

ANTROPOLOGÍA EN LA EMPRESA: ESTRATEGIAS Y PROBLEMAS EN LA INTERVENCIÓN

Por: **Esteban Ruiz Ballesteros**

RESUMEN

Entre 1995 y 1998, el autor ha formado parte del organigrama de una empresa minera implementando diferentes proyectos de intervención como asesor-investigador. La conformación de dicha empresa a mediados de 1995 como sociedad laboral (propiedad de sus trabajadores) demandaba un profundo cambio cultural. En concreto, la organización como tal precisaba una remodelación no tanto de la propia estructura de la plantilla, sino más bien de las percepciones y representaciones de lo sociolaboral y de las actitudes en torno al trabajo. En definitiva la plantilla tenía que empezar a ver las mismas cosas de otra manera. Este documento profundiza en los problemas y diferentes estrategias que han surgido después de tres años de trabajo continuado, cuestiones en definitiva que probablemente sean extrapolables a otras experiencias antropológicas más allá de la academia. Y no sólo porque el contexto de la intervención sea una empresa, sino también porque ésta forma parte de la Economía Social y contribuye al desarrollo endógeno de una zona sumida en una profunda crisis socioeconómica desde los años ochenta. Se trata, por tanto, de una intervención antropológica en relación al sector privado y al desarrollo local.

El Contexto de la Intervención

Minas de Río Tinto SAL (Huelva, España) es una empresa heredera directa de la que un consorcio británico fundó en 1873, iniciando entonces la explotación capitalista de las reservas mineras de la comarca de Riotinto. Esta empresa, en una trayectoria que dura más de 125 años, ha tenido diferentes propietarios siempre pertenecientes a grupos multinacionales mineros y/o financieros. Su producción ha estado centrada en minerales piríticos, tanto para la producción de ácido sulfúrico como para beneficiar el cobre contenido. En la década de los setenta se inicia también la producción de oro y plata.

Lógicamente, a lo largo del tiempo la plantilla y el volumen de producción ha experimentado diferentes altibajos, bien por causas coyunturales (crisis de los mercados, crisis políticas internacionales), bien por causas estructurales (modernización, abandono de líneas productivas...). En cualquier caso, desde principios de los ochenta se inicia un proceso de desactivación que hizo reducir la plantilla en un 80%, llegándose a mediados de los 90 con unos 500 empleados. En esos momentos la producción se centraba exclusivamente en el oro y la plata, y la

empresa era propiedad de un grupo minero norteamericano (Free Port McMoran) que anunció su cierre definitivo a mediados de los noventa, cuando se acabaran las reservas de oro y plata. Ante esta circunstancia y con el liderazgo del comité de empresa, los trabajadores hicieron una propuesta para asumir ellos la propiedad de la empresa y mantener la actividad minera en la comarca, aprovechando los últimos restos de oro y plata y reabriendo la línea de producción de cobre, que según la anterior propietaria no era rentable. En el verano de 1995 se constituye la actual Minas de Río Tinto Sociedad Anónima Laboral.

De este proceso que aquí hemos esquematizado nos interesan algunas cuestiones generales que enmarcan el posterior trabajo antropológico en la empresa, ya que se constituyen en problemas a resolver desde una perspectiva cultural:

- Los trabajadores de la empresa pasaron en un día, del 30 al 31 de julio de 1995, a ser propietarios de la empresa. Se repartieron acciones equitativamente a todos los miembros de la plantilla sin distinción de categoría o antigüedad. Esta circunstancia jurídica, por más que tuviera una plasmación automática no tiene porque ser asumida completa y directamente por el común de trabajadores, sino que estos más bien desarrollan una incertidumbre sobre el nuevo modelo de empresa en el que participan. La sociedad laboral, por más que tenga consistencia jurídica, debe construirse progresivamente para que su espíritu impregne la cotidianeidad del trabajo, por tanto proceso jurídico no se correlaciona a proceso cultural. La propiedad colectiva es por tanto un hecho jurídico que precisa -en todos los sentidos- de un desarrollo cultural: ¿cómo se es al mismo tiempo trabajador y propietario? ¿Que efecto genera eso en la operación cotidiana de la empresa?
- En cuanto a la organización de la nueva empresa hay que destacar que el consejo de administración, como máximo órgano de decisión, se constituye con los miembros del comité de empresa más un número de gestores contratados para la dirección de la misma. La representación sindical se convierte de facto en la representación tanto del trabajador como del socio, teniendo la responsabilidad de marcar las líneas generales de la gestión. Se produce así la adaptación de unas estructuras que definen a la empresa clásica (consejo de administración como representantes del capital, y sindicatos como representantes de los trabajadores) para encauzar el funcionamiento de otra organización empresarial que tiene bases completamente distintas.
- Mientras que los procesos de trabajo que se desarrollan en la empresa no sufren ninguna variación sustancial, vemos como el marco global de la misma ha sufrido una tremenda transformación. Los trabajadores que, durante quince o veinte años la mayoría de ellos, habían pertenecido a una empresa "clásica" con un patronazgo multinacional y una fuerte sindicalización, participan ahora de un nuevo marco de relaciones laborales donde se les exige una implicación y responsabilidad a la que habían sido totalmente ajenos. La percepción del proceso de trabajo no cambia, sin embargo el marco laboral es

otro bien distinto. En definitiva se requiere un cambio de actitudes en el trabajo que no se corresponden a una transformación de tareas (lo tangible), sino a una transformación de la propiedad (algo abstracto), paralelamente el trabajador debe aumentar su productividad y ver menoscabadas sus condiciones salariales y laborales en aras de la viabilidad de la empresa y por tanto del mantenimiento de los puestos de trabajo.

- La viabilidad de la nueva empresa comienza por cambiar el concepto de rentabilidad. Mientras que las multinacionales definían la explotación del cobre como no rentable porque no satisfacía sus umbrales mínimos de beneficios, la nueva experiencia empresarial nace propugnando un concepto alternativo de rentabilidad: la rentabilidad social. Desde este punto de vista la explotación del cobre es factible porque aunque no generaría beneficios considerables, si mantendría e incluso incrementaría el empleo, con lo cual esa actividad extractiva satisfacía principalmente una demanda social. Esto conlleva una apreciación más amplia, pues mientras que la empresa multinacional y la administración afirmaban que la mina se había agotado -ya que su explotación no satisfacía esos umbrales mínimos de rendimiento que la actividad capitalista minera requiere-, los mineros afirman que existe mineral en tanto en cuanto su explotación permite mantener el empleo. Sobre esta nueva visión económica -no automáticamente compartida, comprendida y asumida por la plantilla- se sustenta la actividad de Minas de Río Tinto SAL.
- A nivel interno, y fruto de la gestión de personal que tradicionalmente había implementado la anterior propietaria, la plantilla comienza su nueva andadura fragmentada principalmente en dos partes: la supervisión y los operarios. Con desigual percepción, protagonismo y ánimo ante el nuevo proyecto. Por su parte los dos sindicatos con representación mantienen desde el inicio una explícita unidad de acción sólo rota a raíz de los graves problemas de viabilidad del proyecto a lo largo de 1998 y la cercanía entonces de las elecciones sindicales. La fractura supervisión-operarios tiene una dimensión muy especial, los primeros participaban en el proyecto pero tuvieron que construir su espacio dentro del mismo, ya que se encontraban deslegitimados y cuestionados de manera global porque hasta la firma de la venta habían defendido de manera general las tesis de la propietaria sobre la inviabilidad del proyecto. Por su parte, los operarios se sentían los auténticos protagonistas de la constitución de la SAL a través de sus sindicatos, y ponían en cuestión la verdadera implicación de los jefes en el proyecto. Sin embargo para encarar el futuro de la empresa con garantías era necesario que ambos estamentos de la empresa confluyeran en intereses y predisposición.

El contexto que hemos trazado someramente nos presenta una organización de gran tradición, rígida en sus estructuras, y que demanda de forma inexcusable un cambio cultural profundo en la mayoría de aspectos que condicionan su funcionamiento, ya que se ha producido una transformación en la base de la

propiedad y la gestión que requiere nuevas actitudes entre sus componentes. Estas actitudes y motivaciones renovadas deben, en principio, sustentarse en un nuevo modelo cultural que propicie una percepción distinta del trabajo, sus objetos y su sentido.

La Necesidad de Transformación Cultural y el Papel del Antropólogo

Como hemos visto, la situación que se presenta en MRT SAL es sumamente compleja, tanto por lo inusual de la misma, por la variedad de procesos de trabajo que tienen cabida en la empresa minera, como por la dimensión de la propia plantilla, que comenzó con unos 450 trabajadores en 1995 pero que a mediados de 1998 rondaba los 700 (después de que, además, se hubieran producido unas 150 prejubilaciones), e incluso por la heterogeneidad cualitativa de ésta. Ya nuestro grupo de investigación había realizado trabajos en la zona desde 1991 y se había desarrollado una tesis doctoral sobre la comarca (Escalera, Ruiz y Valcuende, 1995 y Ruiz, 1998), por tanto la investigación de base previa a la intervención constituía un perfecto soporte para comenzar la actividad que se nos demandaba desde la propia empresa.

En este punto es interesante resaltar que difícilmente habríamos podido hacer un diseño de intervención mínimamente acertado sin el conocimiento previo que ya teníamos. Sin una aproximación rigurosa a la cultura minera comarcal es difícil imaginar qué capacidad de intervención real hubiéramos tenido. Los planteamientos de la investigación-acción parecían los más oportunos para encauzar nuestro trabajo, pero al mismo tiempo eramos un tanto críticos con los mismos, porque sin una base de conocimiento previo de la sociedad comarcal se nos antoja muy difícil nuestra actividad.

Nuestra labor era dar soluciones, elaborar propuestas para ir encauzando las respuestas que la organización debía dar a nivel sociolaboral ante su nueva situación, y todo ello se producía en cascada. La tarea encomendada al antropólogo tenía que ver con la comunicación dentro de la empresa y en principio se le encuadró dentro del departamento de Recursos Humanos, posteriormente se produjo una escisión de éste para crear un departamento independiente, interdisciplinar, que tendría como objeto el desarrollo de un programa amplio de participación dentro de la empresa, así como de investigación en los temas de costes y productividades, todo articulado dentro de una concepción sociotécnica de la producción. Y además, sin olvidar el carácter general de la Economía Social: lo más importante era mantener e incrementar los puestos de trabajo sin poner en peligro la viabilidad de la empresa.

La plantilla se había hecho sus propias expectativas ante una nueva empresa que era de los trabajadores, al mismo tiempo esa empresa -más que nunca- debía acentuar su eficacia y productividad, en definitiva, intensificar su ritmo

productivo para demostrar y demostrarse la capacidad de autogestión; en un contexto como este la desorientación y la incertidumbre se apoderan del ambiente sociolaboral. El balance que cada sujeto implicado en el proceso hace entre sus expectativas de funcionamiento para la empresa y la realidad de esta, se convierte en un peligroso medidor de éxito que a buen seguro menoscaba la motivación. Los trabajadores siguen trabajando, al mismo tiempo son los dueños, lo cual los compromete al sacrificio ¿y que sacan personalmente de todo ello? De fondo se plantea la necesidad imperiosa de que una nueva percepción sobre el trabajo y la empresa se desarrolle para dar explicación a la nueva experiencia que se vive. Por contra, pervive la forma cultural anterior de encuadrar todo fenómeno sociolaboral en esa lucha permanente empresa-trabajador, que no sólo no explicará lo que está ocurriendo, sino que lo oscurece hasta el punto de plantear dilemas personales sobre el sentido de la sociedad anónima laboral y el sacrificio que se está haciendo para mantener a la empresa en funcionamiento.



FOTO: MARIO LORDIY B.

Desde un principio se determinó que los aspectos clave a desarrollar debían ser: el flujo de información, la comunicación y la participación sociolaboral; porque entendíamos que desde la intervención sobre estos elementos se vehicularía el cambio cultural que se precisaba. Mediante una estructura participativa global y a través de una constante práctica de la investigación-acción, se debía sustituir una visión cultural clásica sobre la empresa y el trabajo, con otra que surja de manera colectiva. Un nuevo marco cultural -de representación- tiene que dar respuestas creativas y eficaces a las nuevas situaciones que la plantilla experimenta: ¿Qué sentido

tiene ser accionista? ¿Como justificar alargar la jornada e indexar los salarios en relación a los resultados de producción? ¿Cómo es que soy accionista en la misma proporción que mi jefe pero el tiene más poder que yo en la empresa?

La más eficaz de las vías -después de debatir e intentar fallidamente otras- fue la estructuración de la plantilla en equipos de trabajo de orientación vertical (todas las personas implicadas en un determinado proceso o tarea independientemente de sus grados de responsabilidad sobre ellos), articulando ciclos de reuniones periódicas en horas de trabajo, en las que se trataba cualquier tipo de temática general de la empresa o específica del propio equipo. En estos contextos formalizados -amén de la propia interacción diaria con los trabajadores- se

confrontan percepciones, explicaciones y problemáticas que van modelando un nuevo universo interpretativo, a la vez que permiten ir evaluando la evolución que la plantilla está experimentando respecto a su quehacer cotidiano en un nuevo marco sociolaboral. Las reuniones de los equipos de trabajo se entienden como una encrucijada regular en la experiencia sociolaboral que sirve al investigador para profundizar en su conocimiento, a la organización para aproximarse a las percepciones particulares de la plantilla, y a la propia colectividad para construir entre todos ese nuevo marco explicativo.

La estructura de equipos de trabajo responde a una estrategia de intervención múltiple. Al tomar como referencia el propio proceso de trabajo y su producto como objetivo común, integra en pie de igualdad (aunque con responsabilidades diferentes) a operarios y supervisores, con lo cual se pretende ir salvando la fractura secular entre ellos creando objetivos comunes fácilmente percibibles y evaluables colectivamente. Esta estrategia se refuerza al evaluar en cada equipo los resultados obtenidos en el trabajo como un logro colectivo. Además es el contexto del equipo el que se utiliza para establecer un cauce de comunicación de arriba a abajo, manteniendo informada a toda la plantilla de la marcha de la empresa, al máximo nivel que permita la confidencialidad del negocio. La reunión del equipo es un foro abierto a cualquier temática que preocupe a los trabajadores, y la presencia en las reuniones de personas ajenas al propio equipo dependerá de los temas a tratar y su implicación en ellos. En líneas generales, la técnica utilizada responde ciertamente a una especie de grupo de discusión, en el que los discursos se confrontan adquiriendo un carácter contrastivo muy interesante en procesos de transformación cultural. Con este tipo de técnicas la investigación-acción confluye en procesos profundamente imbricados que después trascienden a la empresa en general y se explicitan en medidas organizativas muy variadas. Debemos tener en cuenta que esta estructuración de la participación incide sobre las tres vías de comunicación posibles dentro de la plantilla: la vertical, la horizontal y la transversal; y que los aspectos tratados pueden ir desde una información financiera (de arriba a abajo), de problemas técnicos para mejorar la productividad (horizontal), o de críticas sobre la política de ascensos (de abajo a arriba). Se trata de una estrategia que a pesar de su coste en horas de trabajo perdidas, compensa plenamente la fluidez de la información en organizaciones grandes. Pero no son los aspectos puramente técnicos del trabajo antropológico los que nos interesan en esta comunicación (ver Escalera y Ruiz, 1996).

Evidentemente el papel del antropólogo en estos procesos tiene mucho que ver con su capacidad para vehicular esa transformación que la organización precisa, actuando como agente del cambio. Pero debemos precisar mucho este extremo. El antropólogo no es el protagonista del proceso, ni mucho menos el líder, sino, en todo caso, el coordinador. Es el propio colectivo de trabajadores, en este caso la plantilla de la empresa, el que debe autotransformar su cultura (usamos "cultura" en el sentido que lo hacen Greenwood y González, 1990) para ello tiene sus

propios líderes, e incluso desarrolla a lo largo del proceso nuevos liderazgos. El papel del antropólogo es, por un lado, diseñar e implementar la herramienta técnica que debe encauzar el proceso, y por otro, contribuir a la cristalización del contenido del nuevo modelo cultural, por tanto trabaja a dos niveles. El antropólogo diseña el sistema de información, participación y comunicación entre la plantilla de la empresa, y debe contribuir a que el contenido que circula por esos canales creados tienda realmente a dar solución a las demandas que la empresa como organización plantea, para garantizar su continuidad en primera instancia, y su eficacia a posteriori.

Si somos sinceros, el antropólogo no debería ser necesario si el propio colectivo encauzara su proceso de transformación cultural; pero claro, dejar que esto ocurra de una manera espontánea o natural puede dar al traste con toda la dinámica empresarial ya que puede poner en peligro la continuidad productiva, máxime en una empresa de estas características, donde los trabajadores son al mismo tiempo los dueños. El papel del antropólogo es actuar como catalizador del proceso, como elemento no consustancial al mismo pero cuya presencia tiende a facilitar su desarrollo. Se mueve por tanto en un espacio liminal pero de enorme trascendencia, que interviene sobre las formas y contenidos que debe tener la nueva cultura de empresa, pero con sutileza, catalizando que su surgimiento sea desde abajo y que ese proceso refortalezca o haga surgir nuevos liderazgos adentro del colectivo protagonista.

Como vemos los objetivos y la estrategia entroncan plenamente con intervenciones más amplias en torno al desarrollo local, y a los modelos endógenos de desarrollo comunitario. Claro que esto no se refiere a los procesos que políticamente se tildan como "endógenos", sino a los que lo son técnicamente. Esto es, a los que surgen internamente desde un colectivo social, dinamizando recursos humanos y materiales desde un planteamiento común, y no meramente inspirados desde otras instancias. En estos casos la labor de los científicos sociales en general, y de los antropólogos en particular, puede ser decisiva como catalizadores de un proceso que necesita de coordinación, pero que indudablemente cristaliza si realmente existe un colectivo articulado como base. Pero con ser conscientes no se garantiza el éxito, sino que sólo nos acercamos a los verdaderos problemas. El proyecto de Riotinto puede ayudarnos a evidenciar algunos de ellos.

Sin embargo, nos referimos a los problemas que puedan ser entendidos como más "técnicos", relativos precisamente a métodos y técnicas concretas de intervención social, porque siendo importantes resultan precisamente más académicas y entiendo que se hacen muy específicas en cada caso concreto de intervención. Mi interés se centra en aspectos que rodean y contextualizan a la propia intervención, en primer lugar porque son los que condicionan plenamente su éxito o fracaso (curiosamente con independencia de las técnicas utilizadas), y en segundo porque creo que son los verdaderamente extrapolables a otras experiencias de intervención independientemente del carácter de éstas.

Inserción y Legitimación

El papel del antropólogo se desarrolla desde dentro de la propia organización, y esta circunstancia tiene sus ventajas e inconvenientes. Integrarse de manera efectiva en la organización es el primer reto, porque -como puede imaginarse- sólo desde una posición interna sólida podrá desarrollarse una actividad como la que se ha descrito anteriormente. Pero la integración también plantea el encuadramiento en áreas, o la afinidad a determinadas partes de la empresa antes que a otras, o incluso la vinculación a grupos o tendencias dentro de la organización, todos son peligros que afectarán el desarrollo del trabajo, pero que encuentro superables. La empresa constituye un marco para las relaciones de poder, y es por tanto un contexto político en el que el antropólogo se inserta, ocupando posiciones específicas en tal sistema de poder. Ante esta circunstancia debemos ser realistas y pragmáticos.

Al antropólogo, como profesional, se le demanda un servicio, esto significa que alguien le solicita colaboración. Las organizaciones las forman personas y grupos que han generado una dinámica de funcionamiento propio al margen de los objetos específicos de su trabajo. Si el antropólogo se inserta en una organización porque alguien de ésta lo reclama, parte desde un principio de un encasillamiento dentro de la organización. Esta es una circunstancia a difuminar cuanto antes, pero, no seamos ilusos, jamás se borrará del todo. De todas formas el antropólogo debe ganar una legitimidad dentro de la organización. Si el ideal para el desarrollo de su trabajo fuera la no implicación ni dependencia sobre la propia organización para la que trabaja, este presupuesto chocaría frontalmente con las posibilidades reales de inserción.

Precisamente parece que la eficacia se sitúa en el otro extremo. Quizá lo primero que el profesional debe procurarse es una inserción efectiva, lo menos comprometedora de cara al futuro y a la labor que debe desarrollar, pero que en cualquier caso y desde un principio valide su posición y su misión en la empresa. Queda como objetivo inmediato ser capaz de transmitir cuál será ese objetivo y que su carácter vaya en consonancia con el interés colectivo, pero todo ello debe desarrollarse desde una posición consistente de partida en el conjunto de la organización. En este sentido,



FOTO: MARIO LORDUY B.

desde mi punto de vista, es muy recomendable que el antropólogo se encuadre en el organigrama y/o estructura de la empresa, que sea visualizable por el conjunto de la plantilla, que tenga su lugar en la misma, que no sea un visitante. En mi caso, resultó muy esclarecedor conjugar las labores más técnicas con otras quizá más rutinarias pero que me permitieron tomar contacto real con la organización, con las claves de su funcionamiento informal, y en definitiva ser uno más. Si no es así se corre el riesgo de ser invisible, pretender estar en todos lados sin estar realmente en ninguno, entonces no se podrá construir nunca una presencia participante en el colectivo, con una misión específica y asumible para todos. A veces el objeto del trabajo no se entiende por la mayoría, o se tergiversa interesadamente desde algunos colectivos, es entonces muy útil tener responsabilidades en otras áreas que justifican en sí mismas la presencia del antropólogo en la organización. Debemos huir de esa indefinición aséptica en la que la observación-participante es más una pretensión ideal, que una posición real y sobre todo efectiva. Quizá para la investigación de base la observación-participante -el presenciar desde dentro pero sin manchar los procesos sociales- es un recurso importante, pero cuando hablamos de intervención, la implicación directa y necesaria hace que, sin olvidar ese distintivo metodológico, no podamos subyugarnos a él de manera purista. Aunque, si pensamos con detenimiento, parece que es precisamente en el contexto de la intervención donde podemos alcanzar una auténtica observación participante, en tanto en cuanto se "observa" realmente desde dentro, y además se "participa" activamente en el proceso como miembro de pleno derecho en el mismo.

Implicación y Asepsia: Fantasmas y Pragmatismo

En una disciplina tan academizada como la Antropología, casi toda la formación va encaminada hacia la investigación clásica. El mito de la no implicación en los fenómenos que se estudian se convierte en uno de los principales argumentos para garantizar el rigor científico y a veces se cae en la obsesión. No obstante, y paradójicamente, la Antropología reclama como distintivo su capacidad para aproximarse como ninguna otra ciencia social a los propios fenómenos que se estudian (vía observación participante) pero sin contaminarlos. Por eso las prácticas que rodean a la intervención social son fácilmente presas del fantasma del acientifismo.

Pero pienso que asepsia e implicación no son antagónicas. Frente a la dinámica que rodea los procesos de investigación antropológicos de base, la intervención demanda una predisposición bien distinta que debe ante todo flexibilizar, sin traicionar, la distintividad de la Antropología. El trabajo antropológico lejos de la academia está sujeto al mercado, a satisfacer unos objetivos que expone la parte contratante, si pensamos que ceñirse al mercado supone una forma de empobrecimiento o traición a la disciplina, entonces obviamente lo que tenemos que hacer es permanecer en la pureza del ámbito académico, donde curiosamente nos situamos algo lejos de la realidad, en una suerte de patio de butacas frente al

mundo. Pero quizá el problema es que no estamos del todo seguros del papel que nosotros -como antropólogos- podemos realizar fuera de esa academia.

La experiencia de Minas de Río Tinto SAL debe ser entendida como una actividad profesional -no por ello deja de ser científica- para satisfacer una demanda que procura la viabilidad sociotécnica de una empresa. No es novedoso afirmar que los aspectos culturales afectan de manera decisiva el funcionamiento de las organizaciones, ya que éstas están compuestas por personas que comparten en mayor o menor medida una percepción sobre los procesos sociales (en este caso sociolaborales) en los que se ven involucrados. La sintonía o no entre estas percepciones, y sobre todo en momentos de aguda transformación de la experiencia cotidiana, constituyen la base de la viabilidad de las organizaciones y empresas.

En los contextos empresariales clásicos, las tensiones y distintas percepciones están suficientemente encauzadas en estructuras especialmente desarrolladas para minimizar el efecto disruptor de las mismas en los procesos de trabajo, o incluso están culturalmente asumidas por sus protagonistas. Esto es, el consentimiento esta en gran medida garantizado. Por tanto las principales preocupaciones de los empresarios se centran principalmente en aspectos puramente técnicos, ya que ellos creen que éstos son los únicos relevantes para mejorar la producción y el rendimiento. A pesar de que las cosas estén cambiando poco a poco, ésta sigue siendo la forma típica de abordar el complejo mundo de la producción de bienes y servicios en organizaciones que se llaman empresas.

En empresas de economía social (cooperativas, sociedades laborales, etc...) donde la organización articula a individuos con la misma o parecida capacidad de decisión sobre su funcionamiento, además de una producción económicamente rentable, se requiere una viabilidad social de la organización que se sustente en un modelo cultural capaz de asumir los nuevos elementos interpretativos desde los que debe desenvolverse la empresa. Por eso en este tipo de empresas -aunque igualmente en las clásicas- se debe procurar una viabilidad sociotécnica, interviniendo sobre los procesos culturales que se desarrollan en la plantilla. El antropólogo, por su formación, es un profesional especialmente indicado para encauzar este trabajo sobre bases como las que anteriormente he ido exponiendo y que se sustentan -de manera general- en una apuesta por la aproximación efectiva al objeto de estudio (etnografía), una concepción versátil y amplia de las actividades humanas (a través del concepto de cultura) y una inclinación formativa hacia otras disciplinas (sensibilidad con la interdisciplinaridad). Y todo ello trasciende a la intervención en el ámbito de las empresas.

No tenemos problemas pues para demostrarnos a nosotros mismos, tanto aquí con un ejemplo concreto como en otras partes de manera más amplia (Roca, 1998), que podemos tener un papel legítimo y sobre todo útil en las empresas, y que esto mismo se aplica a otros muchos ámbitos mas allá de la academia.

Debemos entonces actuar en consecuencia y adaptar parte de nuestra formación, metodología, técnicas y supuesto código deontológico a esa demanda que la propia sociedad nos hace y de la que –no olvidemos– estamos necesitados como colectivo. Tenemos que liberarnos de fantasmas y desarrollar el pragmatismo que, no tanto el mercado, sino más bien el tono de la vida cotidiana de nuestra sociedad, nos demanda. Estoy convencido de que con ello no traicionamos en modo alguno los valores de nuestra disciplina, simplemente nos incomodaremos por aproximarnos al mundo.

BIBLIOGRAFÍA

- ESCALERA, J. y RUIZ, E.** De ser obrero a ser empresario. IAP para la viabilidad sociotécnica de Minas de Río Tinto SAL" P. Palenzuela (coord.) Antropología del Trabajo, 127-143. Zaragoza, 1996.
- ESCALERA, J. y RUIZ, E.** "Minería, democracia industrial, poder político y desarrollo local en Riotinto" J.L. García (Comp) El contexto social de la minería. Antropología nº 13, 77-102. Madrid, 1997.
- ESCALERA, J.; RUIZ, E. Y VALCUENDE, J.M.** Poner fin a la historia. Desactivación de la minería y crisis social en Riotinto. Instituto de Desarrollo Regional, Universidad de Sevilla, 1995.
- GREENWOOD, D Y GONZÁLEZ, J.L.** Culturas de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón. San Sebastian, Ed. Txertoa, 1990.
- ROCA, J.** Antropología industrial y de la empresa, Barcelona, Ariel, 1998.
- RUIZ BALLESTEROS, E.** Minería y Poder. Antropología Política en Riotinto. Huelva, Diputación Provincial del Huelva, 1998.
- RUIZ, E Y GALLEGO, R** "Minas de Río Tinto Sociedad Anónima Laboral. Un modelo sociolaboral alternativo para la reactivación de la minería onubense" Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales 1:35-46 Sevilla, 1996.

BIOGRAFÍA

ESTEBAN RUIZ BALLESTEROS

Licenciado en Geografía e Historia, especialidad Antropología Cultural Universidad de Sevilla, 1989
 Doctor en Antropología Social, Universidad de Sevilla 1995 Profesor titular Universidad Pablo de Olavide desde 2001 Vicerrector de Profesores Universidad Pablo de Olavide. 2003