

PRÓLOGO

El libro de Francisco Pucci que presentamos es un texto que recoge, en lo sustantivo, su tesis doctoral, y en particular, lo atinente a su investigación en Uruguay. Se inscribe, además, en el Programa de Investigación de Sociología del Trabajo que llevamos a cabo en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Este Programa de Investigación tiene, a nuestro entender, tres características principales en su desarrollo:

Primeramente, se entiende a la Sociología del Trabajo como una subdisciplina, que no tiene pretensiones de transformarse en una disciplina en el sentido cabal del concepto. Es decir, se trata de un ámbito específico donde se observa el rendimiento de las teorías y metodologías generales de la Sociología y donde se cruzan problemas, también generales, que tienen las sociedades. Intenta, por lo tanto, como subdisciplina, aportar una mirada sobre problemas generales poniendo de relevancia la dimensión del trabajo, o mejor aun, la especificidad de esta dimensión *trabajo* en la discusión general sobre la sociedad. Los problemas que se abordan están vinculados a la globalización, la innovación, la incertidumbre y el riesgo, la construcción de identidades, la reflexividad, la flexibilidad y la desregulación, el aprendizaje y la formación, y particularmente, la gestión y la autogestión que los actores realizan de cada uno de ellos.

Nuestro enfoque es que todos estos problemas, sin ser privativos del mundo del trabajo, toman características particulares en él y conforman una dimensión importante de los nuevos problemas generales de las sociedades contemporáneas, particularmente las latinoamericanas. Este es, quizás, nuestro principal acuerdo entre los investigadores del Programa, cuyo corolario es el de atribuirle una centralidad al trabajo en la organización de nuestras sociedades.

En este sentido la publicación que presentamos intenta abordar los problemas del aprendizaje organizacional y la formación profesional para la gestión del riesgo. Problema específico del mundo del trabajo, pero que expresa proble-

mas de nuestra sociedad actual, problemas nuevos que exigen modificar las miradas tradicionales que teníamos del mismo pero también de nuestras sociedades, obligándonos a rever nuestras teorías sobre estos temas y aun a crear nuevas categorías analíticas para dar cuenta de ellas.

En particular, en el libro se plantea si los actores, en el mundo crecientemente complejo en que viven, orientan su conducta por las lógicas de acción adecuadas a los nuevos contextos de riesgo o si perduran las lógicas de acción propias de una sociedad racional, ordenada y jerarquizada como la sociedad industrial. El análisis referido a sectores específicos de trabajo deja planteadas interrogantes mucho más generales vinculadas a nuestras sociedades tal cual se producen y reproducen actualmente.

En segundo lugar, en la medida en que el programa de investigación que desarrollamos es de Sociología del Trabajo, debemos asumir la particular conformación y desarrollo de esta subdisciplina en América Latina. Es decir, reconocer que ella ha oscilado constantemente entre una *sociología política* y una *sociología económica* –en función de los distintos períodos y coyunturas que la propia sociedad latinoamericana ha vivido– y ello, sin poder estabilizar su mirada. Desde la creación de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST) hace una docena de años, la subdisciplina parece también evolucionar entre una *sociología crítica* y una *sociología de ayuda de las decisiones*. Creemos que estos desplazamientos de las perspectivas de la Sociología del Trabajo, lejos de ser negativos, se inscriben en una *sociología del desarrollo* ya que todas estas perspectivas deben estar presentes y necesariamente deben dialogar entre sí. Porque, ¿cómo pensar el desarrollo sin una sociología política o una sociología económica?, ¿cómo pensar en una *sociología crítica* en esta coyuntura sin combinarla a una *sociología de ayuda a las decisiones*? O al revés, ¿cómo pensar una *sociología de ayuda a las decisiones* sin inscribirla en una *sociología crítica*?, y de no hacerlo, ¿cómo no caer en una suerte de tecnología o de propuestas normativas relativamente estandarizadas haciéndole perder el carácter esencial a la Sociología y su desafío para interpretar las sociedades contemporáneas?

En este marco, el trabajo de Francisco Pucci da cuenta de la complejidad en que se vive y abre puertas para revisar el fundamento de las políticas de gestión del riesgo y de formación profesional que se tomen en el futuro, poniendo en duda que ésta sea tenida en cuenta por los sistemas expertos que se desarrollan. Señala la necesidad de asumir la existencia de una “cultura de riesgo”, en la línea ya planteada por Mary Douglas, dependiente de una valoración del riesgo que se construye en los sistemas sociales y dentro de ellos por cada actor –que no lo hace de una forma homogénea– y que depende también de valores más generales y de las reglas implícitas o explícitas que conforman su historia.

La tesis que se plantea es que, cuanto más desarrollada esté esta “cultura de riesgo”, el proceso de aprendizaje será más accesible y tendrá más utilidad para los actores involucrados. Pero también sostiene que este proceso de aprendizaje, que supone la construcción de reglas para enfrentar situaciones de riesgo emergentes de las decisiones que las desencadenan o que las conducen, depende de la capacidad de regulación autónoma de los mismos. En este plano, este trabajo se transforma en un aporte para la Sociología del Trabajo latinoamericana tal cual se viene desarrollando.

En tercer lugar, también en consonancia con el Programa de Investigación en el cual está inscripto este trabajo, y en coherencia con lo anteriormente señalado, en relación a su estilo se tiende a un tipo de investigación constructivista interpretativista. Ello en la medida en que se intenta dar cuenta de fenómenos o problemas a partir de un diálogo directo con los actores y construyendo categorías analíticas a partir de él. No por ello se deja de revisar las teorías existentes sobre los problemas analizados, pero siempre a partir de esta perspectiva; corroborando la pertinencia de las teorías o examinando las líneas de interpretación posible que se sugieren a la luz de la experiencia adquirida en el contacto con los actores y no en una lógica de búsqueda de “falsaciones” o de pruebas de teorías preelaboradas. Se tiende más a realizar análisis de tipo cualitativo que de tipo cuantitativo; no se intenta dar cuenta de la representación de ningún universo general sino del específico que se investiga, ya que no se busca describir regularidades o legalidades del mundo empírico, sino descubrir nuevas posibilidades de comprensión de las sociedades en que vivimos y nuevas orientaciones generales para la acción de los actores directa o indirectamente involucrados en ella.

En consecuencia, en este trabajo se da un intenso diálogo con los actores en una búsqueda de comprenderlos cabalmente. En los problemas de gestión del riesgo se ve cómo las instituciones y los actores participantes en la misma construyen irreversibilidades o las evitan, produciendo situaciones de riesgo por acumulación de decisiones con una orientación que vuelve unilateral el sentido del proceso, e imposibilitan retroceder o cambiar el rumbo tomado, o por el contrario, logran romper dichas dinámicas. Pero esta última alternativa se da si se alcanzan mínimos niveles de acuerdo para poder desarrollar acciones comunes, y ello depende de la capacidad de los actores para traducir sus perspectivas y puntos de vista, en general heterogéneos como ya señalábamos, poniendo en juego perspectivas de modelos cognitivos y valorativos diferentes. Este reconocimiento y el desarrollo de relaciones de comunicación y la construcción de referentes comunes para la acción que conlleva, se vuelven elementos imprescindibles en el aprendizaje de la gestión del riesgo. Pero los acuerdos solamente se logran si existe una legitimidad en las relaciones de poder y jerarquía, que favorezcan la construcción de relaciones de confianza entre los actores, porque también sobre

ella reposa la posibilidad de desarrollar comportamientos que permiten afrontar las situaciones de riesgo. La confianza también es la base del aprendizaje de las rutinas que dan sentimiento de seguridad ontológica a los actores vinculados a la gestión del riesgo. La combinación de estos factores genera un proceso dinámico, en el cual la percepción y los niveles de aceptabilidad del riesgo se vuelven el producto de una negociación implícita, cuyo resultado dependerá del balance de los factores señalados y de la especificidad del contexto en la cual se desarrolla.

Para llegar a estas conclusiones el autor también revisa críticamente las teorías más importantes sobre el riesgo, como las de Luhmann, Beck, Giddens, la de “cultura de riesgo” de Mary Douglas y las teorías sobre la gestión del riesgo. Los hallazgos de Francisco Pucci se incorporan así al acervo de las reflexiones de la Sociología de este tema específico, y a su vez tienen la virtud de ser de las primeras investigaciones latinoamericanas sobre el tema.

Finalmente, este trabajo que presentamos ya se ha transformado en uno de los referentes para el colectivo de investigadores del Programa de Investigación de Sociología del Trabajo antes señalado. Ello por sus reflexiones y hallazgos en sí que complementan y se articulan con otras investigaciones que se vienen realizando en su seno. Porque, además, legitima el esfuerzo colectivo de intercambio y cooperación que se ha ido construyendo en el tiempo entre los participantes del Programa –lo que justifica su propia existencia– y porque legitima las normas antes mencionadas y la orientación general que poco a poco nos hemos autoimpuesto los que participamos en él.

Por último, porque este libro, en tanto que trabajo culminado, por su calidad e interés, nos valida y nos representa, frente a un público especializado o profano.

Prof. MARCOS SUPERVIELLE
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Sociales