, hablar de soportes es hablar de “recursos” o de “capitales”, y representa la capacidad de disponer de reservas que pueden ser de tipo relacional, cultural, económicas, etc. Se trata de los bienes objetivos, cuya posesión le aseguraría independencia al individuo. D. Martuccelli (2002: 64), por su parte, indica que el individuo no existe más que en la medida en que el sea sostenido por un conjunto de soportes, materiales o simbólicos, próximos o lejanos, conscientes o inconscientes, activamente estructurados o pasivamente sufridos, siempre reales en sus efectos, y sin las cuales, él no podría subsistir por mucho tiempo. Para este autor, los soportes no son solamente materiales, sino que también pueden ser hasta ficcionales.

¹⁴ Hacia fines de 2004 cerramos la recopilación de datos en ambas empresas.

que les permitía contar con mayor proximidad y conocimiento sobre los instrumentos y técnicas a aplicar. Los norteamericanos, por su parte, pondrían en funcionamiento un método que para ellos representaba un desafío, ya que se trataba de una de las pocas experiencias piloto en la materia. La inversión japonesa llegaba por primera vez al país con este tipo de plantas industriales, lo cual le imprimía a la misma cierto desconocimiento del territorio y de sus características sociales, culturales y políticas. La firma norteamericana, por el contrario, ya contaba con alguna experiencia en dichos aspectos, dado que había tenido instalaciones industriales en Argentina desde 1925 a 1979. Por otra parte, ambas empresas iban a tener localizaciones completamente diferentes. Los japoneses instalaron su planta a aproximadamente 200 Km de la Ciudad de Buenos Aires, en una zona que para los inversores representaba un espacio que brindaba mayores seguridades que aquellos situados en proximidad de las grandes ciudades. En referencia a esto último, un empleado del área de Relaciones Laborales de la firma nos decía que en la zona no “se nota tanto la presencia de movimientos sociales, no hay tanta politización”. Este factor fue tomado, por la empresa, como un dato de suma relevancia a la hora de contratar personal, ya que a partir de ello tendrían relativamente garantizada mayor docilidad e involucramiento que el que podrían encontrar en las grandes ciudades.¹⁵ La planta norteamericana, por el contrario, se situó en las cercanías de la tercera ciudad en importancia del país, en cuyos alrededores se había conformado, durante los años sesenta y setenta, una de las regiones industriales de mayor desarrollo de la Argentina, pero también de mayor politización de la clase obrera. En el momento de instalación de la empresa esta zona ya no tenía las mismas características, la mayor parte de las firmas habían cerrado sus puertas y lo que primaba era el desempleo y la pobreza, pero paradójicamente esto mismo se habían constituido en una nueva fuente de politización y conflicto¹⁶.

Otro dato de relevancia a la hora de diferenciar los espacios en que íbamos a encontrar primariamente a nuestros entrevistados, era que la firma japonesa aplicaba una política de relacionamiento con el personal de tipo casi paternalista, con sumo cuidado en la evolución del trabajador en su trabajo y en su vida personal, garantizándole la estabilidad en el puesto y generando una serie de incentivos reales y virtuales de gran eficacia disciplinadora. En cambio, en la empresa norteamericana, la estabilidad no estaba

¹⁵ Esto último también se corresponde con la afirmación de un gerente de USM, quien se manifestaba acerca de la inteligencia que habían tenido los japoneses para elegir el lugar de instalación y las ventajas en términos de posibilidades de contratar personal adecuado, que ello le brindaba.

¹⁶ Nos referimos en este caso al potencial de organización de los desocupados, manifestado en la Argentina por los grupos denominados como “piqueteros”

garantizada, sucesivos despidos masivos daban la pauta que el empleo no era seguro, no se respetaban las carreras para los ascensos, los incentivos prometidos no se cumplían en tiempo y forma, y se vivía en constante presión por la productividad sin que esto sea recompensado convenientemente.¹⁷

Por otra parte, la firma japonesa había puesto sumo cuidado en el sostenimiento de una sola modalidad de contratación del personal. Todos sus empleados deberían tener el colegio secundario finalizado¹⁸, no contar con gran experiencia laboral anterior y no tener vínculos con lo sindical. En el caso de los norteamericanos, algunas de estas premisas se respetaron en el primer grupo que fue incorporado, pero luego en los sucesivos ingresos esas restricciones se fueron distendiendo.

La búsqueda de estabilidades dentro de un contexto inestable

En este apartado recorreremos algunos de los *referenciales identitarios* que, a partir de los relatos de los trabajadores, se nos presentaron como significativos de los respectivos procesos identitarios, pero que además nos posibilitaron algún tipo de comparación al interior y entre los dos colectivos de trabajo.

¹⁷ Debemos aclarar que, en ningún caso, nuestras apreciaciones sobre estas diferencias están calificando a la empresa japonesa como el mejor lugar para los trabajadores. Simplemente estamos estableciendo las distinciones entre un modelo y otro. JAM desarrolla mecanismos de disciplinamiento de su personal que tienden a difuminar las imposiciones que se les realizan, para que cumplan con las pautas de productividad, para que se sometan permanentemente a un esfuerzo físico desgastante, para incorporar normas de comportamiento absolutamente funcionales al modelo. El sistema de premios e incentivos, entre los cuales un viaje a Japón es el más ansiado, se sostiene a rajatabla y es una de las políticas en las cuales la empresa pone mayor esfuerzo. Durante los momentos de crisis económica del país JAM no produjo despidos de personal, mientras que en USM se generaron despidos masivos. El incumplimiento con estas pautas disciplinares hace que los trabajadores de USM adviertan con mayor rapidéz la forma en que las técnicas tienden a extraerles mayor productividad e incluso actuar en contra de su propia resistencia física y mental. A partir de esto, los trabajadores tienden a adoptar formas de resistencia individual a las mismas.

¹⁸ En el inicio de cada campaña de reclutamiento masivo, la empresa tomaba contacto con los colegios secundarios de la zona, en los cuales realizaba exposiciones, a cargo de un representante del área de Recursos Humanos y otro de Producción, sobre las características de la firma y las ventajas de trabajar en ella, con el objetivo de incentivar a los alumnos a presentarse a la convocatoria. En el primer momento de la instalación de la empresa en el país, comenzó con los colegios secundarios técnicos, pero cuando se agotaron las posibilidades de contratar a sus graduados recientes, continuó con los que aun no lo habían hecho, los cuales terminaron sus estudios en el transcurso de su primer año de trabajo. También, al no poder completarse el plantel con estos trabajadores, recurrió a las últimas camadas de los colegios secundarios de la ciudad de implantación y de zonas aledañas, aunque no fueran de la especialidad técnica, lo cual dejaba al descubierto que lo único que importaba era el nivel de formación y no su tipo. La especialización del trabajo iba a lograrse cualquiera fuera el conocimiento previo de los trabajadores. Esto estaba mostrando un cambio abrupto respecto de modelos productivos anteriores.

Mientras hasta mediados de los setenta, el sindicalismo se presentaba en Argentina como un fuerte performador de identidades sociales y personales¹⁹, apareciendo como lo que podemos denominar un fuerte *soporte identitario*, en nuestras entrevistas actuales la mayor parte de los trabajadores lo consideraban solamente desde sus facetas más negativas o perjudiciales. Si bien no podemos afirmar que haya dejado de tener absoluta relevancia en las construcciones identitarias, ya que su presencia sigue permaneciendo en el discurso de los trabajadores, para muchos de ellos adopta la forma de una *señal negativa*. Esta caracterización se da sobre todo en los casos de trabajadores con historias personales absolutamente alejadas de referencias políticas o sindicales. Salvo casos excepcionales, en la empresa japonesa, la mayor parte de los trabajadores mostraba este tipo de percepción. Ciertas condiciones de origen de los trabajadores y hasta condicionantes referidos a los posibles ascensos e incentivos fueron también induciendo el alejamiento con el sindicato, tal como puede verse en el siguiente testimonio:

(...) entre nosotros, entre los que estamos con la posibilidad de obtener ascenso, algo de eso, no sé si nos creamos nosotros una persecución a medida, o es como que a los jefes, que vos estés metido con el sindicato no les gusta. No quieren un rebelde. Y si vos tenés aspiraciones a algo lamentablemente tenés que, aunque vos estés muy de acuerdo con las ideas del sindicato, tenés que tratar de sacártelas porque no vas a llegar a nada. No te lo hacen notar, no te lo van a venir a decir pero es así, todos saben que es así. Si estás muy metido con el sindicato fuiste, te marcaron, te hicieron una cruz, de la listita te sacan. (Luciano, 26 años, Calidad, TM²⁰-JAM)

En otros casos, de la misma empresa, el acercamiento es simplemente utilitarista, lo cual haría perder algo de la negatividad de la *señal*, pero no su sentido último.

Al sindicato no iría, vendría acá [a la empresa], charlaría, hablaría con uno, con otro. Si se me agotan las posibilidades de solucionarlo con recursos humanos, buscaría otra alternativa. Si el sindicato como alternativa iría, pero tenés muchas

¹⁹ Hablamos de la identidad personal, que no puede ser otra cosa que una construcción social, y como tal es creada y mantenida en interacción permanente. Torregosa, J. R. (1983): "Sobre la identidad personal como identidad social", en Torregosa, J. y Sarabia, B. (Eds.) *Perspectivas y contextos de la Psicología Social*, Barcelona, Ed. Hispano Europea, citado por Revilla, 2003. Recurrimos también a la distinción que efectúa Goffman (2001) entre identidad social, como la correspondiente a la ubicación de la persona dentro de una categoría genérica e identidad personal como su identificación respecto al carácter único de su propia vida.

²⁰ *Team Member*: miembro de una célula de trabajo.

formas de solucionar el problema antes de caer al sindicato. Es como un último recurso si no tenés otra cosa. (Luciano, 26 años, Calidad, TM-JAM)

Estoy afiliado al sindicato hace muchos años y estoy tratando de buscar otra obra social que me descuenta menos porque el sindicato me descuenta el 8% en total y es mucho dinero. (Matías, 34 años, pintura, TL²¹-USM)

P: ¿Estás afiliado? R: Sí, porque van a hacer un barrio en Baradero²², en San Nicolás, SMATA lo va a hacer. Y para estar en el barrio tenés que estar afiliado al sindicato, y mucha gente se afilió por eso. (Rafael, 22 años, Pintura, TM)

La *señal* era valorizada de otra forma cuando en las historias personales de los trabajadores se presentaban referencias sindicales, sobre todo ancladas en antecedentes familiares. En algunos casos, por la forma en que estos *referenciales identitarios* fueron incorporados o aprehendidos la mirada preponderante sobre los mismos tendía a ubicarse en el “deber ser” y, desde allí, con fuertes cuestionamientos a la actuación del sindicato en la empresa frente a la defensa de sus intereses como trabajadores. Podía incluso, recurrirse a un pasado idealizado o a ciertos preceptos personales acerca de cuales deben ser las características o como debe llevarse adelante una representación de este tipo. Esto sucedió mayormente en USM, donde además, la ausencia de fuertes restricciones a la entrada y la existencia de situaciones conflictivas generalizadas incrementaron la presencia y aparición sindical. En muchos casos, los fracasos en la resolución de dichos conflictos y sus consecuencias negativas para los trabajadores fueron adjudicados a la mala actuación de los representantes en la planta o su debilidad frente a la empresa y al propio sindicato.

Los delegados son unos títeres, son títeres de la empresa y son títeres del secretario de trabajo del sindicato, del secretario general del sindicato, nada más. (Duilio, 30 años, Calidad, TM-USM)

Nosotros tuvimos una experiencia muy fea, el año pasado no, el ante año pasado. Estamos peleando un convenio de trabajo toda la fábrica, y cuando ya estábamos que parábamos la planta, que esto que lo otro, vinieron los delegados de Buenos Aires y dijeron muchachos esto es lo que hay, ya firmamos agárrenlo, agárrenlo. Entonces, esa medida que hicimos nosotros para tratar de mejorar no sirvió de nada porque ya el sindicato había firmado el convenio. Entonces de ahí,

²¹ Team Leader: líder de una célula de trabajo.

²² En relación a un barrio, en la ciudad de Baradero, que el sindicato planifica crear para los trabajadores de JAM.

fue como una traición, que nos cayó del sindicato hacia nosotros, el sindicato es supuestamente la voz que nos va representar en lo que queremos y al escuchar eso nos sentimos totalmente solos. (Osvaldo, 36 años, Ensamble, TL-USM)

Es importante además, tener en cuenta que ciertos *referenciales identitarios* adoptarán mayor o menor valor de acuerdo a la valoración que se le imprima a otros referenciales y/o las condiciones contextuales en que los mismos sean incorporados a las construcciones identitarias.

En los dos casos estudiados, el comportamiento de las empresas respecto a los trabajadores y la existencia de un marco estructural destructor de seguridades en el empleo, reforzaban el carácter negativo de la señal identitaria sindical y promovían el desarrollo de un *soporte identitario* ligado a la empresa y sus valores. El sostenimiento de una gran coherencia entre el modelo productivo, la difusión precisa y sistemática de sus valores, la seguridad en el empleo y los incentivos constantes a los trabajadores hicieron que JAM fuera considerada, por la mayor parte de ellos, como un *soporte* de fundamental importancia en sus construcciones identitarias. Por el contrario, en las construcciones identitarias de gran parte de los trabajadores de USM, la empresa pierde importancia, sin significar que el sindicato se presente como alternativa.

Te digo [USM es] una fuente de trabajo en este momento, nada más.
(Victorio, 35 años, Ensamble, TL-USM)

"es una empresa que hace sus negocios, sirven o sino chau"
(Federico, 35 años, Calidad, TM-USM)

(...) una multinacional me parece como importante para mí como para recibir experiencia más que nada, o sea, sé que es una multinacional que tiene cabezas en Estados Unidos y en diferentes países pero no me siento como que estoy haciendo un beneficio para equis persona, es un beneficio para una corporación y por ende te pagan un salario acorde a lo que vos te desempeñás. (Facundo, 29 años, Ensamble, TM-USM)

La evolución del empleo en esta última empresa (con etapas de fuertes despidos), el deterioro de las condiciones de trabajo (a partir de presiones constantes por productividad), el relativo incumplimiento con los incentivos prometidos, el deterioro de las pautas de calidad del proceso y del producto, los conflictos, son todos factores que pudieron haber generado esta mirada particular de sus trabajadores. En ciertos casos, para aquellos que

lograron ascensos o tienen posibilidades de hacerlo y que están fuertemente consustanciados con la empresa, el valor positivo del referencial se sostiene, pero en otros casos, cuando estos valores no lograron anclarse fuertemente, los factores anteriores hacen que el *soporte identitario* se debilite en forma creciente, hasta impulsar ciertos deseos de salir de la empresa en algún momento.

(...) la imagen esa fue cambiando, primero me sentía muy identificado con la empresa, muy orgulloso de la empresa en que trabajaba, como General Motors, (...) bueno, después pasaron un montón de desencantos, cerraron un turno, echaron mucha gente, que también sucedió todo el problema del país que tuvimos. Y empezamos a perder algunos valores, algunos reconocimientos que se le daban antes a la gente. (Abel, 34 años, Ensamble, TM-USM)

(...) hace un par de años o un año y medio que estoy pensando en cambiar, pero quiero algo que no tenga un patrón, ya me tiene desesperado me tiene loco. Y eso es lo único que puede pasarme, que me echen, que pida un retiro, para que me den una plata que pueda poner un negocio. O sino me gustaría volver al laburo que hacía antes. Viste, Pantoc [por la empresa donde trabajó anteriormente], volvió a surgir, a tomar gente. El laburo era insalubre pero yo preferiría volver con toda esa gente, aparte yo me sigo juntando todos los años yo voy a las despedidas de año que hacen. (Oscar, 36 años, Materiales, TM-USM)

Para la mayor parte de los trabajadores entrevistados, el trabajo se presentaba como un *soporte identitario* de fundamental importancia. Aún poniendo entre paréntesis las características y condiciones de sus empleos en las dos empresas, colocaban al trabajo no sólo como fuente de subsistencia y seguridad familiar, sino también como base simbólica performadora de futuros. Resulta paradójica la forma que asume el condicionante estructural en este caso, ya que en un contexto donde justamente el trabajo se transforma en un bien escaso y hasta restrictivo de otras actividades de disfrute personal, su representación en los sujetos se hace cada vez más fuerte.

La educación siempre representó, sobre todo para los sectores medios de Argentina, una fuente de ascenso social de suma relevancia. Las sucesivas crisis económicas vividas por el país y la implantación de un nuevo modelo de inserción en el mercado laboral, produjeron cierto deterioro de las credenciales educativas. Sin embargo, para gran parte de los trabajadores de estas dos empresas, el hecho de que la posesión del nivel de educación secundaria haya sido la condición para obtener un empleo estable y pensar desde allí un

futuro de progreso, la convierte en un *soporte identitario* de gran valor para ellos, fundamentalmente de cara al momento del ingreso a la firma. El colegio secundario, que para todos los adolescentes representa un momento de fuerte marca identitaria en las propias historias, en el caso de esta empresa se ve absolutamente revalorizado por constituir la llave de ingreso a ella. Con el tiempo, cuando se observa que las capacidades generadas por el colegio pierden valor para dejar paso a lo que se aprende en la empresa, el *soporte* se transforma en una *señal identitaria positiva*. Es entonces cuando la formación específica para el trabajo en la empresa pasa a constituirse en *soporte identitario*, dado que es desde allí donde se considera que se va a lograr el progreso futuro. Si el colegio secundario fue una fuente de seguridad porque permitió la entrada y cierta permanencia, las nuevas seguridades están soportadas por lo que se aprendió en el transcurso²³. En JAM esto ocurre con todos los trabajadores entrevistados, en USM, en cambio, al no haber representado siempre una condición ineludible para el ingreso y al encontrarse, en muchos casos, deterioradas las posibilidades de progreso y permanencia, el referencial correspondiente a este nivel de educación adopta preferencialmente la forma de una *señal identitaria positiva*, se considera su importancia, se la asume como un valor (incluso para transmitir a sus hijos), pero no se la incorpora con fuerza en su propia construcción identitaria.

La educación en sí misma, se mantiene en el grado de *soporte identitario* cuando los trabajadores (en ambas empresas) deciden continuar con sus carreras universitarias, más allá de las restricciones que impone el trabajo cotidiano²⁴, colocándose como parte fundamental de un proyecto futuro.

En un contexto en el cual los valores relativos al éxito individual en el mercado y el prestigio que dan los puestos de poder constituyen parte de la cultura hegemónica, las posibilidades de ascenso que proporcionan las empresas a los jóvenes aparecen como sumamente atractivas. En los casos estudiados, estas perspectivas representan un incentivo permanente a la vista de los trabajadores. En este sentido, los lugares ocupados por los superiores adquieren fundamental importancia en sus construcciones identitarias. En

²³ Si en JAM esto se valoriza mayormente al interior de la empresa, en USM pierde esta connotación para pensarse también como posibilidad por fuera de ella.

²⁴ Mientras en USM no se restringe el desarrollo de una carrera universitaria y, en algunos casos, se la incentiva, en JAM se intenta disuadir a los trabajadores de continuar estudiando más allá del colegio secundario. Esta última posición se fundamenta en el hecho que la firma no cuenta con los espacios y posibilidades de ascensos suficientes, que ameritarían los progresos educativos sus trabajadores. Esto sucede sobre todo cuando se prosiguen carreras tecnológicas, o que requerirían algún nivel de consideración para un posterior cambio de puesto (por ejemplo hacia áreas administrativas o ingenieriles).

primer lugar, se puede decir que dichos lugares son presentados como las *señales* indicadoras del camino que se debe seguir si se quiere progresar, tanto en el trabajo como en la vida. Así, una de las funciones, la del *team leader*, es colocada como la referencia permanente de los trabajadores, se trata del puesto anhelado, ya que representa la demostración palpable de la promesa empresaria de futuro, de la condición de estabilidad en el empleo, y de la validación de las capacidades propias. El puesto de líder del grupo es el espejo permanente en quien mirarse para testear si se están cumpliendo las premisas indicadas por la empresa. El que llegó a ese lugar es el que cumplió y tuvo su justo premio, entonces se convierte en la imagen a imitar. Por otra parte, quien ocupa este lugar es el que además debe desempeñar el rol de evaluador del resto de sus compañeros, con lo cual el lugar de reflejo deja de ser sólo ejemplo simbólico y adquiere materialidad en la posición del primer escalón en la determinación de los premios y castigos, y de las consiguientes posibilidades de ascender. Esta situación tiene mayor preponderancia en JAM, ya que todas las instancias de la carrera aparentan ser cumplidas a rajatabla, aun en el terreno de lo virtual²⁵. En USM, cierta discrecionalidad en la determinación de los ascensos y las presiones que se ejercen sobre los puestos jerárquicos, generalmente trasladadas por estos al colectivo de trabajo, hacen que los lugares de los superiores pasen a ser considerados, por buena parte de los trabajadores, como *señales identitarias negativas*, o directamente se los desvalore totalmente como referencial.

(...) no estoy dispuesto a pagar el precio que se requiere para subir.

P: ¿Cuál es el precio? R: No sé bien, pero creo que muy alto. Mucho maltrato, mucha presión, mucho tiempo. Es lo que veo, a lo mejor no. Hay cosas que veo que yo no soportaría. Hay cosas que no tienen lógica. Presiones que no tienen por qué. Porque las cosas se hacen igual. Aparte yo por ahí no concibo, que estás haciendo autos, no estas en una sala de emergencias. (Sebastián, 28 años, Ensamble, TM-USM)

En todos los relatos de los trabajadores la familia se presentó como el *soporte identitario* de mayor fuerza. Las referencias al pasado, traían los valores transmitidos por la familia de origen para estructurar el presente, e incluso dar pautas para el futuro.

Como mencionamos anteriormente, ciertos referenciales se entrelazan entre sí. Así, trabajo y familia aparecieron completamente unidos en el discurso de los trabajadores,

²⁵ Es decir, aun cuando los ascensos no sean posibles, porque la estructura coyuntural de la empresa no lo permite.

sobre todo en el de los JAM, puesto que gran parte de su relación con el trabajo comenzó en el relato y las actividades de sus padres.²⁶ También este dato se propagaba en las referencias al resto de su familia, cuando hablaban de los trabajos de sus hermanos u otros parientes. El ejemplo del padre que trabajaba y con ese esfuerzo pudo sostener a la familia, es seguido al pie de la letra para tratar de replicarlo en la propia vida y en el trabajo a partir de su ingreso en JAM. El *soporte identitario*, primero incorporado en el relato propio a partir del relato generado por los padres, es luego resignificado y reforzado en cada acto de la vida. El paternalismo desarrollado por JAM y las continuas referencias discursivas y materiales a las familias de los trabajadores, sirven de sustento a esta relación. El sostenimiento de un espacio de seguridad permite pensar en proyectos futuros para la familia (los hijos, la casa nueva, el automóvil) y reforzar su consideración como *soporte identitario*. A partir de estas seguridades, la enorme brecha generacional que producía la crisis socioeconómica que vivía el país y afectaba mayormente a los jóvenes y su futuro, se vió relativamente reducida. La familia anterior se constituye como ejemplo a seguir y el empleo en JAM es la posibilidad de concretarlo. Por otra parte, otro elemento a considerar es que las relaciones personales y tal vez la sensación de estabilidad que la empresa japonesa tiende a generar suele hacer que, en los relatos de los trabajadores, la misma sea asimilada a una familia. Para gran parte de ellos el trabajo, empresa y familia se interrelacionan y condicionan.

[JAM] Me da trabajo y ya es como una familia, digamos, ya es como una familia porque estoy más acá que en mi casa, estoy más con ellos que en mi casa. Y me dio mi primer plata, la platita... gracias a ellos, no sé, me pude comprar el auto en cuotas. (Joaquín, 21 años, Calidad, TM-JAM)

(...) no es que uno lo quiera decir por un compromiso, nada que ver... pero visto con otras relaciones que yo he tenido de trabajo, es como una FAMILIA. (Víctor, 27 años, Motores, TL-JAM)

En USM, por el contrario, si bien pueden establecerse relaciones entre trabajo y familia, no se alcanza el mismo grado de concordancia entre familia y empresa, ya que esta

²⁶ Un dato de relevancia que surgió en nuestra investigación fue la preponderancia que le otorga a la identificación personal con el trabajo el área de Recursos Humanos de JAM. En las entrevistas de reclutamiento de esta empresa se incluían preguntas referidas a las percepciones que los trabajadores tenían respecto al trabajo, e incluso a las referencias que tenían de sus propios padres frente al trabajo. En la mayor parte de los relatos de vida de los trabajadores de esta empresa, las referencias al trabajo comenzaban en la niñez y en el recuerdo del trabajo de sus padres, sus sacrificios, sus logros, e incluso en el agradecimiento por las enseñanzas y posibilidades que con dicho trabajo les proveyeron.

última no representa las condiciones de seguridad, estabilidad y buen trato que se adjudican a la primera.

Conclusión

El estudio que nos proponíamos llevar a cabo implicaba el desafío de lidiar con un campo empírico y una perspectiva de análisis que nos imponían como norma la inestabilidad, la aleatoriedad, la multiplicidad. Cualquier fotografía que tomásemos de la realidad vivida corría el riesgo de pasar rápidamente al arcón de los recuerdos como una mera antigüedad.

La Argentina de fines del siglo XX estaba signada por la ausencia o la dificultad de encontrar espacios estables de relacionamiento. Desde el trabajo, que se constituía en una de nuestras principales mirillas, se colocaba a los sujetos en la disyuntiva de la adaptación a la variabilidad, al cambio permanente, a la ausencia de seguridades como premisa de comportamiento adecuado a la modernidad. La potencia performadora del trabajo hacía que estas inestabilidades se propaguen hacia otras esferas de la vida.

De cualquier modo, para nuestro estudio, habíamos seleccionado dos grupos de trabajadores que pasaban por una situación relativamente privilegiada respecto del conjunto de los trabajadores, sobre todo porque las características de las empresas en las que estaban empleados les otorgaban cierta estabilidad y seguridad salarial. Sin embargo, su inserción en estas mismas empresas no dejaba de estar condicionada por las coacciones y restricciones de un mercado expulsor de mano de obra. En muchos casos, el disciplinamiento e involucramiento con los valores de las empresas era consecuente con estas condiciones.

En lo que respecta a las construcciones identitarias, el enfoque teórico que sostendríamos nos hablaba de la ausencia de lugares fijos, de la multiplicación de las referencias, de lo cambiante, de un proceso inacabado, en continuo fluir.

Cuando, a partir de nuestro análisis establecimos correlaciones entre la realidad que vivía cada sujeto y el desarrollo de sus construcciones identitarias, los *referenciales identitarios* que pasaron a adquirir mayor potencia fueron los que correspondían a los espacios o pertenencias de mayor seguridad o estabilidad. En todos los casos, los trabajadores buscaban lugares relativamente seguros y estables para posicionarse, para presentarse y para pensarse hacia el futuro. Esos lugares les permitían anclarse

relativamente en un presente seguro, desde allí repensaban el pasado como experiencias o aprendizajes que les habían permitido llegar donde estaban y, al mismo tiempo, les brindaban puntos de apoyo para proyectarse hacia delante.

Para estos trabajadores el empleo estable era la principal fuente de garantías, constituyó la base para que puedan pensar en proyectos de progreso personal, reforzando así otras estabilidades, como la de la familia, el saber o conocimiento, y hasta la radicación en el territorio²⁷.

Si, para alguno de ellos alguna de esas seguridades peligraba, buscaban en los referenciales adquiridos en la experiencia presente (como la formación en el trabajo) el punto de apoyo para pensar en lugares de estabilidad futuros.

Los referenciales que ya no otorgan las seguridades que brindaban en otros tiempos pasaban a ser descartados o colocados en un lugar secundario. Algo de esto sucedió con el sindicalismo, que de constituir un referencial de fuerte presencia identitaria en los trabajadores de otros momentos históricos del país (como pudo ocurrir con muchos familiares de los trabajadores que estudiamos), hoy es absolutamente relegado o posicionado en un lugar absolutamente negativo.

En absoluto, esta lectura trata de negar la multiplicidad, la variabilidad y la aleatoriedad de las referencias identitarias, pero si lo que intentamos dar cuenta es de la necesidad material y hasta simbólica que tenemos de fijar, en algún momento, los espacios o los momentos desde donde llevamos a cabo nuestras construcciones identitarias.

Es muy probable, que si no pudiéramos contar con estos posicionamientos relativamente estables, tampoco sería posible incorporar realmente las multiplicidades y estar preparados para enfrentarnos a las variaciones que las dinámicas de nuestras propias vidas, así como las que nos presentan las coyunturas que se escapan a nuestro control.

²⁷ En este trabajo no hicimos directa mención al referencial del territorio o el lugar de nacimiento, pero es bueno destacar que éste adquiere, para muchos trabajadores, la forma de un *soporte identitario* de gran valor en sus construcciones. Sucede esto último, sobre todo con los trabajadores de JAM, quienes nacieron en la zona donde luego se instaló la empresa y son las condiciones materiales que a partir de ella se generan las cuales les permiten seguir viviendo allí. Ellos demuestran gran apego a sus ciudades y barrios y manifiestan el deseo de vivir siempre en ellos. Esto último sería también una forma de continuar con el legado familiar. Hay que considerar además que, tal como advertimos, es la misma empresa la que prioriza ciertas características identitarias cuando contrata trabajadores de la zona. En el caso de USM, la relación entre el lugar de nacimiento y/o residencia se manifiesta, pero no de la misma forma. Muchos de ellos pretenderían encontrar un trabajo más cercano al barrio donde habitan, para evitar los largos viajes diarios que implica llegar hasta la fábrica. En estos casos, la empresa no llega a solventar el acercamiento con el territorio de vida. Las inseguridades en la misma planta y los sufrimientos cotidianos en el trabajo producen la distancia y refuerzan el valor de la ciudad de origen como referencial.

Bibliografía

- Bauman, Sigmunt. 2005. *Identidad*. Buenos Aires : Losada.
- Bertaux, Daniel. 1997. *Les récits de vie*. Paris : Nathan.
- Bajoit, Guy. 2000. "Qu'est-ce la socialisation?". *Jeunesse et société. La socialisation des jeunes dans un monde en mutation*. Compilado por Bajoit, G., Digneffe, F., Jaspard, J. Paris : DeBoeck.
- Bourdieu, Pierre. 1994. *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris : Ed. Du Seuil.
- Castel, Robert y Haroche, Christine. 2001. *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*. Paris : Fayard.
- Dubar, Claude. 1991. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Ed. Armand Colin.
- Dubar, Claude. 2001. "El trabajo y las identidades profesionales y personales". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 13.
- Elias, Norbert. 1999. *La société des individus*. Paris : Fayard.
- Foucault, Michel. 1967. "Conferencia dictada en el Cercle des études architecturales", 14 de marzo de 1967. *Architecture, Mouvement, Continuité*, N° 5, octubre de 1984.
- Giddens, Anthony. 1984. *La constitution de la société*, Paris, PUF.
- Goffman, Erving. 1981. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Ed. Amorrortu
- Goffman, Erving. 2001. *Estigma. La identidad deteriorada*, Buenos Aires. Amorrortu.
- Hall, Stuart. 1997. "Who needs identity?". *Questions of cultural identity*. Compilado por : Hall, S. y Du Gay, P. Londres: Sage.
- Kaufmann, Jean-Claude. 2004. *La invention de soi. Une théorie de l'identité*. Paris : Ed. Armand/Colin.
- Martuccelli, Danilo. 2002. *Grammaires de l'individu*. Paris : Ed. Gallimard.
- Taylor, Charles. 1998. *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*. Paris : SEUIL.
- Torregosa, J. R. 1983. "Sobre la identidad personal como identidad social", *Perspectivas y contextos de la Psicología Social*. Torregosa, J. y Sarabia, B. (Eds.), Barcelona: Ed. Hispano Europea.