

# *La organización empresarial como un campo de luchas: cuestiones metodológicas y pormenores de investigación*

PEDRO ROBERTT

Universidade Federal de Pelotas. Instituto de Sociologia e Política  
probertt21@gmail.com

**Recibido:** 15.07.2009

**Aceptado:** 17.05.2010

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Este artículo presenta procedimientos para el estudio de una organización empresarial como un campo de luchas, con base en un trabajo de investigación efectuado en una gran empresa uruguaya<sup>2</sup>. La construcción del campo de luchas estuvo motivada por el objetivo de analizar los procesos de reestructuración empresarial, desde una alternativa teórica y metodológica que se contraponga a la visión que toma los cambios en las empresas, de las últimas décadas, como una estrategia capitalista inevitable. Comprender un determinado universo social

---

<sup>1</sup> Agradezco al sociólogo Marcelo Seráfico, de la UEA, Brasil, por haberme incentivado a escribir este artículo; así como los valiosos comentarios del sociólogo Alfredo Falero, de la UDELAR, Uruguay, a una versión anterior.

<sup>2</sup> Objeto de estudio de tesis de doctorado del autor (Robertt 2006). Disponible en internet: <http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000560193&loc=2006&l=79b2c48967f03503>, La empresa estudiada se dedica a la elaboración de leche y derivados lácteos, teniendo desde su origen, en inicio del siglo XX, un fuerte apoyo estatal, que le daba características de organización económica privada de interés público.

Se trata de una empresa perteneciente a productores rurales que se organizan cooperativamente y que eligen un «Directorio» para dirigir la actividad de industrialización de la leche, la que es llevada adelante por trabajadores asalariados. Por mandato legislativo, durante varias décadas, contó con directores pertenecientes al Estado. Con fuerte posicionamiento en el mercado interno y creciente presencia en el mercado global, ha pasado desde el final de los años noventa por un fuerte proceso de reestructuración caracterizado por el cierre, traslado y creación de nuevas unidades industriales y por un proceso de reducción en el número de trabajadores. Junto a esto, vienen siendo implementados procesos de renovación tecnológica, informacional y organizacional, así como siendo procurada la formación de un nuevo tipo de trabajador involucrado con el proyecto empresarial.

de esa manera significa que la explicación de su dinámica se encuentra en el espacio de relaciones, especialmente de dominación y oposición, que se configura. Ello no niega que los procesos de reestructuración se hayan impuesto en múltiples lugares, en las últimas décadas, bajo el signo de la unilateralidad empresarial.

A lo largo de la exposición se consideran las determinaciones de la estructura objetiva de relaciones entre posiciones ocupadas por los agentes, comprendiendo las posiciones como siendo inseparables de las tomas de posición. La cuestión metodológica apunta además caminos, prevenciones y obstáculos que el investigador enfrenta al reconstruir conceptualmente un determinado espacio social, en este caso un micro-universo económico.

En términos teóricos se hace referencia, a lo largo del texto, a indicaciones efectuadas por Pierre Bourdieu en diferentes momentos de su obra, si bien sus trabajos están orientados, principalmente, a la economía de los bienes simbólicos. Ese autor, de todos modos, admitió el análisis de la empresa como un campo, al afirmar que: «(...) si se entra en la 'caja negra' que constituye la empresa, no es para encontrar en ella individuos, sino, una vez más, una estructura, la del campo de la empresa, que dispone de una autonomía relativa en relación a las presiones asociadas a la posición en el campo de las empresas» (Bourdieu 2005b: 41-42, traducción del autor).

Además de la referencia teórica indicada, se explicitan elementos que sirvieron de fundamento metodológico de investigación en el estudio mencionado, así como se colocan ejemplos recogidos en el mismo. No se trata de establecer normativamente una forma única de reconstruir un espacio social, sino de explicitar decisiones metodológicas y prácticas de investigación que resultaron pertinentes para el estudio de un determinado campo de luchas. Los procedimientos que serán enumerados constituyen, antes de más nada, una formulación de la práctica de investigación realizada —el «habitus científico» (Bourdieu 2000: 23) en funcionamiento—, la cual pretende ser compartida para la reflexión científica de reconstrucción de universos sociales como espacios donde se constata tanto la reproducción como el cuestionamiento de relaciones de dominación.

La construcción del campo no está asociada a una o a varias técnicas, dependiendo el uso de las herramientas metodológicas de los objetivos de investigación<sup>3</sup>. Podrá observarse entonces un cierto «politeísmo metodológico» (Wacquant 1995: 30) que evita la fetichización de las técnicas de investigación, al mismo tiempo que realiza una reflexión orientada a la coherencia entre las for-

---

<sup>3</sup> Bourdieu defendía la utilización de diferentes métodos de aproximación a la realidad: «(...) es preciso desconfiar de los rechazos sectarios que se esconden por detrás de las profesiones de fe demasiado exclusivas y tentar, en cada caso, movilizar todas las técnicas que, dada la definición del objeto, puedan parecer pertinentes y que, dadas las condiciones prácticas de recolección de los datos son prácticamente utilizables» (Bourdieu 2000, p. 26, traducción del autor). Esta complementariedad de métodos y técnicas ha sido reivindicada, ampliamente, desde diferentes posiciones (Cea D'Ancona 1998: 43-62), dejando para atrás debates como el de métodos y técnicas cuantitativos vs. métodos y técnicas cualitativos.

mulaciones teóricas y los procedimientos metodológicos adoptados, así como de estos últimos entre sí. Asimismo, son explicitados «pormenores aparentemente ínfimos —inclusive insignificantes —» (Bourdieu 2000: 27, traducción del autor) como forma de exponer en sus detalles el propio trabajo de investigación, esto es, aquellos aspectos que acostumbran quedar ocultos en los informes metodológicos y que hacen a la propia construcción del objeto sociológico.

La exposición abarca cuatro tópicos: un primero sobre la construcción del conocimiento sociológico del campo de luchas en una organización económica (o micro-universo, si se considera en comparación con universos más amplios como los campos económico y político); un segundo, que trata de los procedimientos y pormenores del trabajo de investigación en un espacio social empresarial configurado como un campo de luchas; un tercero, sobre la accesibilidad al terreno de investigación; sobre el uso de diferentes fuentes de información y sobre la disposición de los agentes con respecto a la investigación, en el caso estudiado por el autor; y un cuarto, de reflexiones finales.

### **La construcción del conocimiento sociológico del campo de luchas en una empresa**

El análisis sociológico parte de las relaciones sociales y procura evitar los substancialismos, esto es, intenta no atribuir a una categoría social una determinada esencia (Bourdieu 1997: 16-17; Bourdieu 2005a: 207). A partir de esa comprensión, la posición social de cada agente o institución se inserta en un espacio social dado, siendo explicada en referencia mutua con otras posiciones. Entre diversas definiciones de campo efectuadas por Bourdieu se transcribe la siguiente: «(...) una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes, ya sean agentes o instituciones, por su situación actual (*situs*) y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder (o de capital) —cuya posesión implica el acceso a las ganancias específicas que están en juego dentro del Campo— y, de paso, por sus relaciones objetivas con las demás posiciones (dominación, subordinación, homología, etc.)» (Bourdieu; Wacquant, 1995, p. 64).

El principal paso teórico, al analizar una empresa usando la herramienta conceptual de campo, es pensar ese espacio económico en términos de relaciones entre posiciones. Los individuos que ocupan diversas posiciones dentro de la empresa (directivo, jefe de planta de producción, trabajador de producción, dirigente sindical y otros) actúan de acuerdo a esa posición, la que además es relacional. Una posición puede ser de dominación (la de un directivo) o de subordinación (trabajador), y asume una determinada característica de acuerdo con la historia del campo. Por ejemplo, un directivo del área de recursos humanos puede ser subordinado a otro directivo del área contable de la empresa, pues este último es quien decide qué estrategia económica la empresa debe seguir. Así, el primero

deberá ajustarse a esa estrategia. Esta comprensión analítica deviene de las ventajas que adquiere el investigador al analizar la empresa como un campo de fuerzas. De un lado, no visualizar apenas bloques homogéneos constituidos por directivos y trabajadores; y segundo, analizar las diferentes posiciones de un modo relacional. Las posiciones dentro del espacio social dependen también de la posesión de diferentes capitales. Los directivos, por una parte, suelen poseer diversos capitales educativos<sup>4</sup>, lo que además puede crear diferencias entre ellos. Así encontramos directivos con estudios en contabilidad, o en relaciones laborales, o en recursos humanos, entre otros. Por otra parte, los trabajadores más sindicalizados suelen tener una formación política mayor que el resto de los trabajadores. Así, por ejemplo, en la empresa estudiada los sindicalistas suelen pertenecer a partidos políticos de izquierda. Esa pertenencia les otorga un «capital político», lo que es visualizado en el cuadro de la página 9.

Como el objeto de estudio son las relaciones sociales, una primera aproximación al análisis de una organización empresarial como un campo es el acceso a los puntos de vista de los diferentes agentes. Analizar una empresa como un campo de luchas es entonces procurar las diferentes «posiciones significativas» que forman parte de ese espacio social y determinar cuáles son las relaciones entre ellas. Por «posiciones significativas» se comprende aquellos lugares en ese espacio en que se tiene una fuerte probabilidad de ejercer efectos sobre el mismo. Así, directivos, jefes de plantas de producción o de diversos sectores de la organización, trabajadores sindicalizados, entre otros, ocupan posiciones que producen efectos sobre ese espacio social. Además, como fue dicho no se trata de posiciones aisladas, sino que están relacionadas entre sí. La acción que se ejerce desde una posición afecta al agente que ocupa otra posición. Este, por su parte, podrá actuar de acuerdo con la acción sufrida y con el estado del campo en determinado momento. Por ejemplo, el hecho de predominar la cooperación o el conflicto entre la empresa y los trabajadores en un momento dado.

En términos metodológicos, el proceso de construcción de categorías puede comenzar con una primera diferenciación entre representantes de la empresa (propietarios y directivos) y de los trabajadores (sindicato). Puede iniciarse por la visión empresarial, lo que no está exento de dificultades, debido a las desconfianzas con la investigación sociológica que suelen colocarse desde las posiciones dominantes. Obtenido ese punto de vista, debe avanzarse hacia otras visiones del campo, pues si así no se procediese se analizaría apenas un punto del espacio social, corriéndose, además, el riesgo de identificar el campo con el discurso dominante.

En relación a la visión sindical, representa una parte importante de la comprensión de las relaciones que se establecen dentro de una empresa, aunque debe subrayarse que también constituye el punto de vista de una posición dentro del

---

<sup>4</sup> Para Bourdieu (1997) existen diferentes tipos de capital, no solamente el económico. Por ejemplo, los capitales político y educativo. La posesión de cualquier de esos capitales determina una mejor posición de un agente en un espacio social dado.

espacio social. Existen diferenciaciones, por ejemplo, entre dirigencia sindical y trabajadores en general, por lo que una investigación que se centre solamente en el discurso de la primera puede terminar identificando este punto de vista con el de los segundos. Un factor importante reside en el hecho de que los dirigentes sindicales, como fue indicado, tienden a acumular capital político, lo que los distingue de los trabajadores en general.

Partiendo de las dos grandes categorías mencionadas se van reconociendo, paulatinamente, nuevas diferenciaciones. En un primer momento se puede construir el universo de la empresa como un campo de fuerzas en que se enfrentan dos posiciones claves, la de los que quieren conservar el espacio en cuestión y la de los que quieren transformarlo<sup>5</sup>. Posteriormente pueden realizarse sucesivas diferenciaciones o, lo que es lo mismo, reconocer distintas posiciones dentro del campo. Por ejemplo, pueden distinguirse del lado empresarial, directivos<sup>6</sup> más o menos economicistas y antiguos o recién llegados.

Por «directivos economicistas o contables» se comprende sectores que dirigen la empresa y que tienen una visión apenas contable de la organización. Interesa a esos sectores que la empresa sea competitiva en el mercado, aunque para ello por ejemplo se tenga que despedir un número importante de trabajadores. Por directivos «menos contables o más humanistas» se comprende sectores de dirección de la empresa que tratan de hacer un balance, en el cual las decisiones económicas son cotejadas con las consecuencias sociales sobre los trabajadores. Los primeros tienen generalmente estudios en ciencias de la contabilidad y son más nuevos en la empresa, los segundos suelen tener estudios próximos a las ciencias humanas (por ejemplo en relaciones laborales) y más años en la empresa.

Por su parte, también pueden realizarse diferenciaciones entre los trabajadores, como las encontradas en la investigación del autor. En ese caso, pueden encontrarse dirigentes sindicales «más negociadores», los cuales suelen tener formación política en determinados partidos políticos de izquierda (comunista y socialista). También pueden encontrarse sindicalistas que asumen posiciones más de conflicto, los que suelen tener formaciones políticas en sectores políticos de izquierda que tienen una visión más crítica del sistema capitalista y que prefieren optar por medidas de confrontación antes que por la negociación. Otras diferenciaciones entre los trabajadores pueden ser: sindicalizados y no; dirigentes y bases.

Un procedimiento fructífero, para reconstruir el espacio social, es tomar nota de los atributos asociados a una determinada categoría e interrogarse sobre

---

<sup>5</sup> Así investigó Bourdieu (2000: 52) el campo universitario y así se procedió en el caso mencionado en este trabajo.

<sup>6</sup> En el caso estudiado, la dirección estaba integrada, en la época del estudio (2003-2004), por los integrantes del directorio (propietarios), un directivo general y nueve directivos (industrial, gestión financiera, recursos humanos, comercial y otros). Inmediatamente por debajo de los directivos se encontraban, en primer lugar, los jefes y subjefes de las unidades industriales y, en segundo, los jefes de sectores tanto de la administración como de la producción.

cuáles serían los atributos de otra categoría. Por ejemplo, si se descubren dos líneas de directivos y una de ellas, formada básicamente por contadores, toma posiciones más economicistas, corresponde preguntarse por la formación educativa de aquellos gerentes que no adoptan esas posturas. El trabajo de investigación procede a través del hallazgo de estas asociaciones, esto es, de elementos presentes o ausentes, y haciendo uso, como ya fue dicho, del análisis relacional<sup>7</sup>. En el estudio mencionado, ese tipo de análisis mostró, por ejemplo, que si directivos economicistas tienen en general formación contable, directivos «menos economicistas o más humanistas» poseen un capital educativo próximo a las ciencias humanas.

Las declaraciones de los directivos «no contables» constituyen un elemento crucial de la investigación, pues ellas ocupan una posición intermedia del campo, entre los sectores donde se toman las decisiones estratégicas y los trabajadores. Representan un punto de equilibrio del propio campo, para que no predomine exclusivamente la posición de sectores directivos que asumen posturas economicistas. Además, debido a su relación más próxima con los trabajadores y de su trayectoria en la empresa, participan activamente en la lucha por la definición legítima de lo que es objeto de disputa dentro de la empresa. Con esto pretende afirmarse que tienen mayor consentimiento en el campo para definir el rumbo de la empresa debe seguir, pues no se guían por criterios estrictamente económicos. Resulta entonces una posición dominante, pero también «contradictoria», lo que es constatado en las percepciones contrapuestas de los trabajadores en relación a los individuos que las ocupan, desde quienes hayan que ejercen el poder de forma más «sutil» (manipulación) hasta los que interpretan que pueden significar un apoyo para reforzar la posición de los trabajadores.

La construcción del punto de vista del agente sindical es crucial para el entendimiento del campo, pues constituye uno de los polos principales y posee una visión global del campo. Para comprender la historia del campo resulta importante, además, captar sus declaraciones en diferentes momentos o acceder a documentos que permitan observar las diferentes tomas de posición a lo largo del tiempo (especialmente de conflicto). Otro paso metodológico, como fue indicado, consiste en distinguir las diferentes tomas de posiciones que se pueden encontrar en la dirigencia sindical, las cuales pueden estar asociadas a trayectorias disímiles en sectores políticos de izquierda.

Corresponde llamar la atención para el hecho de que el análisis de las posiciones es también el de las tomas de posición. Directivos «más contables» o di-

---

<sup>7</sup> Esto puede realizarse en forma sistemática a través de la construcción de un cuadro «de caracteres pertinentes de un conjunto de agentes o de instituciones» (Bourdieu 2000: 29) en que, por ejemplo, se vaya creando una nueva columna por cada atributo nuevo que se descubra para una determinada posición (en este caso, ocupando una fila) e indagando qué atributo corresponde para la nueva propiedad (columna) en las posiciones restantes. También se puede recurrir a técnicas más complejas, como el análisis de correspondencia, el cual tiene como premisa que la sociedad está formada de relaciones sociales (Bourdieu y Wacquant 1995: 64).

rectivos «recién llegados» tienden a tomar decisiones proclives a la disminución de la fuerza de trabajo y a realizar cálculos que determinen cuál es el «costo laboral» soportable por la organización en un mundo globalizado, o a concluir que los procesos de tercerización<sup>8</sup> deben ser llevados adelante, sin ninguna reserva, como un modo de reducción de costos. En cambio, directivos que evalúan positivamente la comunicación con los trabajadores, de formación educativa generalmente «más humanista» y con más años de vínculo con la empresa, podrán colocar matices al proceso de reducción de la fuerza de trabajo, así como considerar la tercerización de áreas de la firma, por ejemplo, como una alternativa a ser evaluada, mas no aplicable en todos los casos.

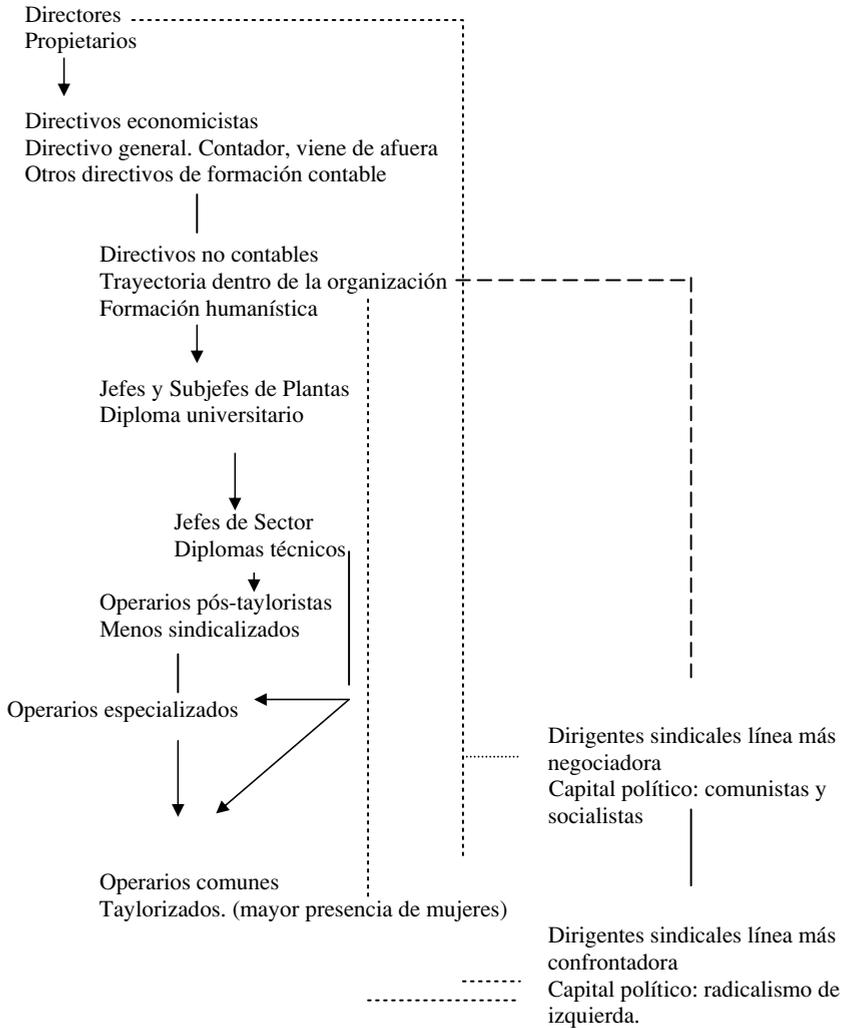
Las diferentes tomas de posición de sectores sindicales, en que se valoriza más la argumentación o la acción práctica, también están relacionadas con la posición que se ocupa dentro del campo de luchas. Por ejemplo, la de trabajadores que ejercen la dirección de la organización sindical o, por el contrario, se encuentran en minoría dentro de la misma. La diferenciación interna entre directivos o entre trabajadores sindicalizados no significa que unos y otros no cierren filas, respectivamente, alrededor de determinadas tomas de posición. Una vez decidida la tercerización de una parte de la empresa, todos los sectores directivos (contables o no) defienden esa toma de posición en forma unánime, así como una vez decidida una medida sindical, dirigentes con diferentes trayectorias políticas suelen acompañarla al unísono.

El análisis del campo de luchas y de las posiciones y tomas de posición lanza luz sobre el hecho de que, dependiendo del estado del campo en un determinado momento, son posibles relaciones menos polarizadas entre directivos y trabajadores. Así, algunos sectores directivos y algunos sectores sindicales pueden estar de acuerdo entre sí, en determinado momento (debido a las presiones del campo), más que con sus propios pares dentro de ese universo social. Eso, a su vez, no elimina el hecho que la división principal del campo se establezca entre directivos de la empresa y trabajadores. El cuadro presentado a seguir ilustra las relaciones que pueden establecerse (tomando en cuenta el estudio considerado) en el espacio de una empresa, analizado como un campo de luchas. En posiciones dominantes están los directores propietarios seguidos de los directivos economicistas y de los directivos menos contables. En términos jerárquicos le siguen los jefes y subjefes de planta, que poseen en general títulos universitarios y luego jefes de sector, que suelen poseer diplomas técnicos de enseñanza media. La división del trabajo se completa con operarios pós-tayloristas que desempeñan tareas con autonomía y creatividad y operarios más o menos taylorizados. Entre estos últimos hay mayor presencia relativa de mujeres. En términos de la construcción del campo se encuentran del otro lado dirigentes sindicales más negociadores o más confrontativos. Relaciones firmes existen entre todos los sectores dominantes o entre todos los dirigentes sindicales. Relaciones frecuentes

---

<sup>8</sup> La tercerización consiste en derivar actividades efectuadas por la empresa para otras firmas. Es una forma de reducir los costos de la empresa, principalmente en salarios de trabajadores.

**Cuadro. de campo de luchas en una empresa industrial uruguaya.**



- > Relación jerárquica
- Relación firme
- - - Relación frecuente/oscilante
- ..... Relación distante

son verificadas entre directivos menos economicistas y dirigentes sindicales negociadores. Relaciones distantes son las establecidas entre todos los sectores dominantes y dirigentes sindicales más confrontativos o entre los directores propietarios y los directivos economicistas con todos los trabajadores sindicalizados.

## El trabajo de investigación

En este apartado son tratados procedimientos y pormenores del trabajo de investigación en un espacio social que se configura como un campo de luchas, tales como: la utilización de la técnica de entrevista; la participación como observador en reuniones; la combinación de informaciones de diversos orígenes; el registro de las posiciones encontradas en el espacio social; la construcción de los puntos de vista del agente y del sociólogo; y las batallas materiales y simbólicas entre representantes de la empresa y de la organización sindical.

**1. Entrevista.** Los datos mencionados en la primera parte pueden ser recogidos, de acuerdo a lo que se viene argumentando, mediante la técnica de entrevista. En relación al guión de entrevista cabe plantearse su modificación de entrevistado a entrevistado. Las informaciones obtenidas, en una situación de entrevista, pueden convertirse en preguntas que pasan a constituir hipótesis, a ser contrastadas en nuevas series de entrevistas. Es cierto que guiones de entrevista contruidos con las mismas preguntas para todos los entrevistados facilitan el análisis por la vía de la comparación de las declaraciones. En contrapartida, la flexibilidad en el uso de ese instrumento permite captar procesos sociales y refrendar hipótesis que surgen en el trabajo de campo. Este ajuste permanente de los instrumentos de investigación constituye un elemento de vigilancia etnográfica (Retamozo 2006).

En variadas situaciones de investigación, el sociólogo se depara con la imposibilidad de grabar una entrevista. Esto puede ocurrir por diferentes razones, entre ellas, algunas de tipo técnico. Aquí, sin embargo, quiere resaltarse que existen ocasiones en que el entrevistado solicita que la grabación sea interrumpida, debido a los conflictos existentes alrededor del tema que está siendo discutido, como fue observado por D'Onofrio (2000) en su investigación con instituciones universitarias. En el caso que sirve de referencia a este artículo, el tema de la reestructuración empresarial, principalmente en términos de reducción de plantas industriales de la empresa, generó en algunas ocasiones esa solicitud por parte de los entrevistados. En el estudio de un campo de luchas este registro «no grabado» adquiere una importancia crucial, pues pueden revelarse *off the record* declaraciones sobre cuestiones centrales del espacio social, tales como líneas de diferenciación entre directivos o entre trabajadores, y acuerdos o conflictos que se construyen de un modo no previsto por el investigador (por ejemplo, aproximación entre algunos sectores directivos y ciertas líneas sindicales o disputas entre

distintas líneas de directivos).

En el caso estudiado, un entrevistado perteneciente a las jefaturas declaró, después de solicitar la interrupción de la grabación, que en la empresa «había llegado la era de los contadores». De esa forma, estaba manifestando una disconformidad con el hecho de que ciertos sectores directivos, en que predominaba una visión economicista de la organización, pasaban a ocupar en época reciente posiciones dominantes.

La construcción conceptual del campo de luchas puede valerse de la repetición de entrevistas. Conforme Beaud y Pialoux (1999: 436), con una extensa y profunda investigación sobre las relaciones de trabajo en una industria automovilística, el riesgo del trabajo sociológico basado en entrevistas, en un período determinado de tiempo, es el de sobre-interpretar las actitudes y los comportamientos, sin llevar en consideración el contexto en el que las mismas fueron realizadas. La repetición de las entrevistas con los mismos individuos, de acuerdo con esos autores, representa una herramienta metodológica substitutiva de una presencia extensa en el campo (características de la observación etnográfica), cuando esta es materialmente imposible. El trabajo de comparación con los mismos declarantes, en momentos diferentes, permite la corrección y relativización de las interpretaciones, así como mostrar la acción del propio tiempo. La repetición de las entrevistas representa una forma de captación, de una determinada dinámica social y de la evolución de los objetos materiales y simbólicos que están en disputa en ella.

En el caso de la investigación realizada, muchas veces un trabajador era entrevistado más de una vez porque la situación de campo lo permitía. Por ejemplo, cuando se estaba entrevistando un dirigente de los trabajadores en la sede sindical y otro (ya entrevistado) «ingresaba» en la entrevista para relatar su visión de la empresa y, particularmente, del proceso de reestructuración. Esto permitía esclarecer posiciones y tomas de posición en el espacio social estudiado. Otras veces se buscó conscientemente la repetición de las entrevistas, como forma de comprender la evolución del campo en cuestión.

**2. Observación de reuniones.** La participación del investigador en encuentros entre directivos de la empresa y trabajadores representa una técnica de investigación extremadamente valiosa en la reconstrucción del campo de luchas. Esto no siempre es posible, dependiendo básicamente de la historia del campo, del grado de apertura de agentes en posiciones dominantes dentro del universo de la empresa y del nivel de los conflictos dentro del campo en el momento de la investigación. En el caso estudiado, el investigador fue invitado por representantes de la empresa a participar de una reunión con trabajadores en general (lo que además permitió generar un acceso, en otra oportunidad, a encuentros entre unos y otros). En esa situación de interacción es importante recoger la palabra de los interlocutores no sólo para construir sus puntos de vista (lo que ya es posible de ser efectuado en la entrevista) sino, fundamentalmente, para captar los diálogos y contraposiciones que se generan, pues allí es posible descubrir tanto los

objetos que están en disputa como analizar el campo como un proceso social.

La declaración de un entrevistado a una pregunta de entrevista supone la respuesta a una cuestión que traduce una intencionalidad teórica del investigador (que significa, en parte, un ejercicio de imposición simbólica por parte de este último, en la medida que se posee la prerrogativa de «colocar» determinados temas), ya la que es efectuada en una situación de interacción (con diálogo y posiblemente también confrontación) supone una expresión más próxima al campo de luchas que se está analizando y a las definiciones materiales y simbólicas que están en juego.

Un gerente que afirma, en una situación de interacción, en que trabajadores sindicalizados cuestionan la política empresarial de reducción de la fuerza de trabajo, que «en última instancia las decisiones son tomadas por la dirección de la empresa», exhibe un momento de ejercicio del poder simbólico empresarial. De modo semejante, un sindicalista que afirma, en la misma situación de interacción, que «no será permitida la tercerización de una tarea realizada hasta ese momento por los trabajadores» puede estar indicando la fuerza de ese punto de vista en el campo.

En las situaciones de interacción entre representantes de la empresa y trabajadores, en las cuales se participó como observador, se llevaron en consideración un conjunto de dimensiones como forma de descubrir las «(...) diferentes estrategias que los agentes emplean para llevar la mejor parte en la lucha simbólica por el monopolio de la imposición del veredicto, por la capacidad reconocida de decir la verdad a respecto de lo que está en juego en el debate» (Bourdieu 2000: 54, traducción del autor)<sup>9</sup>, tales como: a) la distribución espacial de los agentes en una reunión convocada por representantes de la empresa con trabajadores en general, la cual se desarrolló en el formato de una clase tradicional de un sistema de enseñanza<sup>10</sup>, en que unos ocupan el centro de la escena alrededor de un escritorio (directivos de la empresa) y otros el auditorio (los trabajadores), y en que las primeras filas son ocupadas (sin ningún plan previamente establecido), principalmente, por dirigentes del sindicato y las filas subsiguientes por los menos sindicalizados; b) las controversias en relación a lo que es legítimo considerar objeto de lucha (por ejemplo, tercerizar una tarea o trasladar geográficamente una planta industrial); b) las diferentes tomas de posición, de confianza o desconfianza, de los directivos de la empresa en relación a los trabajadores, y viceversa; c) las posturas corporales más o menos confiadas o más o menos displicentes u hostiles de los trabajadores, delante de los representantes de la empresa; d) los límites del campo definidos por los directivos entre «quie-

<sup>9</sup> Cita reproducida de un estudio de Bourdieu de las interacciones en el campo periodístico y transferible al análisis que aquí se efectúa.

<sup>10</sup> Se recurre aquí a la homología entre los campos educativo y económico. La división profesor/alumno se reproduce aquí entre gerentes/trabajadores. En este caso, en una visión pedagógica tradicional los primeros enseñan y dirigen, los segundos aprenden y obedecen, siéndoles permitido, a lo máximo, dar su opinión. El concepto de homología entre campos (Bourdieu 2000: 32-33) es un instrumental heurístico central que abre las puertas para una sociología comparada

nes deciden» y «quienes no» en ese espacio social; e) los usos lingüísticos más o menos formales, y más o menos hostiles. Por ejemplo, la declaración de un dirigente sindical de que «no serán engañados» por la dirección de la empresa, que indica el peso de la posición sindical dentro del espacio social; y f) los usos de pronombres personales (usted, tu, vos) entre los agentes<sup>11</sup>.

La participación como observador en reuniones entre trabajadores sindicalizados es también un momento singular de la investigación, ya que permite visualizar tanto las tomas de posición del agente sindical en el espacio social de la empresa como las diferentes tomas de posición sindicales, de acuerdo principalmente con adhesiones políticas.

**3. Combinación de informaciones.** Algunas de las virtudes explicitadas en la repetición de entrevistas, analizadas anteriormente, pueden ser extendidas para la combinación de informaciones obtenidas mediante técnicas de investigación diferentes. En el caso estudiado, las diferentes instancias de recolección de información permitieron que se pudiera tomar el testimonio de los mismos individuos en diferentes contextos espaciales. Como ejemplos pueden citarse los testimonios de un dirigente sindical en una situación de entrevista, en una reunión sindical o en un encuentro con la dirección de la empresa; y los de un integrante de esta última en una reunión con trabajadores o en una situación de entrevista.

La realización de correcciones y esclarecimientos (como, por ejemplo, de los usos lingüísticos propios al campo) puede obtenerse por diferentes vías, como es el caso, actualmente, del uso de herramientas informáticas de comunicación. En el estudio mencionado se procuró utilizar esas herramientas en algunas ocasiones, debido a la distancia geográfica del investigador, que se encontraba localizado en otro país. El éxito de la comunicación fue disímil, constatándose mayores dificultades para la obtención de informaciones cuando no se estaba presente en el campo, además de limitaciones relacionadas con el hecho de que son principalmente los informantes que ocupan posiciones dominantes o intermedias —dentro del espacio social de la empresa— y que poseen determinado capital educativo los que tienen acceso a medios de comunicación electrónicos.

**4. Registro de las posiciones.** A medida que avanza el trabajo de campo es conveniente anotar, con fines metodológicos, los nombres de las personas entrevistadas y los de las mencionadas por terceros en situaciones de entrevista, en reuniones o en documentos, así como los cargos ocupados y trayectorias efectuadas. No sólo para registrar los puntos de vista de cada uno de los participantes en el campo, sino también las referencias mutuas que hacen unos de otros. Esa constituye una forma de construir el espacio de relaciones dentro de la empresa, descubriendo cómo las diferentes posiciones son recíprocamente visualizadas.

---

<sup>11</sup> El análisis de los puntos e) y f) es inspirado en Bourdieu (1996).

En el estudio citado se constató, como ya fue mencionado, que gerentes con una posición más proclive al diálogo acostumbraban recibir alternadamente calificaciones positivas y negativas por parte de los trabajadores, desde algunos juicios que afirmaban la necesidad de cultivar esa aproximación hasta otros que sostenían la existencia de manipulación en posturas y actitudes que tenían ese origen. El análisis relacional permitió comprender que esa era una posición contradictoria dentro del espacio social, pues se trataba de directivos que concordaban o dirigían el proceso de reestructuración general de la empresa (dictaminado en buena medida por directivos contables), junto con una toma de posición de diálogo (en relación a los trabajadores, de modo a llevar adelante ese proceso «sin mayores traumatismos»).

**5. La construcción de los puntos de vista del agente y del sociólogo.** El sociólogo está interesado en reconstruir el espacio de relaciones sociales, por eso su punto de vista no puede ser una reproducción del punto de vista de uno de los agentes. Por ejemplo, tanto representantes de la empresa como de los trabajadores pueden sostener que la flexibilidad<sup>12</sup> no avanzó en la organización. Los primeros debido a su preocupación para que ese proyecto sea llevado adelante, y los segundos por su toma de posición negativa a que ello avance. Tales puntos de vista están relacionados con la disputa material y simbólica que existe dentro del espacio social en relación a la creación de una empresa más flexible, los cuales no necesariamente coinciden con el avance real de ese proceso (para lo cual el investigador, si pretende captarlo, puede recurrir a la construcción de determinados indicadores que midan, por ejemplo, la adición de tareas o de múltiples conocimientos en cada puesto de trabajo).

**6. Las batallas materiales y simbólicas entre dirección empresarial y sindicato.** En relación a las batallas materiales (siempre tomando como ejemplo el estudio realizado), los procesos de traslado de líneas de producción y de trabajadores (a veces entre plantas y otras veces entre ciudades); los sistemas de trabajo que requieren de una fuerza de trabajo más flexible; los planes de retiro voluntario o similares que buscan la reducción del número de trabajadores; las propuestas de tercerización de actividades; y los sistemas de evaluación de desempeño y de gratificación por productividad individual, constituyen objetos de disputa entre agentes del campo, en que no siempre se establece una dicotomía entre trabajadores y representantes de la empresa. Por ejemplo, como ya se afirmó, algunos directivos pueden discordar con un proceso de tercerización generalizada, aproximándose a determinadas tomas de posición sindicales.

Las luchas simbólicas, a su vez, son tan cruciales como las materiales, estando relacionadas a la definición del campo, a lo que está en juego, a lo que es

---

<sup>12</sup> La flexibilidad consiste en un uso más variado de la fuerza de trabajo. El trabajador puede pasar a ocupar varios puestos de trabajo (flexibilidad cuantitativa) o puede hacer uso de un conjunto de conocimientos o competencias (flexibilidad cualitativa). Desde las últimas décadas del siglo XX es parte de los proyectos empresariales y es cuestionado por los sindicatos.

posible de ser o no declarado, y, desde los años noventa del siglo XX, a los nuevos discursos empresariales vinculados a la creación de una organización flexible y de un trabajador comprometido con los objetivos empresariales. Un ejemplo de límites del campo fue constatado, en el caso estudiado, en la reivindicación de participación sindical en el principal órgano de la dirección de la empresa, llamado de «Directorio»<sup>13</sup>. Por esas particularidades, la organización sindical reivindicó, durante mucho tiempo, la participación de un representante suyo en la dirección de la firma, encontrando persistentemente una respuesta negativa. El límite del campo, en lo que refiere a sus órganos de dirección, podría ser establecido mediante la siguiente declaración: «que no entre aquí nadie que no sea productor rural». El hecho de no constatarse, en la época de la investigación, controversias sobre ese tema, indicaba una batalla simbólica vencida (por lo menos transitoriamente) por la dirección empresarial. Este tema había pasado de ser un objeto legítimo de disputa para un objeto impensado (Bourdieu 1983: 200).

Las batallas simbólicas de los últimos años se generan también en relación a la difusión sistemática de nuevos discursos empresariales, ya sea a través de cursos como de diversos medios visuales en el espacio físico de la firma (carteles, comunicaciones, cartas y otros), que procuran difundir el concepto de colaborador y la idea de inexorabilidad de construcción de una empresa con un número reducido de trabajadores, los que además deben ser flexibles. El concepto de colaborador implica la creación de una nueva identidad laboral en términos de individuo que forma parte de una empresa, en desmedro de antiguas identidades colectivas, como la sindical. Los discursos empresariales —o «nuevo espíritu del capitalismo», como llaman a este proceso algunos autores como Boltanski y Chiapello (2009)— enfatizan dimensiones cognitivas como la de «aprender a aprender» y comportamentales, tales como la adaptación al cambio, la disposición para realizar tareas multifuncionales y, principalmente, el involucramiento con la empresa, esto es, «ponerse la camiseta».

No obstante, la creación de esa nueva identidad es objeto de luchas simbólicas, en que los representantes de la empresa procuran difundir nuevos conceptos y los trabajadores, particularmente los más sindicalizados, ofrecen resistencia, ya sea negándose a participar en cursos (organizados, generalmente, por el departamento de Recursos Humanos) o reafirmando «identidades obreras» (a veces mediante comunicaciones escritas) sobre las políticas empresariales que difunden la «colaboración». El registro de las disputas materiales y simbólicas es fundamental para comprender el espacio de relaciones que se constituye, así como su evolución.

---

<sup>13</sup> Ver nota No. 2.

## **Accesibilidad a un campo de luchas, fuentes de informaciones y la disposición de los agentes**

En esta sección, se analiza en primero lugar la cuestión del acceso y del tránsito en un campo de luchas. Se explicitan, posteriormente, las diversas informaciones utilizadas y la disposición de los agentes en la investigación citada.

**1. Accesibilidad al campo de luchas de la empresa.** El estudio del universo de la empresa como campo de luchas requiere del acceso a ese espacio social. Este acceso, a su vez, es mucho más amplio que el simple «acceso al campo», como se dice generalmente en el lenguaje metodológico. Acceder al espacio social significa no sólo abrir puertas sino, principalmente, transitar entre las diferentes posiciones que forman parte del mismo. Una vez obtenido el acceso inicial al campo, el investigador podría contentarse únicamente con la visión de algunos agentes, pero en ese caso se enumerarían diferentes perspectivas sin llegar a construir el espacio social como un juego en que se pretende imponer diferentes sentidos, ya sea de conservación o de transformación. La posibilidad de acceso está relacionada con la estructura de relaciones que se constituye históricamente en ese universo, esto es, con el propio campo.

En el caso estudiado, el acceso fue obtenido gradualmente, en los primeros años de la década del 2000, primero mediante conversaciones informales y posteriormente con entrevistas más formalizadas y con grabador con dirigentes sindicales, que comenzaron a funcionar como porteros. A partir de allí quedó acordado que la organización sindical (la que se transformaba en un nuevo portero) apoyaría, ante el departamento de Recursos Humanos, la realización de un estudio en la empresa, el cual implicaría entrevistar informantes calificados de la misma e ingresar en sus instalaciones.

Posteriormente, se solicitó autorización al Directorio de la empresa (la cual fue aceptada), mediante una carta presentada ante el departamento de Recursos Humanos, en la que se exponían los objetivos y el plan de trabajo de la investigación a ser realizada. La aceptación pudo ser resultado de varios componentes, entre los cuales cabe mencionar: a) las características e historia particulares de la empresa, particularmente el haber sido durante varios años una especie de empresa público-privada; b) los objetivos académicos de la investigación, la cual contaba además con el apoyo de dos universidades (una uruguaya y otra brasilera, estando la investigación integrada al curso de pos-graduación realizado por el autor en la última); c) la selección de porteros (el dirigente sindical con el cual se iniciaron los contactos tenía una «buena imagen» con sectores directivos y jefaturas); d) la presencia de profesionales universitarios (con estudios en la misma universidad que el investigador), en los departamentos de Recursos Humanos y de Fabricación, que evaluaban positivamente la realización de una investigación sociológica en un momento de fuerte reorganización empresarial. Estos agentes procuraban, de forma semejante al investigador, tener una visión amplia de esa reorganización, pues entre otros aspectos, tenían que conducir procesos de

concentración industrial y de reducción de la fuerza de trabajo; y e) la inexistencia de fuertes conflictos entre empresa y organización sindical en el momento de la investigación.

Desde el inicio, la empresa que autorizó la investigación seleccionó un integrante del departamento de Recursos Humanos, al cual el investigador se debía dirigir para llevar adelante las diferentes actividades. Este representante de la empresa se convirtió en un nuevo portero que facilitó la gestión del acceso a las diferentes plantas industriales, así como la aplicación de un cuestionario a trabajadores localizados en estas, y marcó una agenda de entrevistas con integrantes de la empresa localizados en diferentes posiciones, como gerentes y jefes de planta, de sectores y de secciones. Ya la obtención de entrevistas con dirigentes sindicales o la participación como observador en sus reuniones fueron aprobadas, desde los primeros contactos, por integrantes de la organización de los trabajadores.

No obstante, acceso y confianza deben ser construidos permanentemente en cada entrada en el campo, principalmente, por tratarse de un espacio social que se constituye como campo de luchas. Así cada entrevista, cada participación en una reunión se transforma en una ocasión para explicitar la posición del investigador. Además, en el medio de un fuerte proceso de reestructuración empresarial, que tiene como uno de sus principales objetivos la disminución de la plantilla de trabajadores, es posible que surjan desconfianzas ante un investigador que un día está realizando entrevistas con representantes de la empresa y en el otro con dirigentes sindicales. Otros componentes importantes del acceso al campo son el vínculo con los porteros, que ayudan no sólo en el acceso sino también en la aclaración de la posición del investigador en el campo; la obtención de accesos sucesivos a medida que se va generando confianza; y la identificación de posiciones de difícil acceso (directivos economicistas o trabajadores que adhieren fuertemente a las propuestas de los directivos) o de acceso más factible (directivos con capitales educativos semejantes al del investigador o dirigentes sindicales)

En la medida que se trata de un campo de luchas existen construcciones disímiles de confianza entre los agentes del campo, pudiéndose afirmar que el investigador se mueve en un terreno minado. En ese sentido, resulta pertinente ser consciente de las facilidades y obstáculos que se presentan para el acceso y tránsito del investigador en el campo de luchas de una empresa.

**2. Las fuentes de información.** El punto de vista sindical y sus diferenciaciones internas fue obtenido a través de la participación en reuniones del sindicato; de la realización de entrevistas individuales y colectivas; y del análisis de publicaciones periódicas, de actas de reuniones y de materiales de prensa escrita.

El punto de vista de los directivos y sus diferenciaciones internas fueron obtenidos mediante entrevistas con representantes de la empresa y también con material periodístico. En el último caso, se registraron, durante un determinado pe-

ríodo de tiempo, las declaraciones efectuadas a un medio de comunicación escrita —caracterizado por recoger los puntos de vista de agentes que se encuentran en posiciones dominantes de la sociedad uruguaya— de propietarios o de directivos vinculados a áreas contables (agentes de difícil acceso). Se recogieron declaraciones de esos representantes de la empresa e informaciones de sus intercambios con agentes que ocupan posiciones dominantes en otros campos como, por ejemplo, el político.

Las reuniones entre trabajadores y representantes de la empresa permitieron captar el campo como un juego y como un proceso social, así como los objetos de disputa material y simbólica entre los diferentes agentes. Argumento semejante se puede utilizar en relación al análisis de periódicos que registran acuerdos o conflictos entre tales agentes, o el de documentos sindicales y de convenios firmados. Las entrevistas por su parte contribuyeron, entre otros aspectos, como elementos de confirmación de tales disputas.

Nuevas propuestas de la dirección pudieron ser registradas, por su parte, a través de material proporcionado por representantes de la empresa, como fue el caso de una evaluación de desempeño orientada a formar una nueva fuerza de trabajo más flexible y colaboradora.

Durante el trabajo de campo fue también posible captar diferentes registros, como por ejemplo, los que surgen de la lectura de carteleros o comunicados publicados en diferentes locales de la empresa (en forma transitoria o permanente) por la dirección empresarial, o de informaciones publicadas por la dirección sindical. Un comunicado de la dirección de la empresa publicado en el restaurante de una planta industrial podía indicar la difusión de nuevos discursos, como por ejemplo el de «trabajadores colaboradores». Ya una declaración sindical junto con productores, autoridades políticas, instituciones sociales y otros agentes de la localidad donde estaba ubicada una planta industrial (publicada en cartelera en el restaurante donde almorzaban los trabajadores), que cuestionaba una medida empresarial de traslado de líneas de producción para otra ciudad, podía estar indicando que el campo de luchas tiene efectos más allá del espacio social de la empresa.

**3. La disposición de los agentes con la investigación.** El apoyo sindical al desarrollo de la investigación permitía que los entrevistados se sintieran confiados en dar su punto de vista, para contar su trayectoria dentro de la empresa y para decir «más cosas» de las que le permitía el formulario de encuesta. De forma semejante a lo encontrado por Bourdieu (1999: 704, traducción del autor): «(...) ciertos entrevistados, principalmente entre los más carentes, parecen aprovechar esa situación como una ocasión excepcional que se les ofrece para testimoniar, hacerse escuchar, (...) una ocasión también para explicarse a sí mismos, en el sentido más completo del término, esto es, de construir su propio punto de vista sobre ellos mismos y sobre el mundo».

En relación a las entrevistas realizadas a los trabajadores (algunos de ellos ocupando importantes posiciones en la organización sindical), sorprendió su

generosa disposición a relatar las transformaciones dentro de la empresa, su trayectoria dentro de ella y las experiencias de lucha sindical. Idéntica apreciación puede hacerse sobre la acogida de los trabajadores organizados sindicalmente para aceptar un «extraño» en sus reuniones.

Del mismo modo, resultó sorprendente que diferentes representantes de la empresa (con formación humanística) se dispusieran a relatar, en situación de entrevista, su punto de vista sobre la organización económica y sobre los diferentes procesos que la atravesaban. Es probable que el hecho de estar pasando por un fuerte proceso de reestructuración, crease en tales agentes la necesidad de dialogar con alguien externo, sobre un momento en la historia de la empresa en el cual tenían una importante responsabilidad sobre los destinos individuales y colectivos de trabajadores y funcionarios en general.

Sin embargo, no todo es disposición favorable. Directivos economicistas y trabajadores identificados con los proyectos empresariales (o no cuestionadores de los mismos) son de más difícil acceso para el investigador.

## Reflexiones finales

Este texto pretendió realizar una contribución a las cuestiones metodológicas, incluyendo pormenores puntuales del trabajo de investigación, relacionadas con la construcción de una organización empresarial como campo de luchas. Antes de más nada, cabe considerar la cuestión del acceso, el cual es fundamental para la reconstrucción de ese espacio social. Este es negado muchas veces por las direcciones de las empresas, pues estas son, principalmente, instituciones de ejercicio de poder simbólico y material. Obtenido el acceso (el cual dependió, en el caso estudiado por el autor, de las características e historia del campo, de los objetivos académicos de la investigación, de la selección de porteros, de las diferentes posiciones de la dirección y de la inexistencia de fuertes conflictos entre empresa y organización sindical en el momento de la investigación), se puede avanzar en el estudio de ese espacio social y de los diferentes puntos de vista que procuran conservarlo o transformarlo.

El estudio realizado indicó que a partir de una gran división entre directivos de la empresa y de los trabajadores se puede avanzar por sucesivas diferenciaciones, a los efectos de comprender las distintas posiciones de ese espacio social. El estudio de la empresa como un campo, en términos de la conceptualización de Pierre Bourdieu, permite obtener una visión compleja de ese espacio social. De ese modo, puede comprenderse que la empresa no se compone apenas de la dicotomía directivos y de trabajadores. Pueden distinguirse diversas posiciones relacionadas entre sí que dan cuenta del estado de ese espacio social en un momento dado.

El análisis de una empresa como un campo de luchas adquiere un importante nivel de descubrimiento cuando consigue detectar relaciones que van más allá de la oposición directivos de la empresa/trabajadores. Sin desconsiderar las líneas

fundamentales que dividen el espacio social entre conservación y subversión, corresponde notar las aproximaciones que se generan entre agentes colocados estructuralmente en lados opuestos, por causa de la presión que alcanza el campo en determinado momento. Así al utilizar el concepto de campo se puede comprender, por ejemplo, como directivos que utilizan el diálogo pueden no concordar con otros directivos economicistas en una tercerización de la empresa, porque evalúan consecuencias sociales sobre los trabajadores (pérdida de puestos de trabajo). Así pueden situarse más próximos en esa coyuntura a los trabajadores sindicalizados. Pero en otro momento pueden alinearse con los directivos economicistas en el entendimiento de que, por ejemplo, es necesario cerrar una planta de producción, por las determinantes del mercado mundial. En ese análisis es fundamental captar los diferentes tipos de capitales que poseen los agentes, particularmente en el caso de los directivos, los capitales educativos.

En términos metodológicos las diferentes técnicas utilizadas permiten reconstruir el campo y captar las características de las posiciones ocupadas. Como fue ejemplificado, por medio de la entrevista puede obtenerse el punto de vista de un agente. Por su parte, en una situación de observación de una reunión entre directivos y trabajadores pueden captarse las relaciones entre agentes, o mejor aún, las batallas materiales (que es lo que está en juego en el campo, por ejemplo una reivindicación salarial) y simbólicas (la capacidad de definir que es lo que está en juego, si por ejemplo tercerizar una determinada actividad es prerrogativa de la empresa o el sindicato tiene «derecho» a cuestionar una medida empresarial de ese tenor).

La investigación que sirvió de base para este artículo utilizó múltiples técnicas de investigación y documentos variados, mostrando su pertinencia para la construcción del espacio social considerado. Las reuniones, principalmente entre directivos de la empresa y trabajadores, fueron una herramienta metodológica importante pues constituyeron una instancia de análisis del campo en funcionamiento. Cabe resaltar otras decisiones metodológicas que contribuyeron para la construcción mencionada, como la repetición de entrevistas, la cual permitió comprender la evolución del campo y de sus objetos de disputa a través del tiempo, siendo una alternativa a la presencia continua del investigador, la que no siempre es factible.

El sociólogo del trabajo debería avanzar en este tipo de estudios que procura analizar el campo de luchas de las empresas por dentro. Las razones para que una organización económica acepte (o no) ser estudiada pueden ser varias. En este trabajo se procuró indicar algunas de ellas, a partir del estudio del autor en una empresa. Desde los estudios del trabajo debería tanto comenzar a cuestionarse la autoridad que poseen determinados universos para cerrar sus puertas a la investigación, así como incentivar a los sociólogos a penetrar en ellos, pues caso contrario, permanece oculta una parte importante de las relaciones entre las clases sociales.

**BIBLIOGRAFIA**

- BEAUD, S.; PIALOUX, M. (1999): *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris, Fayard
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. (2009): *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo, Martins Fontes
- BOURDIEU, P. (1996): «A double vérité du travail», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales. Les Nouvelles formes de domination dans le travail (I)*, 114, pp. 89-90
- BOURDIEU, P. (1983): «A greve e a ação política», en *Questões de Sociologia*, Rio de Janeiro, Editora Marco Zero Limitada, pp. 195-204.
- BOURDIEU, P. (2005a): *As regras da arte: gênese e estrutura do campo literário*, São Paulo, Companhia das Letras
- BOURDIEU, P. (1999): «Compreender», em *A miséria do mundo*, Petrópolis, Vozes, pp. 693-736
- BOURDIEU, P. (1997): «Espaço social e espaço simbólico», em *Razões práticas: sobre a teoria da ação*, Campinas, Papyrus, pp.13-33
- BOURDIEU, P. (2000): «Introdução a uma sociologia reflexiva», en *O poder simbólico*, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, pp.17-58
- BOURDIEU, P. (2005b): «O campo económico», *Política & Sociedade*, 6, pp. 15-58
- BOURDIEU, P y L. J. D Wacquant (1995): *Respuestas por una Antropología reflexiva*, México-DF, Grijalbo, pp.15-38
- CEA D'ANCONA, M. A. (1998): *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis
- D' ONOFRIO, M. G. (2000): *Acerca de los problemas de acceso al campo y las relaciones con informantes claves en instituciones universitarias*, disponible en <http://www.moebio.uchile.cl/09/onofrio.htm> [consulta: 8-3-2007]
- RETAMOZO, M. (2006): *Esbozos para una Epistemología de los Sujetos y Movimientos Sociales*, disponible en <http://ww.moebio.uchile.cl/26/retamoza.htm> [consulta: 15-3-2007]
- ROBERTT, P. 2007. La construcción metodológica de un campo de luchas en una organización empresarial. Estudio de caso en una empresa industrial uruguaya, *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)*, México, Universidad de Guadalajara
- ROBERTT, P. (2006): *Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai*, Porto Alegre, Tesis de Doctorado en Sociología-Universidad Federal de Rio Grande do Sul
- WACQUANT, L. J. D. (1995): «Introducción», en *Respuestas por una Antropología reflexiva*, México-DF, Grijalbo, pp. 15-38

**RESUMEN**

Este trabajo presenta procedimientos metodológicos, incluyendo pormenores de investigación, que permiten estudiar una empresa como un campo de luchas. Se pretende mostrar que la explicación de ese micro-universo económico, puede ser efectuada a partir del espacio de relaciones de dominación y oposición que se configura. El artículo contiene, por un lado, la referencia teórica de Pierre

Bourdieu; y, por otro, se constituye como una reflexión metodológica de una investigación de largo alcance efectuada por el autor en una empresa industrial uruguaya. La idea que recorre el trabajo es la de explicitar el «habitus científico» en operación, procurando mostrar tanto la reproducción como el cuestionamiento de las relaciones de dominación en un determinado universo social. Se destaca, además, la pertinencia de una estrategia de investigación basada en la utilización de múltiples métodos y técnicas de investigación. Las reflexiones finales enfatizan que el estudio de los universos empresariales es fundamental para la comprensión de las relaciones entre las clases sociales.

### **PALABRAS CLAVE**

Metodología, empresa, campo de luchas

### **ABSTRACT**

This paper presents relevant methodological procedures and details of investigation to study a company as a field of struggles. It shows that the analysis of domination and opposition relations can be made by taking into account micro-economic universes. The reflections are based, on the one hand, on the theoretical perspective of Pierre Bourdieu and, on the other hand, on a methodological long scope investigation carried out by the author in an Uruguayan dairy company. The idea that covers the paper is to reflect about the operation of «scientific habitus» in the research of social reproduction and its questioning in a given social universe. It also stresses the relevance of research strategies based on the use of multiple methods and research techniques. The final reflections emphasize that the study of the entrepreneurial world is essential for understanding the relations between social classes.

### **KEY WORDS**

Methodology, company, field of struggles