



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO**

**RELACIONES DE PODER DE UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN LA
INDUSTRIA DEL CEMENTO EN COLOMBIA. UN ANÁLISIS DESDE LA
PERSPECTIVA DE PIERRE BOURDIEU**

**Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Sociales
ADRIANA VALENCIA ESPINOSA**

**Directores:
Dr. Miguel Previsto Urrutia Fernández
Dr. Carlos Iván Aguilera Cifuentes**

**Comisión Examinadora:
Dra Catalina Arteaga
Dr Miguel Urrutia
Dr Fabio Mezquiatti**

Santiago de Chile, año 2021

Contenido

Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Introducción.....	1
1. Problematización y diseño.....	4
1.1. Antecedentes teóricos y empíricos.....	6
1.1.1. Relatos en torno al ideal de la racionalización, la integración y/o la adaptación. Esbozo de la mirada funcionalista.....	7
1.1.2. Relatos en torno al conflicto y la disputa. El poder en la mirada crítica.....	15
1.2. La perspectiva de Pierre Bourdieu. El encuadre teórico.....	26
<i>Capital-poder y violencia simbólica</i>	28
<i>Habitus-estrategias, clases sociales y poder</i>	36
<i>Poder, campos, estrategias y discurso</i>	46
1.3. Aproximación al estado de la cuestión.....	58
1.4. La aproximación al objeto de investigación empírico.....	71
<i>Cementos Argos S.A. como estudio de caso</i>	75
<i>La perspectiva de Pierre Bourdieu como malla analítica de las relaciones de poder en una organización empresarial</i>	78
2. Metodología.....	90
<i>Herramientas metodológicas</i>	90
<i>Diseño para el uso de documentos</i>	94
<i>Organización, análisis e interpretación de la información</i>	98
3. Resultados. Relaciones de poder desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. El caso de una organización empresarial en la industria del cemento en Colombia.....	106
3.1. La industria del cemento en el campo empresarial colombiano.....	107
3.2. La gran empresa. Cementos Argos como campo social.....	129
3.2.1. Configuraciones del poder simbólico.....	135
Origen social, capitales y trayectorias de los tres últimos presidentes de Cementos Argos S.A.....	136
Poder/Discurso en el campo.....	157

3.2.1.1.	Tensión hacia afuera. Reputación en debate.....	159
	Construcción y legitimidad de la marca-empresa.....	159
	Estrategia publicitaria y de presentación de sí mismo.....	173
	Sostenibilidad, vanagloria de un estandarte.....	184
3.2.1.2.	Tensión hacia adentro. Sobre relaciones laborales y cultura organizacional.	189
	Tradición sindical en Colombia.....	190
	Clase obrera y sindicalismo en Colombia.....	191
	El Surgimiento de los Sindicatos.....	193
	Años 30: Institucionalización del Sindicalismo.....	194
	Crisis del Sindicalismo Tradicional.....	197
	Violencia Anti Sindical.....	201
	Sindicalismo en la Industria del Cemento en Colombia.....	210
	<i>Violencia contra Sindicalistas Cementeros</i>	215
	<i>Situación sindical en el conglomerado cementero Argos</i>	216
	Tomas de posición empresarial y sindical. Discursos y contradiscursos en la tensión laboral.....	223
4.	Consideraciones finales.....	262
	Bibliografía.....	283

Lista de tablas, imágenes y gráficos

Tablas

Tabla 1.1.	Algunas nociones funcionalistas para estudiar el poder.....	14
Tabla 1.2.	Algunas nociones en la corriente crítica para estudiar el poder.....	26
Tabla 1.3	Estado de los estudios organizacionales.....	59
Tabla 1.4.	<i>Propuestas metodológicas de los estudios previos revisados.....</i>	63
Tabla 1.5.	<i>Publicaciones revisadas.....</i>	64
Tabla 2.1.	<i>Fuentes de información.....</i>	95
Tabla 2.2.	<i>Análisis temático.....</i>	99
Tabla 2.3.	<i>Matriz de datos temáticos.....</i>	101
Tabla 3.1.	Sector de la economía, ingresos operacionales y ganancias 2015 – 2017.....	120
Tabla 3.2.	Posición de las empresas cementeras en 2017.....	121
Tabla 3.3.	Estados financieros de las empresas cementeras 2016.....	122
Tabla 3.4.	Estados financieros de las empresas cementeras 2017.....	123
Tabla 3.5.	Premios recibidos por José Alberto Vélez.....	147
Tabla 3.6.	Premios recibidos por Jorge Mario Velásquez Jaramillo.....	150
Tabla 3.7.	Familiares destacados de Juan Esteban Calle Restrepo.....	152
Tabla 3.8.	Premios recibidos por Juan Esteban Calle Restrepo.....	155
Tabla 3.9.	Sanciones SIC 2018 por acciones sobre los precios entre 2010 y 2012.....	170
Tabla 3.10.	Sindicatos y negociaciones colectivas existentes antes de la fusión de Cementos Argos con sus subsidiarias	217
Tabla 3.11.	Discursos y tomas de posición Argos y sindicatos sobre la tensión laboral. Años 2006 a 2019.....	227

Imágenes

Imagen 3.1.	<i>Planta Argos.....</i>	106
Imagen 3.2.	<i>Planta Argos.....</i>	107
Imagen 3.3.	<i>Volqueta Argos.....</i>	114
Imagen 3.4.	<i>Planta Argos.....</i>	115

Imagen 3.5.	<i>Silos y volquetas Argos</i>	129
Imagen 3.6.	Presencia según el mercado y contexto colombiano.....	134
Imagen 3.7.	<i>Comercial Argos – Luz verde</i>	175
Imagen 3.8	<i>Comercial Argos</i>	177
Imagen 3.9.	Mensaje periódico Luz Verde.....	179
Imagen 3.10.	Posición oficial Argos.....	181
Imagen 3.11.	Mensajes redes sociales.....	182
Imagen 3.12.	Sostenibilidad.....	187
Imagen 3.13.	Colaboradores.....	236
Imagen 3.14.	Cultura organizacional.....	237
Imagen 3.15.	Equidad laboral.....	239
Imagen 3.16.	Integridad y transparencia.....	241
Imagen 3.17.	Todos a bordo.....	243

Gráficos

Gráfico 2.1.	Momentos de la investigación.....	92
Gráfico 2.2.	Integración metodológica.....	105
Gráfico 3.1	Valor de las ventas del cemento Portland 2006-2016. Volúmen (Billones).....	117
Gráfico 3.2.	Valor de las ventas del cemento Portland 2006-2016. Toneladas (millones).....	118
Gráfico 3.3.	Porcentaje ubicación geográfica del sector manufacturero 2017.....	120
Gráfico 3.4.	Porcentaje participación de las empresas manufactureras.....	121
Gráfico 3.5.	Patrimonio 2016 de las primeras 15 empresas en Colombia 2016...	123
Gráfico 3.6.	Posición de Cementos Argos S.A respecto de las 15 empresas con mayor patrimonio en Colombia 2017.....	124
Gráfico 3.7	Ubicación de las 1000 empresas más grandes de Colombia según ingresos operacionales, relación de activos con pasivos y relación de activos con patrimonio.....	125
Gráfico 3.8.	Ubicación de los agentes en el campo de poder colombiano.....	128
Gráfico 3.9.	Comparación de brechas relativas precio costo unitario para Argos, Cemex y Holcim.....	162
Gráfico 3.10.	Tasas de sindicalización en Colombia entre 1959 y 2017.....	204
Gráfico 3.11.	Tasa de sindicalización por rama de actividad económica, 2017.....	205
Gráfico 3.12.	Peso porcentual de los trabajadores por rama de actividad en el conjunto de los trabajadores sindicalizados. 2017.....	206
Gráfico 3.13.	Densidad sindical. Miembros sindicales como porcentaje de la fuerza de trabajo asalariada.....	207
Gráfico 3.14.	Cobertura de la negociación colectiva. Proporción de empleados cubiertos por acuerdos colectivos respecto a todos los asalariados con empleo y derecho de negociación.....	210

Resumen

Esta investigación se propuso en el ámbito de los estudios organizacionales, en una línea creciente sobre estudios que, en esta área de conocimiento, utilizan los marcos referenciales de Pierre Bourdieu. Su apuesta se dirige a la comprensión y explicación de las relaciones de poder como parte de las dinámicas y fenómenos organizacionales, si se quiere, al margen de las propuestas tradicionales cuyo énfasis se encuentra en determinar y describir preceptos relacionados con el éxito de las empresas. Para ello, se realizó un estudio de caso de una organización empresarial colombiana entendida como un campo social. La investigación utilizó una estrategia metodológica cualitativa e interpretativa basada en la técnica de uso de documentos y análisis sociológico del discurso.

Los principales hallazgos informan sobre el uso de la perspectiva de Bourdieu como una propuesta con importantes posibilidades explicativas para aproximarse a comprender las relaciones de poder en organizaciones, aportando una mirada relacional que permite debatir sobre las lógicas subyacentes en las prácticas de la empresa. Así mismo, se encontró una importante inversión en estrategias materiales y discursivas encaminadas a sostener la legitimidad de las prácticas de la empresa y de su conservación como campo; se determinó el despliegue de una estrategia de producción de discursos públicos e institucionales y la configuración de un mercado lingüístico en el que participa la organización sindical como el agente que disputa los sentidos y significados de la empresa. En este proceso, se logró dar cuenta de las relaciones de poder de la empresa que dan lugar a un ejercicio de poder y violencia simbólica.

Palabras claves: estudios organizacionales, poder, estrategia, discurso.

Abstract

This research was proposed in the field of organizational studies, in a growing line on studies that, in this area of knowledge, use the referential frameworks of Pierre Bourdieu. His bet is directed to the understanding and explanation of power relations as part of organizational dynamics and phenomena, if you will, apart from traditional proposals whose emphasis is on determining and describing precepts related to the success of companies. For this, a case study of a Colombian business organization understood as a social field was carried out. The research used a qualitative and interpretive methodological strategy based on the technique of use of documents and sociological analysis of discourse.

The main findings report on the use of Bourdieu's perspective as a proposal with important explanatory possibilities to approach the understanding of power relations in organizations, providing a relational perspective that allows a debate on the underlying logics in company practices. Likewise, an important investment was found in material and discursive strategies aimed at sustaining the legitimacy of the company's practices and their conservation as a field; The deployment of a strategy for the production of public and institutional discourses and the configuration of a linguistic market in which the union organization participates as the agent that disputes the meanings and meanings of the company was determined. In this process, it was possible to realize the power relations of the company that give rise to an exercise of power and symbolic violence.

Keywords: organizational studies, power, strategy, discourse.

Introducción

El estudio de las organizaciones presenta en la actualidad una variedad de temáticas de interés, así como de perspectivas de análisis, enfoques teóricos y metodológicos. En ellos, existe una larga tradición de corte funcionalista principalmente desde las escuelas administrativas, donde aún dominan. Sus principales propósitos giran en torno a la eficiencia organizacional, en todos los niveles y los medios para lograrla. De esta manera, las investigaciones amparadas bajo este paradigma privilegian métodos de análisis cuantitativos, bajo la presunción de generalización que el método supone. De otra parte, se encuentra una importante apertura hacia estudios que no pretenden resolver problemas funcionales de las empresas, sino más bien comprender y explicar la naturaleza de los mismos.

Dentro de estas opciones se encuentran los estudios organizacionales y los estudios críticos de administración (*critical management studies*) que al nutrirse de las ciencias sociales y humanas proponen una agenda, si se quiere alternativa y complementaria. En esta línea, se presenta un cúmulo importante de estudios llamados estudios organizacionales Bourdieuseanos, que dan cuenta del uso creciente de la perspectiva teórica y metodológica de Pierre Bourdieu en la investigación organizacional. La presente investigación doctoral se reconoce en este campo de conocimiento. Su temática se circunscribe a comprender el funcionamiento de las relaciones de poder en un estudio de caso de una organización empresarial colombiana entendida como un campo social.

El estudio de las relaciones de poder en las organizaciones cobró importancia a partir de las preocupaciones planteadas desde la sociología organizacional, abriendo paso en la teoría de la organización, y subsanando, en gran medida, un vacío dejado por la ciencia política que se concentró en el ambiente macro de la sociedad. Si bien, a partir de su ingreso a los estudios organizacionales, el poder ha sido ampliamente estudiado desde diversas perspectivas, es un tema que no se considera agotado. Más aún, considerando la capacidad transformativa de las empresas, expresada en sus prácticas y en coherencia con las transformaciones del capitalismo. El estudio del fenómeno en cuestión, por lo tanto, tiene relevancia para aportar a la discusión sobre las estrategias empresariales que se respaldan mayoritariamente en teorías tradicionales y que resultan insuficientes, pese a sus prescripciones características, para explicar, algunas acciones organizacionales que ocultan aspectos sobre un ejercicio soslayado de poder, entre

ellas, fusiones que logran fines oligopólicos, acuerdos de precios que eliminan competidores y controlan el “libre” mercado, de debilitamiento sindical, y en contraste con la exhibición y arenga de prácticas de consenso y negociación abierta con los llamados grupos de interés. Pues bien, en este sentido se considera importante la mirada crítica y alternativa, y si se quiere complementaria, que permita comprender las lógicas que subyacen al funcionamiento de las organizaciones y que siempre se asientan en relaciones de poder.

La perspectiva de Bourdieu, por su parte, posibilita pensar el accionar de las organizaciones irreductible a la libre expresión de los individuos ni a su actuar racional, sino más bien como expresión de luchas y de múltiples intereses que se desarrollan en el campo. Además, ofreció posibilidades explicativas para comprender cómo se logran legitimar las prácticas de la organización estudiada.

Este documento está organizado en cuatro capítulos.

En el primero, se aborda la problematización y el diseño del estudio. Se expone sobre las relaciones de poder como una cuestión problemática en los estudios organizacionales. De igual forma, se esbozan los antecedentes teóricos y empíricos del tema articulados en torno a algunas propuestas teórico-conceptuales consideradas relevantes. De una parte, relatos que giran en torno al ideario funcionalista asentado en la racionalización, la integración y/o la adaptación. Y, de otra parte, relatos que, desde la mirada crítica, se encuentran en torno al conflicto y la disputa. Posteriormente, se presenta la perspectiva de Pierre Bourdieu como el encuadre teórico de la investigación. Continúa con la exposición de antecedentes empíricos, mostrando una aproximación al estado de la cuestión mediante un balance de algunas publicaciones realizadas en el período 2008 a 2020, seleccionadas por el enfoque teórico basado en el uso de las teorías de Bourdieu, en ellas se revisan también la metodología utilizada y los resultados obtenidos. El capítulo finaliza con la presentación de la aproximación al objeto de investigación empírico. Se presenta la postura ontológica y epistemológica que asume la investigadora y que, por tanto, orienta la investigación. Se continúa presentado los argumentos sobre la elección de Cementos Argos S.A. como estudio de caso, así mismo se argumenta sobre la perspectiva de Pierre Bourdieu como malla analítica de las relaciones de poder en una organización empresarial.

En la segunda sección, se presenta la metodología utilizada en el estudio. En primera instancia se describen las herramientas metodológicas y se explica la estrategia cualitativa con la que se aproximó al objeto de estudio. También se exponen los tres momentos en los que se lleva a cabo la investigación. En segundo lugar, se presenta el diseño desarrollado para el uso de documentos y en última instancia se explica la organización, el análisis e interpretación de la información.

En el tercer capítulo, se presentan los resultados de la investigación. Se inicia con una descripción de la posición de la industria del cemento en Colombia respecto al campo empresarial del país y se identifica la posición respecto al campo de poder, se presentan acciones empresariales históricas que contribuyeron a la conformación del campo empresarial del país y de la industria cementera. Posteriormente se presenta el análisis de la empresa Cementos Argos, como campo social. Se exponen las configuraciones del poder simbólico: se presentan algunos elementos sobre el origen, trayectoria y capitales de los tres últimos presidentes de la empresa. En seguida, se expone acerca del tejido Poder/Discurso en el campo y se describen las dos tensiones principales identificadas. Una hacia afuera, relacionada con la reputación de la empresa. En esta, se describe una estrategia para la construcción y legitimidad de la marca-empresa, así como una estrategia publicitaria y de presentación de sí mismo y por último se describen acciones encaminadas al refuerzo de la sostenibilidad como bandera de las buenas prácticas de la empresa. El capítulo continúa con la exposición de la segunda tensión cuyo foco son las relaciones laborales y la cultura organizacional. En esta parte se delinea la tradición sindical del país y la relación sindicatos-empresa. El capítulo finaliza con la exposición de tomas de posición empresarial y sindical y de discursos y contradiscursos en la tensión laboral, y se presenta el análisis de las estrategias discursivas en el campo.

El último capítulo, está dedicado a presentar las consideraciones finales de la investigación. Se discute sobre el uso de la perspectiva de Bourdieu en el estudio y sobre los resultados de la investigación. También se presentan aportes a la investigación en estudios organizacionales y posibles líneas futuras de investigación.

1. Problematización y diseño.

La noción de poder siempre ha estado presente en los diferentes fenómenos sociales que atraviesan tanto en lenguaje popular como el científico, al igual que es ampliamente utilizada en los estudios organizacionales, a pesar de ser un concepto etéreo, difuso y en ocasiones confuso. Por un tiempo se mantuvo inalterado, pero con la emergencia del marxismo, empezó a ser cuestionado ampliamente hasta convertirse en un concepto central en los análisis sobre la estructura social. El ingreso del tema en las teorías de la organización, se hace a partir de la sociología de las organizaciones, la cual aborda el fenómeno organizacional en la sociedad moderna subsanando en gran medida el vacío dejado por la ciencia política que se concentró en el ambiente macro de la sociedad (Chanlat & Seguin, 1992). Desde este punto de vista, es posible evidenciar propuestas de estudio con distintos enfoques y propósitos, también estas iniciativas recogen una vasta producción sobre su relevancia en la comprensión de los fenómenos organizacionales, además de la utilización como categoría de análisis y la multiplicidad de concepciones para realizar estudios académicos.

En consecuencia, en este apartado, se propuso un ejercicio más bien reflexivo desde diferentes perspectivas de análisis. Es necesario tener en cuenta que, este ejercicio no elude por completo al reduccionismo que implica cualquier intento clasificatorio en las diferentes esferas de lo social. Además, de reconocer que existen múltiples formas de abordar un tema, entre otras razones, debido a que, los autores también impregnan su historia, estrategias y trayectorias intelectuales.

En ese sentido, se propone revisar el poder a través de relatos que dan cuenta en buena medida de las representaciones que históricamente han sido construidas y que significan puntos de inflexión en la manera de asimilar dicho fenómeno en los estudios organizacionales y, por lo tanto, de aproximarse a la comprensión de las dinámicas organizacionales. Después de todo, es desde la idea del mundo organizado, de la manera como representamos y construimos esta idea que se posibilita pensar algunos vectores con los que generalmente se explica lo organizado en la social. De esta manera, el poder se entiende como una problemática relacionada con el orden social. Por consiguiente, se trata justamente de un vector explicativo que confluye en una representación del mundo que incluye jerarquías, posiciones y sus relaciones, colocando de manifiesto su naturaleza problemática. De allí, surge la inquietud teórico-conceptual de ¿cómo se explican las acciones?, lo cual plantea preguntas ligadas al surgimiento de las relaciones y del

orden establecido, también entre quiénes y cómo son estas relaciones, sobre su legitimidad, la manera como se expresan, cuál es su dinámica, por qué se expresan de una u otra forma y en particular, el rol que desempeñan las acciones empresariales en la construcción y el estado actual de las cosas. El interés sobre el fenómeno empresarial y sus relaciones de poder, como forma organizada, se encuentra presente de manera particular en la lectura de la racionalidad moderna, específicamente con arreglo a fines, la cual es un instrumento por excelencia para entender cómo se adquiere la riqueza, el progreso y el trabajo organizado en las fábricas y en donde el poder ha sido protagonista. De acuerdo con Weber (2004), “la tendencia (no siempre lograda por entero) es hacia la racionalización de la acción económica. Bajo la denominación de economía comprendemos, así, en definitiva, una acción desarrollada de modo coherente mediante un propio poder de disposición, en cuanto se halla determinada por el deseo de procurarse utilidades o probabilidades de ellas” (p.3). Pues bien, aunque no forma parte del alcance de este estudio revisar el proceso histórico de la modernidad, es preciso al menos, referenciar que se trata del marco institucional en el que se considera, se inscribe la acreditación empresarial que aun soporta sus acciones. Fue mediante el proyecto moderno gestado en Europa Occidental entre los siglos XVII y XVIII en el que se consolidó un ideario de apreciación del mundo por el hombre en contraposición al modelo, hasta allí utilizado para explicarlo; básicamente a través de consideraciones de un orden social, regido principalmente, por las promesas de salvación emanadas de la religión católica y por una posición de los hombres en el mundo acorde con su clase social. En suma, se consolidó un ideario de apreciación del mundo con bases en la racionalidad instrumental y desde una perspectiva de sociedad capitalista.

Esta acción racional, como parte de la acción social para lograr un fin establecido, se constituye en el principal sustento de las acciones de las fábricas como fenómeno en la modernidad. De esta manera, en la nueva lógica, se impone la racionalidad instrumental, que se puede entender como el método y la herramienta más eficaz para conseguir los objetivos modernos, así este nuevo imaginario de la modernidad, se sustentó en la racionalidad y propuso romper con el orden anterior e instaurar uno nuevo con el ideario de igualdad, libertad y fraternidad. Es posible afirmar, que bajo esta justificación se consolidaron en el mundo occidental actual, las organizaciones de todo tipo, y las empresariales principalmente, como la forma por excelencia para cumplir las metas propuestas en la modernidad.

De esta manera, las organizaciones empresariales, acreditan la acción empresarial bajo la premisa de lograr un mundo racionalmente en progreso, estable, predecible y seguro. Para explicar las acciones en el ámbito organizacional, se pueden referenciar al menos dos representaciones; por un lado, perspectivas integradoras y/o adaptativas, en suma, funcionalistas y por otro las que ponen de relieve un carácter más conflictivo y/o de disputa que se orientan principalmente como críticas frente a las primeras (Chanlat & Seguin, 1992; Clegg y Hardy, 1996). Si bien, es preciso aclarar que las organizaciones son, en suma, un entramado, un entrecruce irreductible a generalización, también es importante señalar que se destaca una u otra para orientar los estudios y la teoría de las organizaciones.

En todo caso, cualquier representación es atravesada por el orden y la autoridad, como ancla de la normalidad. Así las cosas, la problematización se sitúa hacia las acciones, las dinámicas, los instrumentos en los que se materializan las prácticas empresariales y por tanto los ejercicios de poder que conllevan.

Ahora bien, presentar un apartado sobre las aproximaciones teóricas para estudiar el poder en las organizaciones no es tarea sencilla. Como se ha expuesto, se ha propuesto su estudio desde distintos enfoques y con diferentes propósitos, por ejemplo, como un vector explicativo de otros fenómenos en la organización, como un recurso más para gestionar, o como un recurso teórico para entender formas organizacionales y proponer metáforas sobre la idea de organización. Así mismo, no presenta consenso en su definición. Por tanto, es preciso aceptar que cualquier intento de clasificación siempre será un ejercicio arbitrario que puede no hacer justicia a ciertos autores y teorías que queden por fuera de la elección. Es así, que la construcción de tipologías debe considerarse sólo como un recurso teórico que permite distinguir, relacionar, organizar y presentar.

1.1. Antecedentes teóricos y empíricos

En este apartado se discuten algunas propuestas teórico-conceptuales consideradas relevantes sobre las relaciones de poder en los estudios organizacionales y que dan cuenta de antecedentes teóricos sobre el tema de estudio. Posteriormente se expone la perspectiva del poder en Pierre Bourdieu como la propuesta teórica que enmarca la investigación. Finalmente, se presenta un balance de estudios previos bajo esta línea que permiten informar sobre antecedentes empíricos.

1.1.1. Relatos en torno al ideal de la racionalización, la integración y/o la adaptación. Esbozo de la mirada funcionalista

Según Ibarra & Montaña (1992), el tema del poder no estuvo propiamente ausente en los inicios de la teoría de la organización, sino más bien soslayado y justificado como un elemento primordial, para asegurar el funcionamiento correcto de las organizaciones, centrado en torno a la eficiencia y la racionalidad. Así, Weber y Parsons influenciaron las primeras aproximaciones al poder en el funcionalismo. De Weber, se toman las ideas de autoridad y burocracia como el tipo ideal y racional para ser eficientes y aumentar la productividad. En su estudio sobre el capitalismo moderno, la contabilidad racional de capital constituye un elemento indispensable para entender la importancia que tiene la racionalidad para la modernidad en occidente. En este sentido, la capacidad de los hombres para actuar racionalmente y la consiguiente disposición para comprender y explicar la acción, es una de las preocupaciones más importantes de la sociedad moderna (Weber, 2001; 2004).

La racionalización, la adaptación y la integración, como rúter imaginario de las organizaciones, es probablemente un producto clásico de la modernidad, el cual implica que lo racional es sistemático y calculable, definido por una organización del trabajo formalmente libre y en donde se evidencia el intercambio racional (impersonal, puramente instrumental) en el mercado, guiado por procedimientos contables racionales que apelan a ser exactos y puramente cuantitativos, garantizado por leyes racionales gobernadas por reglas, predecibles y legales. En el que estos elementos se adaptan e integran a la estructura de la sociedad, a partir de la acción social.

En este relato, es posible evidenciar una perspectiva sobre la naturaleza de la organización que apunta a asegurar el funcionamiento correcto de las empresas, y que fue imprescindible para la puesta en marcha del capitalismo y de los ideales modernos que representó. Así, se consolida esta narrativa centrada en la adaptación, integración y la racionalidad, estudiado principalmente por la sociología clásica, interesada por los aspectos relacionados con la inquietante sociedad moderna, a un nivel macrosocial.

Bajo esta óptica, en el análisis organizacional, el poder es principalmente examinado desde una perspectiva instrumental, es decir un ejercicio de poder estratégico, circunscrito a formas

funcionales e instrumentales y ligado a la subordinación, se ve como la probabilidad de imponer su propia voluntad aún contra toda resistencia, junto con la imposición de la voluntad por parte de un dominante, por tanto, la manifestación del poder ocurre a partir de posiciones jerárquicas (Weber, 2004). Así, Weber (2004), plantea en torno a las empresas como formas organizadas que se tratan de asociaciones, esto es una relación social regulada y limitada, en la que su orden se garantiza por quienes tienen ese propósito en ella: los dirigentes o un cuadro administrativo que tienen un poder representativo. Sostiene, de esta manera que el poder se ejerce desde posiciones de dirección y autoridad, quienes actúan en empresas de acuerdo a intereses jerárquicos, que, a su vez, se mueven de acuerdo a intereses económicos que apuntan a un objetivo principal de índole empresarial y social, las empresas persiguen fines de una determinada clase y de manera continua, por tanto, es acertado ejercer una fuerza reactiva e impositiva. Weber asume entonces las empresas con una orientación utilitaria guiada racionalmente hacia el logro de fines y con la participación convenida de personas que aceptan sus reglas.

A partir del sentido subjetivo que Weber otorga a las acciones humanas, es que plantea su idea de poder como una propiedad consustancial que permite imponer la voluntad a otros en función de una posición y de una situación dada. Lo anterior implica que las relaciones sociales son conflictivas y desiguales, toda vez que los hombres logran estas posiciones cuando están naturalmente mejor dotados. Este proceso no es ni más ni menos que la racionalización social: naturalmente hay quienes están dotados para dirigir y quienes lo están para ser dirigidos, es en este tipo de relaciones de poder que Weber postula la dominación como la probabilidad de lograr obediencia a un determinado mandato en entre personas dadas (p. 39). Weber también plantea que para que la dominación sea efectiva, debe ser reconocida en cuanto a la legitimidad de quien domina fundamentada en su carácter racional, tradicional y carismático. Con ello, Weber prácticamente justifica la desigualdad y la distribución presente en las relaciones de poder, como resultado de un proceso natural. En este sentido, las empresas se pueden entender como formas de dominación propias del capitalismo dotadas de legitimidad legal y racional, basadas en un personal gerencial y administrativo bien dotado con las capacidades técnico-racionales para conducir hacia el crecimiento económico. Sobre estos criterios, por así llamarlos, subyacen aún las justificaciones de las prácticas empresariales que mayoritariamente están presentes en los estudios sobre el tema problematizado.

Por su parte, Parsons (1969) también concede gran importancia a las organizaciones en la sociedad moderna y las concibe como los sistemas sociales que permiten que las cosas se hagan de la mejor manera posible. Las organizaciones tendrían un fin que conecta con el sistema social más amplio en el que se sitúan. La orientación de la acción es funcional en tanto cumple su fin acorde con un sistema de valores compartido por la sociedad. De esta manera, Parsons plantea una suerte de búsqueda de equilibrio permanente en los sistemas y una acción organizacional autoreguladora, por lo cual implica también la idea de intercambio. Para Parsons, es imprescindible este equilibrio que sustentaría la supervivencia de las organizaciones, por ello los fines organizacionales deben destacar en la sociedad, porque lo que es bueno para las organizaciones lo es para la sociedad. En esta medida, las organizaciones ante todo tienen una función integradora. Introduce el fenómeno del poder justo en dicha función como el elemento básico para asegurar su correcto funcionamiento. En suma, el poder es un recurso necesario para mantener el equilibrio social, legítimamente en manos de las organizaciones quienes lo aseguran. Así, las teorías de esta corriente, tienen sus bases en la justificación del ejercicio de poder, para lograr propósitos organizacionales que son necesarios y sociales, lo que permite su carácter naturalizado en esta perspectiva.

Parsons y Weber, fueron retomados o parcialmente refutados, básicamente por sus ideas de equilibrio, estabilidad y homogeneidad. Es así que, los llamados neofuncionalistas proponen teorías a partir de la aceptación de la divergencia y la estabilidad, así como del estudio abierto del poder. En esta línea se encuentran las propuestas de Crozier, quien plantea que la sociedad no posee equilibrio entre los intereses particulares y colectivos (Crozier, 1974), requiriendo entonces de una acción organizada.

En la definición de poder según Crozier, todas las relaciones entre individuos o grupos de individuos poseen su dimensión de poder, y, por lo tanto, en ellas tendrá mayor superioridad quien logre someter a su adversario, por ello manifiesta “El poder de A sobre B corresponde a la capacidad de A para imponer sobre B términos de intercambio que son favorables para A”. (Crozier, 1974 p. 9). Crozier analiza las relaciones de poder en el seno mismo de la burocracia, a partir de la perspectiva de las estrategias de sus actores, cuestionando el origen del concepto de racionalidad burocrática, en oposición a la concepción weberiana de poder y manifestando que el poder es una relación y no un atributo de los actores.

Posteriormente, desde la perspectiva de las estrategias, Crozier y Friedberg (1990) refinan la propuesta, afirmando que los intereses de los actores son variados, por lo tanto, se presenta un juego de poder, y las relaciones de poder establecen la naturaleza de las reglas que regulan las estrategias adoptadas por los actores. Se define entonces el poder, como “el intercambio desequilibrado de posibilidades de acción, es decir, de comportamientos entre un conjunto de actores individuales y/o colectivos” (Crozier y Friedberg, 1990 p. 123).

Crozier y Friedberg (1990), conciben así la organización como un sistema de acción concreto para resolver problemas específicos. En él, los actores utilizan un razonamiento estratégico que supone libertad para diseñar sus propias estrategias de acuerdo con las oportunidades de ganar en situaciones dadas. Las relaciones de poder se estructuran así, como un mecanismo de colaboración entre los intereses de los actores y los del sistema bajo un grado de incertidumbre. En esta medida, las organizaciones se entienden como un sistema de relaciones de intercambios en condiciones de desigualdad e incertidumbre, que son en últimas, relaciones de poder.

Por su parte Friedberg (1997), adiciona la idea de que todos los procesos de acción son procesos de coordinación entre diferentes actores humanos que interactúan, así la organización estaría estructurada a partir de la acción colectiva de los hombres. A su vez, las interacciones constituyen procesos políticos debido a que los intereses y las estrategias de los actores entran a jugar en los momentos de negociar. Con la noción de actor estratégico, la cual reconoce la distribución inequitativa de recursos, donde el poder es medio y fin de acciones individuales y colectivas, (Crozier, 1974; Crozier y Friedberg, 1990) y las miradas hacia modelos pluralistas que, incluyen la dimensión política de la organización (Friedberg, 1997; Mintzberg, 1992; Pfeffer, 1993), el poder se aborda principalmente como capacidad de acción para negociar y hacer coaliciones.

En esta línea, Mintzberg (1992) interpreta la organización como una arena política en la cual las diferentes partes se coaligan, negocian, conspiran y dominan y propone dos tipos de coaliciones: la interna y la externa. Según Mintzberg (1983) “el poder es la capacidad de afectar el comportamiento organizacional, y, por tanto, tener poder es la posibilidad de hacer que las cosas se hagan, de causar efecto sobre las acciones y decisiones que se toman” (p.30). Mintzberg (1992) explica que la política se introduce en las organizaciones por la influencia y las relaciones con actores externos, también por las necesidades e intereses de los actores internos, con esto se desplazan los poderes legítimos en la organización: sistemas de autoridad, ideología y habilidad,

por las presiones de los grupos. Apoyan esta idea Pfeffer (1983) y Bacharach & Lawler (1980) quienes argumentan que la acción política en las organizaciones está formada por actos intencionados para lograr influencia y que se ejecutan de manera individual o colectiva para mejorar o proteger sus intereses cuando se proponen alternativas opuestas. Así, la visión política incorpora el carácter intencional de las acciones, los procesos de influencia y conveniencia en situaciones de conflicto, así como la defensa de intereses propios y de grupo.

Asimismo, Pfeffer y Salancik (1977), amplían el desarrollo de la noción de poder retomando la idea de la incertidumbre, la (in)sustituibilidad y la institucionalización del poder, pero agregando la capacidad para generar recursos críticos para la supervivencia de la organización y el control sobre los recursos escasos. Sugiere Pfeffer (1983), que la acción efectiva sobre la incertidumbre, es decir actuar sobre aspectos con los que nadie se ha enfrentado, también se relaciona con ciertas fuentes de poder: las de tipo estructural, las características personales y el encaje entre los requerimientos situacionales y los rasgos personales. Destaca como fuente principal, la de carácter estructural, toda vez que el poder proviene de estar en el lugar correcto. Por lo tanto, es aceptado que estar en un grupo poderoso proporciona más poder. El poder en esta medida se relaciona con la capacidad de afrontar los problemas críticos y apropiarse del monopolio para resolver contingencias, controlar recursos y conocimientos, entre otros. Justamente el lugar correcto ofrece ese control sobre los recursos, presupuestos e información y sobre otras posiciones que pueden ser utilizadas para tener aliados. En esta línea, el poder cambia cuando el ambiente organizacional se altera, de acuerdo con la pertinencia y utilidad de esas fuentes de poder. Asimismo, Mintzberg (1992) propone configuraciones organizacionales, surgidas a partir de la noción de poder: organización instrumental, sistema cerrado, autocracia, organización misionera, meritocracia y arena política, así como cinco bases generales de poder: 1) control de los recursos, 2) control de las técnicas, 3) conocimientos, 4) prerrogativas legales, 5) acceso a los flujos de información y de interacción. Mientras que French & Raven (1996), presentan cinco tipos de poder en las organizaciones: 1) el poder legítimo, 2) el poder retributivo, 3) el poder de coerción, 4) el poder de experto y 5) el poder personal. En esta línea, Etzioni (1975) también tipifica el poder de acuerdo con el ejercicio en diversas situaciones y en relación con la forma de acatamiento de quien es objeto del poder. Su tipología de organizaciones resulta de los compromisos diversos de los actores y de la relación de obediencia que conforma el centro de la estructura de la organización. La obediencia se entiende así, como una relación en la que un

actor se comporta de acuerdo a unas directrices que emergen del poder de otro actor. Quienes obedecen pueden reaccionar al poder con las siguientes implicaciones en su acción: alienante, comprometida y calculadora.

Esta noción, implica que el poder se encuentra asociado al control de diferentes aspectos en la organización, tanto humanos como técnicos (Pfeffer y Salancik, 1974; 1978; Bacharach y Lawler, 1980; Pfeffer, 1993). Al igual, Emerson (1962), propone equiparar el poder con la dependencia y conceptualizó este último, en términos de control sobre cosas o recursos especialmente valorados. Por tanto, esta aproximación asociada al ejercicio del poder en las organizaciones, se relaciona con el control de fuentes críticas de incertidumbre, se explica la acción en función de la necesidad permanente de adaptación al entorno. Esta mirada también implica, identificar anomalías en el funcionamiento para adaptar, sobre todo sistemas de significados compartidos.

Lo anterior conlleva que los neofuncionalistas hacen explícita la interacción constitutiva de la estructura, la cultura y la acción, además que proporcionan una visión significativa que no desconoce la naturaleza relacional del poder, aún, sin constituirse en su foco. En este sentido, implica interacciones interpersonales a menudo asumidas, pero también que tienen en cuenta la capacidad de los sujetos para invocar la estructura.

En una propuesta más elaborada Clegg (1979), propone una interrelación entre las instituciones y el poder, en donde se presentan las bases de suposiciones que garantizan, en cierto modo, la construcción de un tipo de conocimiento acumulativo e internamente coherente. Sugiere en este caso, el concepto de anidación para explicar la diversidad en diferentes ambientes de imbricación que existen entre las formas de organización económica y social, así como su respectiva estructura cultural y de valores institucionales dentro del cual están constituidos. Igualmente, señala que el entrelazado no sólo concierne a aspectos culturales o relaciones de mercado específicas, ya que esto puede implicar una reducción en la realidad organizacional. Tal reduccionismo se refiere a dos enfoques diferentes a la comprensión de las organizaciones: en primer lugar, una visión supersocializada de la acción organizativa que utiliza una sola variable, en este caso cultura, para explicar la diversidad en entornos y acciones organizacionales; también una visión subsocializada que ofrece patrones de significado a través de la acción que se realiza e interpreta.

Asimismo, en una teoría renovada se plantean los circuitos de poder (Clegg, 1989; Clegg, Courpasson, y Philips, 2006). Clegg (1989), propone que estos circuitos representan las relaciones de poder en las organizaciones en tres niveles: el primer circuito, en el nivel episódico, revela una forma más aparente de relaciones de poder en forma de acciones, órdenes, y castigos, que representan el efecto represivo que por excelencia ha tenido el poder, apunta a controlar los recursos y establecer alianzas para producir resultados. El segundo nivel de circuitos de poder; el disposicional, involucra la integración social, consta de reglas y procedimientos que establecen relaciones significativas y asociaciones simbólicas desarrolladas por los miembros de la organización. Estos procedimientos involucran códigos de conducta, vestimenta y lenguaje, determinados por las reglas sociales vigentes. Se trata de establecer las relaciones de significado y membresía, en este nivel, las agencias de las organizaciones, se comprometen entre ellas en una relación de confianza. El nivel facilitador de los circuitos de poder, por su parte, incluye la introducción de innovaciones en las técnicas de gestión y producción, cuyo objetivo es incidir en el cambio de formas de interacción y relaciones sociales preexistentes en la organización, promoviendo la integración sistémica. Es la integración del sistema, por tanto, donde reside el circuito de dominación que está relacionado con nuevas formas de dominación. En este nivel, el rol del Estado es crucial en la promoción de la conformación de redes.

En estos tres niveles de circuitos de poder se perciben en todo momento movimientos de autorregulación, como adhesión, resistencia, construcción y ruptura de alianzas entre miembros de la organización. Aún con esta importante aproximación que involucra conflicto y resistencia la propuesta de Clegg se inclina más hacia la noción de un accionar privilegiadamente consensuado, compartiendo postulados de la perspectiva del actor estratégico.

En estas teorías, aún con el estudio del poder como relevante, éste, se establece privilegiadamente como una variable observable, útil para el correcto funcionamiento organizacional. Ibarra y Montaña (1992), plantean que los análisis funcionalistas del poder en los estudios de las organizaciones, han estado ligados a la construcción del mito sobre la imagen de la corporación monopólica moderna, dejando ausente el ámbito de las relaciones sociales más amplias en que se producen, así como su componente sociológico, por cuanto las relaciones de poder, no pueden ser explicadas a partir de sí mismas. En ese sentido, se puede afirmar que la

mirada funcionalista, no obstante, los importantes avances del neofuncionalismo, sostiene en general una visión teórica basada en la estabilidad, la integración funcional, el consenso y la negociación, además sus propuestas de análisis, se encuentran muy centradas hacia la descripción de ejercicio del poder, así como a relacionarlo con otros factores en beneficio del desempeño organizacional. La noción de actor estratégico, así como la de intercambio de recursos se constituyen en pilares de su renovación. Quizás la mayor limitación que presenta esta mirada se encuentra en una postura ahistórica y voluntarista que genera la percepción “natural” en las acciones que soportan las relaciones de poder.

Tabla 1.1. Algunas nociones funcionalistas para estudiar el poder

Autor	Noción de poder	Enfoque
Weber	En una relación “poder significa, la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera sea el fundamento de esa probabilidad. El concepto de poder es sociológicamente amorfo. Todas las cualidades imaginables de un hombre y toda suerte de constelaciones posibles pueden colocar a alguien en la posición de imponer su voluntad en una situación dada. El concepto de <i>dominación</i> tiene, por eso, que ser más preciso y sólo puede significar la probabilidad de que un mandato sea obedecido. El concepto de <i>disciplina</i> encierra el de una “obediencia habitual” por parte de las <i>masas</i> sin resistencia ni crítica” (Weber, 2001/2004).	Estratégico/Interaccionista/ Conductista
Crozier	“El poder de A sobre B corresponde a la capacidad de A para imponer sobre B términos de intercambio que son favorables para A” (Crozier, 1974).	
Crozier & Friedberg	“Es el intercambio desequilibrado de posibilidades de acción, es decir, de comportamientos entre un conjunto de actores individuales y/o colectivos” (Crozier y Friedberg, 1990)	
Dahl	“A tiene poder sobre B en la medida que A puede conseguir que B haga algo que no haría de otra manera” (Dahl, 1997)	
Pfeffer	El poder en las organizaciones es un medio necesario para lograr realizar sus intereses que, requieren de un orden y de alguien que las dirija. El poder es una característica intrínseca de los dirigentes, quienes son los encargados de regir la organización (Pfeffer, 1993).	
Parsons	“Capacidad generalizada para servir a la relación de las obligaciones encadenadas por las unidades dentro de un sistema de organización colectiva, cuando las obligaciones son legitimadas respecto a su relación con los objetivos colectivos” (Parsons, 1969).	Sistémico/Integración funcional/Fines colectivos del sistema social
Mintzberg	“El poder es la capacidad de afectar el comportamiento organizacional, y por tanto, tener poder es la posibilidad de hacer que las cosas se hagan, de “causar efecto sobre las acciones y decisiones que se toman” (Mintzberg, 1983).	

Fuente: Elaboración propia

1.1.2. Relatos en torno al conflicto y la disputa. El poder en la mirada crítica.

La mirada crítica en los estudios organizacionales se sitúa principalmente hacia el cuestionamiento del imaginario dominante bajo las presunciones del paradigma de estructuración racional (Benson,1983), por tanto, critica las bases sobre las que se asienta la vertiente dominante de los estudios organizacionales, esto es su categoría central; la organización asociada con la máxima de la eficiencia, y así la producción de teoría privilegiadamente para quienes gerencian que contribuye a naturalizar las relaciones de dominación y a legitimar el orden del “mercado”. La administración y los estudios de las organizaciones continúan marcados por el funcionalismo y por el énfasis en el consenso y el orden, lo que desplaza e invisibiliza otros aspectos problemáticos en las organizaciones como las implicaciones en las relaciones de poder, el control, la identidad, el género, la ideología, entre otras, que asume la agenda crítica.

En los estudios críticos de la organización también se promueve la reflexión sobre el impacto que el management genera en la sociedad y propone, a partir del diálogo con la filosofía, la sociología y otras disciplinas de las ciencias humanas y sociales la construcción de una nueva ruta en teoría administrativa capaz de explicar el mundo organizado contemporáneo, de tal suerte que sean incluidos temas derivados de las relaciones de poder como la dominación y el control, los procesos de subjetivación y construcción de la identidad en el lugar de trabajo, discriminación racial y de género, el lugar que ocupa el placer en la gestión y la opresión de la dignidad en el trabajo.

En La corriente crítica, de inspiración marxista y neomarxista, el poder se asume como una relación de dominación y sujeción que no se comprende si no se vincula a los conflictos que existen en el contexto de las desigualdades en las relaciones. Dentro de esta línea, se destacan autores como Bachrach & Baratz (1970) que definen el poder como “un conjunto de valores, ideas, rituales y procedimientos que obran sistemáticamente y de manera constante, en beneficio de ciertas personas o de ciertos grupos a expensas de otros” (p 43).

Desde esta visión, Bachrach & Baratz (1970) afirman que, las relaciones de poder pueden tornarse cada vez más problemáticas, pues aquellos individuos que tienen a su favor este sistema, no sólo tienen la potestad de tomar las decisiones que más los favorecen, sino que también, pueden restringir las decisiones dentro de unos campos que les asegura sus intereses o zonas de no decisiones. Existe el deseo de ciertos agentes para mantener las relaciones de poder

existentes. Así, deliberadamente se establecen estas áreas de no toma de decisiones para que no sea posible crear poder con respecto a ciertos temas controvertidos. Tratar esta problemática implicaría cambiar las "reglas del juego", desestabilizando así las relaciones estructurales existentes, por ello, cuando se plantea la opción, quienes ostentan el poder aluden a la expresión: porque así no es "cómo se hacen las cosas". Este será el argumento para la reproducción del orden social existente. En últimas, se trata del uso de una restricción estructural para desempoderar a otros. En reacción al desempoderamiento, Bachrach & Baratz (1970) plantean que aquellos que desean instaurar un nuevo camino deben intentar ampliar las condiciones de posibilidad del orden social. La opción estaría en la construcción de un consenso sobre nuevos significados para que las nuevas prácticas de estructuración puedan ser confirmadas-estructuradas. Este proceso implica un empoderamiento que, no es más que la creación de una capacidad de acción ("poder de") con respecto a un nuevo orden.

Se reconoce también, la influencia de la noción marxista de poder de Poulantzas que define el poder como "la capacidad de una clase social de conseguir sus intereses y objetivos específicos" (Poulantzas, 1982, p. 110).

Por su parte Lukes (2007), basado en los trabajos de Bachrach & Baratz, contribuye, afirmando que las preferencias reveladas, pueden analizarse como consecuencia del poder. Aunque Lukes (2007), afirma que es errado llegar a definir el concepto de poder, se inclina a la posibilidad de ser definido como una relación de obediencia (El logro de A de obtener la obediencia de B), pero sin llegar a los niveles de coerción, donde prima el factor amenaza de privación. Sin embargo, el poder puede crear, incitar y generar actitudes y expectativas, en contra de los auténticos intereses personales. Lukes (2007), propone como una crítica al conductismo, un análisis bidimensional del poder que, implica un examen de la adopción de decisiones y no decisiones. Asimismo, en un nivel tridimensional plantea que, el poder puede crearse en función de "adecuar" y transformar los deseos de los agentes, e incluso por fuera de sus intereses.

Por su parte, Ramírez (2004) propone, en una mirada crítica al management, entender las relaciones de poder en las empresas, manifiestas como forma de control social que sobrepasan el control en el ámbito del trabajo, así también como medio de conocimiento que aporta para que las prácticas empresariales sean opresivas. En esta medida, el poder cobra importancia en tanto el control que se desarrolla en terrenos como la identidad, el conocimiento, la cultura y el ideario.

Así, las relaciones de poder en su concepción, desvelamiento y denuncia frente al tratamiento managerial como mecanismo de control social es de interés en la postura crítica. Por ello, también están ligadas a la idea de emancipación. En esta línea el postestructuralismo en gran medida proveniente de los aportes de Foucault, y Bourdieu buscan el cuestionamiento y si se quiere, el desvelamiento de las tramas de poder que se encuentran en el trasfondo empresarial de todo aquello que se presenta como natural, neutral y valorativamente aséptico.

En términos de crítica organizacional esta comprensión de las relaciones de poder implica también la oportunidad de estudiar los procesos de subjetivación del individuo, entendidos como todos aquellos elementos que, desde el aparato institucional, influyen en la construcción de su identidad (Saavedra Mayorga, 2009). Así, entonces, el poder como concepto implicará conocimiento –ganar consciencia– y acción sobre las prácticas empresariales que se conciben como manipuladoras y opresoras. De igual forma, la noción de organización se comprende más diversa, menos monolítica, entendida como una compleja y dinámica red de relaciones – y así, también con una visión relacional-reticularizada del poder–. Esta óptica incluye la indagación crítica de la gestión de la empresa, como técnica de poder, basada en aspectos culturales, así como de los discursos gerenciales cuyo propósito es alinear subjetividades, el control social –normalización de las conductas sociales– y, en último extremo, mantener opresivamente las ventajas (Alvesson y Willmott, 1992). Sin embargo, plantean Alvesson y Willmott (1992) que, en los mecanismos de control en la vida organizacional cotidiana, hay un espacio micro para la resistencia, una multitud de microproyectos de emancipación que se manifiestan como micropoderes.

La mirada crítica resitúa el poder como objeto central al tratar como esencial el tema del control, se trata de ubicar el papel de las relaciones de poder de las empresas en el contexto dominado por el pensamiento neoliberal y sus prácticas económico-empresariales.

Es posible afirmar que, con pocos matices, hay bastante consenso dentro de la corriente en concebir críticamente como un ejercicio de poder, los diferentes productos empresariales relacionados con la gestión de los valores y las emociones como formas de control y sometimiento de las subjetividades de los empleados. Así, la gerencia de elementos simbólicos en la organización, se concibe como una tecnología social de poder empresarial sobre la fuerza de trabajo. Para Willmott (2007), en este sentido, en las relaciones de poder se busca ante todo el control moral, para esto, requiere esconderse a sí mismo y de esta manera adquirir naturalidad y

legitimidad, logrando ser un poder total y prescriptivo. Quienes ostentan el poder en las organizaciones buscan a través de su ejercicio la eliminación del pluralismo valorativo, eliminando así también la posibilidad de conflicto en ese mismo nivel valorativo, dicho de otro modo, no hay conflicto si no hay diferentes valores y para Willmott la lucha emocional e intelectual que se libra en estas relaciones, es indispensable para pensar en la emancipación. Según Willmott (2007), las organizaciones ejercen poder con su esquema prediseñado de valores, emociones y símbolos que utiliza en ventaja de la debilidad de los empleados con fines de control y de valorización del capital.

Del lado más relacional, Foucault (1991), lo propone más como una práctica social, en constante transformación que como algo definido o delineado. En este sentido, concibe relaciones de poder que funcionan, a través de diversos mecanismos como los discursos de verdad, que se producen y se ponen a circular en el tejido social. Por lo tanto, deben entenderse bajo el contexto histórico en el cual se producen, gracias a que son dirigidos según los requerimientos de sujetos propios para la época. Foucault (1980), considera que, en la modernidad, una legión de micro poderes se extiende por doquier, así toma formas múltiples y móviles. De tal manera, no procede una teoría general de poder, porque que no pertenece a individuos o grupos, y no está asociado a una posición específica, se encuentra en toda la estructura social (Foucault, 1991). A su vez, Foucault (1980) plantea el poder disciplinario como un modo de asegurar una estructuración predecible y unas prácticas de confirmación-estructuración a través de la rutina impuesta. Cuando a los actores se les inculca un comportamiento rutinario, entonces las acciones y reacciones apropiadas se vuelven virtualmente reflejos. Dicho de otro modo, la insistencia física en la rutina, especialmente de lugares de encierro como la prisión y la fábrica, produce un actor con un conocimiento práctico particular y deseable. Sostiene Foucault (1980), que el objeto de disciplinar al cuerpo no es el cuerpo en sí, este es solo un mero contenedor. Más bien, el objetivo es transformar el "alma". Una vez que el alma está debidamente disciplinada, el actor reproduce el orden como una cuestión de rutina. Puede afirmarse, que el poder disciplinario es también producto de la modernidad y es el resultado de la transformación del horizonte interpretativo que incluye la idea de que es posible dar forma a la socialización sobre un molde estandarizado, por ello cobra relevancia en los estudios críticos de la organización. Como fenómeno organizacional, la disciplina es el producto de un triunfo de la racionalización weberiana y la extensión del modelo burocrático de

administración a la socialización de los individuos. Es preciso recordar que las necesidades de la burocracia vinieron del estado y de la industria, pero la idea de controlar la socialización fue posible en parte por la idea liberal de igualdad y orden. Si hay un verdadero orden de las cosas, uno que represente, es preciso asegurar la mayor homogeneidad de los sujetos, la educación masiva es fundamental para ello, se presupone así un monopolio estatal de la educación que se encarga de la reproducción de la cultura y con esto, también emerge así la idea del 'trabajador perfecto' y de 'gerente' capaz. Esta persona es alguien que está sujeto a disciplina y, como argumenta Foucault, permite el surgimiento de una nueva serie de irregularidades que son, imprevisibles y enemigas del orden social. Las empresas se ven así, como agentes normalizadores.

Fleury & Fischer (1996) a partir de la definición de poder planteada por Foucault lo exponen como un proceso dinámico relacional y además microcontextualizado que se organiza por medio de redes de individuos o grupos, que, desde sus posiciones, tanto de poder como de subordinación lo ejercen de manera cotidiana en sus actividades en la organización. Sin embargo, quienes se encuentran en posiciones de poder imponen una disciplina coercitiva que permite a la organización minimizar la fuerza de resistencia, contestación y subordinación. En esta línea, Motta (1986) afirma que el poder disciplinario de Foucault permite contrastar la visión de objeto natural del poder, en la medida en que se considera que tiene múltiples formas y en constante cambio, y que se encuentra atravesado por un proceso histórico. Deleuze (1988), al hacer una lectura del poder en Foucault, destaca que el poder es una relación de fuerzas, o más bien, que toda relación de fuerzas es una relación de poder. Por lo tanto, las instituciones serían una convergencia de múltiples vectores de fuerza que las atraviesan. Entonces, no podría pensarse en una macro-racionalidad organizacional, con ello rechaza la idea de una organización con objetivos, como una estructura, sino que plantea pensarla como el resultado de innumerables reuniones de actores que dan significados particulares a los procesos que están experimentando en la organización.

Por su parte Pagés, Bonetti, Gaulejac y Descendre, (1987), consideran que las relaciones de poder, deben ser entendidas en el contexto de la estructura de control donde ocurren, de acuerdo con Pages *et al* (1987), estas relaciones median, para definir e imponer un orden de dominación. En un sentido similar, Clegg *et al* (2006), plantea que las relaciones de poder, pueden ser entendidas como prácticas de lucha, para construir y asegurar significados, y que la organización,

ha sido y es el medio para lograrlo, teniendo las empresariales un lugar protagónico. Es importante resaltar que, Clegg, en lo que se considera un giro a sus planteamientos, inicialmente de corte marxista, plantea su propuesta de circuitos de poder referenciada en el apartado anterior. La postura sobre un poder diseminado, en niveles e incluso con relaciones de poder llamadas participativas a juicio de Hall (1984), pone de relieve el conflicto, que visto en el funcionalismo como un fenómeno raro y transitorio que puede eliminarse mediante una acción de gestión adecuada ya que cuando efectivamente ocurre, se atribuye a las actividades de desviados, ofrece otra opción, en lo que Hall llama una visión pluralista, conlleva ver el conflicto como una característica intrínseca de los asuntos organizacionales, y así el poder como un correlato. Para Lukes (2007), el conflicto es latente en cuanto es consistente con una contradicción entre los intereses de los que están en el poder y los intereses reales de los excluidos por ellos. También lo sería porque habría un conflicto entre deseos y preferencias entre los que ejercen el poder y los sujetos a él, en caso de que tomen conciencia sus intereses

Según McKinlay & Starkey (1997) el poder disciplinario y diseminado es más poderoso cuando actúa a través de instrumentos administrativos, por lo que las tecnologías modernas en esta área tienen como objetivo hacer a los individuos reconocibles, calculables y comparables, incluso en modelos participativos, centrados en el trabajo en equipo y la autonomía, el poder así se enmascara en un modelo de “todos miran y todos son vistos”. Gaulejac (2006) ve las relaciones de poder en las organizaciones como parte de los procesos colectivos básicamente para contribuir a instaurar modelos gerenciales opresores del ser humano y basados en una falsa libertad y autonomía.

Una explicación a las prácticas coercitivas en las relaciones de poder en las organizaciones es propuesta por White (1979), quien alude a una metáfora de fuerzas diferenciales basada en el posicionamiento vertical relativo, por ejemplo, en la noción de jerarquía burocrática, en las que se encarnan las formas de clases, es decir, por la mera pertenencia a una clase, necesariamente se comparten intereses con otros miembros de esa clase. Esto conduce a una situación de subordinación en la que los sirvientes de una clase (es decir, los administradores como agentes de los capitalistas) tienen el deber de coaccionar miembros de la otra clase (es decir, trabajadores). En las empresas se presenta justo un caso de coerción de muchos por unos pocos. En el anverso de esta lógica los miembros de una clase (los trabajadores) están sujetos a obligaciones para resistir los esfuerzos coercitivos de los agentes de la otra clase (los

administradores). Es decir, por la suerte del destino se acepta este punto de vista de la coacción, independientemente de las circunstancias organizativas en las que se juegan las condiciones de producción. (Fleming, 2005; Fleming & Sewell, 2002). Relaciones de poder basadas en el consentimiento se sustentan en una metáfora de fuerzas equivalentes en las que se encarna la idea de clase única e inclusiva y se extiende, a través de la presentación de una narrativa de intereses de clase unitarios; es decir, simplemente por ser miembro de una organización, sus intereses son necesariamente los mismos que los de todos los demás miembros. Explican Fleming & Sewell, 2002) que, aunque una división del trabajo entre los gerentes que conciben las tareas laborales y los trabajadores que ejecutan esas tareas todavía existe, esto no constituye la línea divisoria de subordinación de clase, refleja más bien la teoría tecnocrática en la que se ve a los gerentes como custodios de los intereses de todos. En esta lógica la resistencia al control gerencial se considera irracional, pues bien, si todos somos miembros de una clase, entonces resistir la voluntad de los gerentes es resistir nuestra propia voluntad.

Ahora bien, en un nivel que conecta intereses y procesos colectivos, el poder se considera claramente implicado en la disputa política para cambiar las instituciones, las teorías empresariales institucionales en su vertiente crítica destacan que el cambio institucional es, por lo tanto, un proceso político que refleja el poder y los intereses de los actores organizados (Maguire et al., 2004), cuyo objetivo es reconfigurar las relaciones de poder y así obtener resultados redistributivos en el campo (Lawrence y Phillips, 2004). Aunque ha sido reconocido mayoritariamente y durante mucho tiempo que las instituciones más bien reflejan y reproducen las relaciones de poder (Seo y Creed 2002; Stinchcombe 1965). Esta idea hace explícito el orden de la dominación en el que unos pocos grupos de actores operan en la cúspide mientras que otros sobreviven en la base, también implica comprender cómo es posible desafiar colectivamente la autoridad arraigada en todo el campo. Sin embargo, los dominantes del campo generalmente tendrán mejor acceso a los recursos de poder debido a su ubicación estructural (Seo y Creed 2002). Es así que los valores e intereses del grupo dominante se representan como los de la sociedad en su conjunto, según Gramsci (1971), esto es lo que constituye la ideología: una concepción del mundo que se manifiesta implícitamente en el arte, en la ley y en la actividad económica. Por lo tanto, la ideología representa también una estructuración discursiva coherente y políticamente cargada de las relaciones de poder en los social. Así, los grupos dominantes ejercen el poder a través de la autoridad coercitiva y burocrática del Estado, del dominio en el

ámbito económico y de la legitimidad consensuada de la sociedad civil. De esta manera, cuando se establece la hegemonía lo que se logra es la expansión del grupo dominante, para ello el dominante se coordina concretamente con los intereses generales de los grupos subordinados (Gramsci, 1971). Comprender la hegemonía para Gramsci, por lo tanto, es un requisito para la acción política, entendida como incrustada en un sistema histórico de arreglos institucionales que, aunque incompatibles, están interconectados. El equilibrio dinámico de las relaciones de fuerza se podría romper si grupos organizados impactan en puntos de inestabilidad de la hegemonía que se presenta en los nodos de poder.

Otra línea crítica sobre las relaciones de poder de organizaciones empresariales es planteada por Mbembe (2003), quien coincide en que los comportamientos desviados de los sujetos son disciplinados por la violencia o "civilizados por la cultura", para normalizarse. Además, sugiere que, en este sentido, se está ante la presencia de prácticas de poder necrocapitalistas. Estas implican la subyugación de la vida al poder de la muerte, se trata de un poder que crea literalmente "mundos de muerte" (Mbembe, 2003). Son formas nuevas y únicas de existencia en las que vastas poblaciones están sometidas a condiciones de vida que confieren sobre ellos el estatus de los "muertos vivientes" (Mbembe 2003: 40). Estas prácticas, están acompañadas también de un poder necropolítico y de una necroeconomía, que actúan en simultánea para crear espacios de "Dejar morir o exponerse a la muerte".

El mercado como una "forma concreta de lo universal " impone su lógica, Montag (2005) plantea que parece universalizar las condiciones de pobreza a través de la colusión entre estados y corporaciones que trabajan en conjunto para beneficiarse de los mundos de muerte que establecen. De esta manera, a juicio de Montag surgen prácticas de acumulación en contextos (pos) coloniales mediante actores - empresas transnacionales, por ejemplo - que implican despojo, muerte, tortura, suicidio, esclavitud, destrucción de medios de vida. La característica fundamental del necrocapitalismo es la acumulación por desposesión y la creación de mundos de muerte en contextos coloniales. Privatización de la tierra y posterior expulsión forzosa de campesinos, conversión de propiedad pública en propiedad privada, restricciones sobre el uso público de los recursos de propiedad común, control de los recursos naturales en las antiguas colonias, y la supresión de formas alternativas de consumo y producción autóctonas son algunas formas de relaciones de poder de las grandes corporaciones (Harvey 2005). Las corporaciones, son por lo tanto poderosos actores que usan fuerza y poder coercitivo.

Entre las diversas tradiciones del análisis de poder, desde esta perspectiva, se encuentra los aportes de Bourdieu. Bourdieu (1979a), sugiere el poder como un juego de intercambios simbólicos definidos en y por una relación determinada entre, los que ejercen el poder y los que lo sufren. Estas relaciones son de fuerza, constituyen una lucha simbólica para imponer la definición del mundo social acorde con los intereses de los participantes en ellas. Por lo tanto “el poder simbólico es un poder de construcción de la realidad que tiende a establecer un orden gnoseológico; el sentido inmediato del mundo y, en particular, del mundo social (Bourdieu, 1979a, p.9). En la perspectiva relacional de Bourdieu destaca la interrelación de las conceptualizaciones que conforman su perspectiva. La noción de campo se comprende así, en su correlación con los conceptos de capital y habitus para generar prácticas (Swartz, 2008). Según Wacquant (2013), la noción de campo aduce analógicamente a los campos magnéticos o de fuerza, donde la fuerza del campo afecta a cualquier elemento (agentes o instituciones). En este sentido, se entienden en sí mismos como espacios de luchas para transformarlo o conservarlo.

Es importante precisar que para Bourdieu la especificidad de cada campo viene dada por el tipo de recursos o capitales (especies de poder) que moviliza (o la combinación de ellos). Estos recursos son de naturaleza económica, cultural, social y simbólica, y es por su adquisición que se lucha en el campo, por obtener diferentes cantidades y combinaciones que pueden producir ventajas dentro del campo, con todo el sistema de dominación simbólica que es inherente a la posesión. De esta manera quienes tienen ventajas lucharán por conservarlas y permanecer en una posición dominante, en tanto los dominados realizarán estrategias para subvertir su posición (Bourdieu, 1997, 2007). Bourdieu (2011a) plantea los campos como espacios de relaciones objetivas que son el lugar de una lógica y de una necesidad propia, diferente a las que rigen otros campos siendo relativamente autónomos. Así mismo integra el concepto de habitus para mostrar los diferentes sistemas de disposiciones que los agentes han adquirido a través de la interiorización de un tipo determinado de condiciones sociales y económicas y que orienta sus tomas de posición, por tanto, el habitus tiene una correspondencia en las posiciones en el campo y a su vez es susceptible de ser actualizado por éste. En esencia, para Bourdieu (1999a, 2002b) la relación entre el habitus y el campo es una relación tanto de condicionamiento, como de conocimiento, en la primera el campo estructura el habitus, y en la segunda coadyuva a la construcción cognitiva, el habitus en suma contribuye a constituir el campo como mundo significativo, dotado de sentido y de valor. (Bourdieu, 1999a, 2002b, 2012b).

Se puede afirmar, concluyendo este apartado, que los relatos en torno a la racionalización, la integración y/o la adaptación se proponen asegurar la utilidad de las acciones para sostener el orden establecido, en el que las organizaciones empresariales, como expresiones máximas del capitalismo, tienen un rol preponderante.

De igual forma, desde el neofuncionalismo, los enfoques para estudiar relaciones de poder en organizaciones contemplan la competencia y la lucha, pero marginan y desplazan el poder por la preponderancia de otros elementos conceptuales como: el intercambio entre organizaciones, la economía política, los recursos del sistema, la dependencia de recursos y el campo inter organizacional, entre otros (Emirbayer & Johnson, 2008). Desde esta mirada, el foco se encuentra en estudiar básicamente descripciones del ejercicio del poder, dejando por fuera aspectos importantes acerca de cómo se ha instaurado, se mantiene y las razones para ello. Así mismo, se presentan elaborando abstracciones de las organizaciones y de forma ahistórica.

Por su parte, los estudios organizacionales sobre relaciones de poder que asisten de manera crítica involucran el contexto socio económico y político en el que se desarrollan las empresas. En esta perspectiva, las propuestas coinciden en comprender que la gestión y la organización no son objetos aislables de estudio.

Es así que sus preocupaciones analíticas proponen más que el alejamiento, la expansión de los contornos internos y los conflictos ubicados dentro de las organizaciones para ubicarlas como actores sociales de gran influencia.

En esta medida, las propuestas del área de conocimiento de los llamados estudios críticos y alternativos de la organización son afines a las intenciones e intereses de la investigación.

Pues bien, se considera importante la mirada crítica y alternativa, y si se quiere complementaria, que permita comprender las lógicas que subyacen al funcionamiento de las organizaciones. Por lo tanto, la corriente crítica en los estudios organizacionales, se consideró como apropiada en el trasfondo de la investigación, toda vez que se aproxima al estudio del poder en las organizaciones, con una mirada comprensiva que apunta a las bases mismas del poder: las relaciones sociales. Así mismo, propicia indagar sobre cuestiones como los mecanismos de producción y mantenimiento de poder.

La perspectiva elegida en esta investigación se justifica también en tanto el agotamiento que se expresa, entre otros, en la incapacidad de explicar, pese a las prescripciones propias de las teorías clásicas/funcionalistas, algunas prácticas organizacionales que revelan aspectos sobre un

ejercicio, nunca abierto y declarado de poder. Resulta importante, entonces, cuestionar los modelos empresariales tradicionales y las teorías que los respaldan, toda vez que, en contraste con la proclamación de prácticas de consenso y negociación abierta con los llamados grupos de interés, es posible encontrar, fusiones que logran fines oligopólicos, acuerdos de precios que eliminan competidores y controlan el “libre” mercado, de debilitamiento sindical, de gestión y control emocional, entre otras, afirmando las relaciones de poder como elemento problematizador.

Ahora bien, la mirada de Bourdieu a juicio de Swartz (2008) ofrece importantes posibilidades explicativas para estudiar relaciones de poder, toda vez que hay un lugar central para pensar las condiciones sociales en las que las relaciones de poder no solo inter sino intra organizacionales se producen, reproducen y son impugnadas (Swartz, 2008). Se considera así, que ésta perspectiva crítica, permite ampliar elementos para el análisis y de esta forma mejorar la comprensión del fenómeno de estudio. También ofrece instrumentos para tomar en cuenta la dimensión simbólica presente en las relaciones y así comprender lógicas de producción y reproducción del estado actual de las cosas en el mundo organizado de hoy.

En el siguiente apartado se presenta la perspectiva de Pierre Bourdieu, como el encuadre teórico del estudio.

Tabla 1.2. Algunas nociones en la corriente crítica para estudiar el poder

Autor	Noción de poder	Enfoque
Bachrach y Baratz	"Un conjunto de valores, ideas, rituales y procedimientos que obran sistemáticamente y de manera constante, en beneficio de ciertas personas o de ciertos grupos a expensas de otros" (Bachrach y Baratz, 1970)	Dominación estructural
Poulantzas	"Se debe entender por poder, aplicado a las clases sociales, la capacidad de una o varias clases para realizar sus intereses específicos. El poder referido a las clases sociales es un concepto que designa el campo de su lucha, el de las relaciones de fuerzas y de las relaciones de una clase con otra: los intereses de clase designan el horizonte de la acción de cada clase con relación a las otras. " (Poulantzas, 1982)	
Lukes	"A ejerce poder sobre B cuando A afecta a B en un sentido contrario a los intereses de B" (Lukes, 2007)	
Clegg	El poder es el producto o está determinado por los efectos de la estructura y por la supremacía del capital. La dominación en la vida organizacional, se manifiesta a través de un principio rector que unifica las acciones de los individuos. El fenómeno organizacional, se explica a partir de la concepción de la sociedad, como un sistema de producción y dominación capitalista (Clegg, 1979, 1980)	
Foucault	"...distinguir las relaciones de poder como juegos estratégicos entre libertades -juegos estratégicos que dan lugar a que algunas personas traten de determinar las conductas de otras - de los estados de dominación, que son lo que ordinariamente llamamos <i>poder</i> " (Foucault, 1980;1991)	Reconoce estructuras de dominación y nivel relacional
Bourdieu	Es el espacio de las relaciones de fuerza entre los diferentes tipos de capital o, con mayor precisión, entre los agentes que están suficientemente provistos de uno de los diferentes tipos de capital, para estar en disposición de dominar el campo correspondiente, y cuyas luchas se intensifican todas las veces que se pone en tela de juicio, el valor relativo de los diferentes tipos de capital (Bourdieu, 2002a). Es importante resaltar que, las relaciones de poder, no son unilaterales entre A y B, sino más bien, una lucha permanente en la que no están establecidos los resultados de cada uno de los agentes.	

Fuente: Elaboración propia

1.2. La perspectiva de Pierre Bourdieu. El encuadre teórico.

Las relaciones de poder como foco de estudio en organizaciones empresariales proporcionan los mismos fundamentos para comprender la interacción y las fuentes de dominación, que, en áreas como las artes, la ciencia y la religión, estudiadas de manera muy específica por Bourdieu.

De hecho, contiene todos los sistemas simbólicos, incluido el lenguaje, que no sólo dan forma a nuestra comprensión de la realidad y así forman la base de la interacción humana; sino que también ayudan a establecer y mantener jerarquías sociales. El poder incluye creencias,

tradiciones, valores y lenguaje; también media prácticas toda vez que conecta individuos y grupos a jerarquías institucionalizadas.

Las relaciones de poder, encarnan formas y disposiciones, objetos, sistemas e instituciones. Además, contribuyen a dar cuenta de prácticas en las sociedades que constituyen históricamente arenas de lucha relativamente autónomas. Empresas, intelectuales, instituciones, políticos, ejecutivos juegan un papel clave en la configuración de esos escenarios y su institucionalización.

Bourdieu propone una sociología del poder simbólico que aborda las relaciones entre cultura, estructura social y acción. Ya sea que esté estudiando campesinos argelinos, profesores universitarios y estudiantes, escritores y artistas, la iglesia, la banca, la empresa y el mercado, propone como preocupaciones centrales subyacentes: la cuestión de cómo los sistemas sociales estratificados de jerarquía y la dominación persisten y se reproducen intergeneracionalmente sin una fuerte resistencia y sin el reconocimiento consciente de sus miembros. Bourdieu sostiene que la respuesta a esta pregunta se puede encontrar explorando cómo los recursos, procesos e instituciones mantienen a individuos y grupos en jerarquías de dominación competitivas y auto-perpetuadas. También afirma, que, en todos los campos, todos los símbolos y prácticas culturales, desde los artísticos, los gustos, el estilo de vestir, los hábitos alimenticios hasta la religión, la ciencia y la filosofía, y por supuesto el lenguaje encarna intereses y funcionan para realzar las distinciones sociales.

La lucha por la distinción social, cualquiera que sea su forma simbólica, es para Bourdieu una dimensión fundamental de toda la vida social. El problema más grande, entonces, se encuentra en las relaciones de poder entre individuos, grupos e instituciones, de manera muy acentuada en el sistema educativo. De hecho, para Bourdieu el poder no es un campo de estudio separado, se encuentra en el corazón de toda la vida social.

El ejercicio exitoso del poder requiere legitimación. Por lo tanto, el conflicto entrelaza a los individuos y los grupos en todos los espacios sociales, en lucha por recursos valiosos.

El ejercicio y la reproducción del poder y el privilegio de clase es una preocupación fundamental e integradora en la propuesta de Bourdieu. Propone así, una ciencia de la reproducción de estructuras que sería un estudio de las regularidades por las cuales las estructuras tienden a reproducirse produciendo agentes investidos con el sistema de disposiciones que es capaz de engendrar prácticas adaptadas a estas estructuras, contribuyendo así a su reproducción (Bourdieu 1973). En una afirmación posterior, Bourdieu (1987) describe su

trabajo como una teoría genética de grupos. Tal teoría explicaría cómo los grupos, crean y mantienen la unidad y de ese modo perpetúan o mejoran su posición en el orden social. Por lo tanto, cuestiona sobre la existencia y el modo de existencia de los colectivos, sobre el papel que juega la cultura en la reproducción social, sobre cómo los grupos elaboran estrategias para producir y reproducir las condiciones de su existencia colectiva.

Bourdieu desarrolla una teoría social de prácticas y poder simbólico que incluye tejidos conceptuales entre capital, violencia simbólica, habitus, clases, campos, discurso y estrategias. Sus argumentos teóricos son más bien orientaciones que delimitaciones prefijadas, por ello, sus temas se superponen y se entretajan. A continuación, se presentan algunos de dichos entretajidos conceptuales.

Capital-poder y violencia simbólica

Para Bourdieu la idea de capital se extiende a todas las formas de poder, ya sean materiales, culturales, sociales o simbólicas. Los individuos y los grupos se basan en una variedad de ellos para mantener y mejorar sus posiciones en el orden social. Bourdieu (1989a) conceptualiza tales recursos como capital cuando se convierten en objetos de lucha y funcionan en una relación social de poder, es decir, cuando se consideran valiosos. En las sociedades modernas, el acceso a fuentes de ingresos en el trabajo y el mercado depende del capital cultural en forma de credenciales educativas y del capital social en forma de redes. Estas formas de poder y su distribución desigual entre individuos y grupos explican, según Bourdieu, la competencia y la lucha en la vida social. El capital representa el poder sobre los mecanismos que tienden a asegurar la producción de una categoría particular de bienes y, por lo tanto, sobre un conjunto de ingresos y beneficios (Bourdieu, 1991).

Bourdieu se preocupa fundamentalmente por el poder y la dominación, por ello observa una gama mucho más amplia de tipos de capital: social, cultural, políticos, religiosos, familiares, por nombrar solo algunos, que constituyen recursos de poder y que bajo ciertas condiciones pueden ser convertibles en uno u otro. De hecho, es el estudio de cómo y bajo qué condiciones individuos y grupos emplean estrategias de acumulación de capital, invierten y convierten varios tipos de capital para mantener o mejorar sus posiciones en el orden social que constituye un foco central de su teoría social

El concepto de capital se puede incorporar en una amplia variedad de formas, aunque Bourdieu (1986) generalmente habla de cuatro tipos genéricos: económico (dinero y propiedad), capital cultural (bienes y servicios culturales, incluidas las credenciales educativas), capital social (conocidos y redes) y capital simbólico (legitimación). Bourdieu, en suma, trata al capital como relaciones de poder fundamentado en diferencias en la cantidad que incorporan.

El concepto de capital cultural de Bourdieu surgió inicialmente de su investigación para explicar el rendimiento escolar desigual de los niños, en la que encontró que el éxito se explica mejor por la cantidad y el tipo de capital cultural heredado del medio familiar que por las medidas de talento y logro individual (Bourdieu & Wacquant, 1992). Este concepto, cubre una amplia variedad de recursos que incluyen elementos como el lenguaje, las preferencias estéticas, y las credenciales educativas. Así, la cultura se convierte en un recurso de poder cuando puede ser usado para obtener ventajas en las posiciones del espacio social.

Bourdieu (1986) analiza que el capital cultural existe en tres estados diferentes. El primero, se refiere al conjunto de disposiciones cultivadas que son internalizados por el individuo a través de la socialización y que constituyen esquemas de apreciación y comprensión. Los bienes culturales, al decir de Bourdieu difieren de los bienes materiales en que pueden ser apropiados o consumidos sólo en la medida en que es comprendido su significado. A esto, llama Bourdieu el estado incorporado. Por su parte, la acumulación de capital cultural en su forma encarnada inicia en la niñez temprana y requiere una acción pedagógica: la inversión de tiempo por los padres, otros miembros de la familia o profesionales contratados para sensibilizar el niño frente a las distinciones culturales. Las adquisiciones de disposiciones cultivadas presuponen distancia y así desigualdades basadas en estas distinciones culturales. En las diferentes estructuras sociales, como la escuela, se recompensa a aquellos con grandes cantidades de capital cultural incorporado y se penaliza de alguna manera a los que carecen de ellas (Bourdieu 1989b).

Bourdieu ve el capital cultural operando en términos mucho más generales, desde prácticas de contratación en empresas hasta la elección de cónyuge. Ambos tienden a producir un alto grado de endogamia de clase, ya sea en el management o en el matrimonio (Bourdieu 1984).

En segundo lugar, el capital cultural existe en la forma objetivada que se refiere a los objetos, tales como libros, obras de arte e instrumentos científicos, que requieren habilidades culturales para su uso.

En tercer lugar, el capital cultural existe en forma institucionalizada. Bourdieu concede gran importancia al crecimiento del sistema de educación superior y el papel que juega en la asignación de estatus en las sociedades avanzadas. La expansión de la educación superior ha creado verdaderos mercados de credenciales masivos que hoy son decisivos en la reproducción de la estructura de clases sociales, por lo que Bourdieu significa en esta forma el sistema de credenciales educativas. Dicho sistema, se ha vuelto cada vez más necesario para el acceso en el mercado laboral, por ello contribuye a que los padres decidan invertir en una buena educación para sus hijos. Este proceso de inversión implica la conversión de capital económico en capital cultural, que es una estrategia disponible más fácilmente para los ricos.

Bourdieu sostiene que el tremendo crecimiento de la objetivación y formas institucionalizadas de capital cultural en mercados relativamente autónomos ha sido quizás el desarrollo más importante para dar forma a la estructura de estratificación. De esta manera, ve una tendencia histórica de capital cultural, sobre todo en forma de credenciales educativas, convirtiéndose cada vez más en la nueva base de la estratificación social (Bourdieu & Boltanski 1977). Por ello, sería una de las dimensiones clave de la desigualdad social en las sociedades modernas. Además, ve los mercados de credenciales como una nueva forma de dominación ya que el poder adquirido permite a las instituciones asegurar una autonomía parcial de la intervención política y económica y lograr el establecimiento de sus propios criterios de legitimación, capacitando y contratando a su propio personal, es decir, asegurando el control sobre su propia reproducción. Los actores de Bourdieu persiguen estrategias, pero no como maximizadores conscientes de medios limitados para lograr los fines deseados. Sus elecciones son más bien disposicionales, por lo cual representan tanto oportunidades como limitaciones en los campos donde actúan. Si bien, Bourdieu extiende la noción de interés económico hacia bienes y servicios aparentemente alejados de la lógica del cálculo, y aunque sostiene que toda acción es interesada, incluidas las simbólicas, aún si se presentan como más dignas y correspondientes a una formación social particular, en todo caso no comparte la acción calculada del actor racional (Bourdieu, 1997).

Bourdieu (2007) propone que todas las prácticas están orientadas hacia la maximización material o el beneficio simbólico. En este sentido, ve la acción como estrategia donde el interés orienta la conducta humana. Así, la estrategia está asociada con maximizar el beneficio material y simbólico (Bourdieu, 1990). Las estrategias (conscientes e inconscientes), como acciones estarían orientadas entonces a la satisfacción de intereses materiales y simbólicos, organizados

en referencia a un conjunto determinado de condiciones económicas y sociales. De esta manera, rechaza un modelo de acción de actor racional y se esfuerza por explicar que el tipo de acción en la que se centra obedece a la búsqueda de sus propios intereses creados a partir de sus condiciones de existencia. Además, afirma que estas acciones ganan en legitimidad y eficacia cuanto menos visible es su interés de obtener algún beneficio. Bourdieu (1987) llama la atención sobre las sutiles ventajas que se pueden acumular de actividades aparentemente desligadas de un interés económico. En este sentido, usa el término como una estrategia conceptual diseñada para exponer que toda acción logra un beneficio en un espacio social concebido en competencia y lucha.

En cuanto al capital social, Bourdieu señala que está conformado por las redes sociales, y que puede ser intercambiable de manera relativamente fácil con el cultural, por estar más estrechamente relacionados entre sí que el capital económico. De hecho, Bourdieu (1991) considera que el capital económico está en la raíz de todos los demás tipos de capital, como el capital cultural, el capital social y el capital simbólico y que estos son más bien transformaciones del económico.

Con ello, Bourdieu no es que le asigne preponderancia el capital económico en su teoría social, al contrario, enfatiza el papel de las formas y procesos simbólicos en la reproducción de la desigualdad. Bourdieu (1989a), incluso sostiene que en las sociedades avanzadas el modo principal de la dominación ha pasado de la coerción abierta y la amenaza de violencia física a formas de manipulación simbólica. Este argumento justifica su foco en el papel que juegan los procesos culturales, y las instituciones en el mantenimiento de la desigualdad en las sociedades contemporáneas. Existe poder simbólico, tanto como poder económico. Así, la forma en que Bourdieu piensa del poder simbólico se relaciona con la forma en que conceptualiza todos los sistemas simbólicos, ya sean arte, religión, ciencia o lenguaje. En este sentido, Bourdieu (1979a) sostiene que los sistemas simbólicos realizan simultáneamente tres funciones interrelacionadas: cognición, comunicación y diferenciación social. Bourdieu ve los sistemas simbólicos como "estructuras estructurantes": como un medio para ordenar y comprender el mundo social. En esta medida, los diferentes modos de conocimiento, como el lenguaje, el mito, el arte, la religión y

la ciencia, representan diferentes formas de aprehender el mundo, por lo tanto, ejercen una función cognitiva. De igual forma, los sistemas simbólicos se entienden como "códigos" que canalizan significados estructurales profundos compartidos por todos los miembros de una

cultura, por tanto, funcionan simultáneamente como instrumentos de comunicación. y como instrumentos de conocimiento (Bourdieu 1971b). Los sistemas simbólicos proporcionan, como sostiene Durkheim (1995), la integración "lógica", que es una condición necesaria de integración "moral". Los sistemas simbólicos ejercen, por tanto, una comunicación y una función de integración social. En tercer lugar, lo que Bourdieu más enfatiza, es que los sistemas simbólicos no solo proporcionan funciones cognitivas e integradoras, sino que también sirven como instrumentos de dominación. Los sistemas simbólicos proporcionan integración para los grupos dominantes, y distinciones y jerarquías de clasificación para los otros grupos, a su vez, legitimación de las posiciones sociales animando a los dominados a aceptar las jerarquías existentes de distinción social (Bourdieu, 1979a). Por lo tanto, cumplen una función política.

Desde esta perspectiva, Bourdieu plantea que los procesos y sistemas simbólicos operan bajo una lógica de diferencias y distinciones en forma de oposición binaria, por lo tanto, son sistemas de clasificación contruidos sobre la lógica fundamental de inclusión y exclusión, esta lógica construye así un conjunto ordenado de dicotomías fundamentadas en distinciones, como raro/común, bueno/malo, alto/bajo, interior/exterior, masculino/femenino, distinguido/vulgar, que operan como "clasificaciones primitivas" y que sustentan todas nuestras actividades mentales constituyéndose en la matriz que une todo el orden social (Bourdieu, 1984). Tales oposiciones son compartidas por todos, son de origen social y se utilizan para mejorar las relaciones de poder en la vida social. Este conjunto de oposiciones se encuentra contenidas en el lenguaje ordinario y finalmente se conecta a la oposición más fundamental: dominante/dominado. Bourdieu con este análisis apunta a revelar esta estructura profunda de dominación y subordinación en la vida social y que, por tanto, se encuentra en una diversidad de áreas.

Bourdieu resalta la conexión entre las estructuras sociales y las cognitivas. Plantea que las estructuras sociales se internalizan en las estructuras cognitivas de los individuos y grupos que, sin saberlo reproducen el orden social clasificándolo con las mismas categorías con las que son clasificados. Pero, esta relación no es de correspondencia uno a uno, Bourdieu argumenta que las distinciones establecidas a través de procesos cognitivos son fundamentalmente arbitrarias, en el sentido de que no reflejan directamente la realidad social; la conexión entre cualquier símbolo o signo en particular y un fenómeno social dado es arbitrario. Los significados no se obtienen de las características intrínsecas de los signos mismos sino de sus relaciones contrastivas. Por lo tanto, para Bourdieu los estándares culturales dominantes de cualquier orden social son

fundamentalmente arbitrarios. Bourdieu se refiere a tales estándares de cualquier sociedad como el "arbitrario cultural", para señalar que todos los sistemas culturales son construcciones fundamentalmente humanas que son históricas, que se derivan de las actividades e intereses de grupos particulares, y que legitiman la desigualdad y las relaciones de poder entre grupos (Bourdieu & Passeron, 1977). Así, la lógica de la distinción simbólica no es en absoluto arbitraria en sus consecuencias sociales. Más bien, esta lógica fundamental de la distinción simbólica opera social, política y culturalmente; funciona para diferenciar y legitimar arreglos desiguales y jerárquicos entre individuos y grupos (Bourdieu, 1983). La teoría de Bourdieu de las formas simbólicas es de hecho una teoría de los usos sociales y políticos de las formas y sistemas simbólicos.

Así las cosas, Bourdieu reconoce que todos los agentes en una determinada formación social comparten un conjunto de esquemas perceptuales básicos, con esta lógica binaria de distinción simbólica también se determina nuestro modo de aprehender el mundo social; nos predispone a organizar el mundo social de acuerdo con la misma lógica de polaridad y así producir distinciones tanto sociales como cognitivas. Estas distinciones cognitivas están predispuestas para generar simultáneamente lógicas y clasificaciones sociales creando formas de inclusión y exclusión social. Tales distinciones se convierten en lentes de clasificación a través de los cuales percibimos el mundo social y le damos un orden significativo. De esta forma, bajo esta lógica fundamental se establece el carácter del poder simbólico: la acción simultánea de dar un esquema conceptual al tiempo que incorpora discriminaciones sociales. Esta lógica sugiere que las relaciones intragrupo/exogrupo pueden basarse en una dimensión de distinciones sociales y cognitivas superpuestas. Según Bourdieu (1997), esta es una propiedad fundamental de todos los sistemas simbólicos. No obstante, el poder no reside en palabras o símbolos per se, sino en la creencia en la legitimidad de las palabras y de quien las pronuncia, así, el poder simbólico es definido en y por una determinada relación entre quienes ejercen este poder y los que lo padecen, es decir, en la estructura misma del campo en el que se produce y se reproduce la creencia (Bourdieu, 1979a).

De igual forma, Bourdieu & Passeron (1977) destacan la contribución específica que hacen las representaciones de legitimidad al ejercicio y perpetuación del poder; subrayan que en casi todos los casos el ejercicio del poder requiere alguna forma de justificación. Es el poder de

dominar a través de la legitimación que concierne principalmente a Bourdieu, quien sostiene que es el cemento de las relaciones de clase. Bourdieu enfatiza el papel activo que juegan los supuestos que se dan por sentados en las prácticas y en la constitución y mantenimiento de relaciones de poder, así, todas las formas de poder requieren legitimación.

Bourdieu entiende la violencia simbólica, como la capacidad de imponer los medios para comprender y adaptarse al mundo social mediante una representación del poder económico y político disfrazado, que da por sentado las formas del orden vigente. Los sistemas simbólicos ejercen poder simbólico sólo a través de la complicidad de los que no quieren saber que están sujetos a ella o incluso aunque ellos mismos la ejerzan (Bourdieu, 1991). Al usar el término "violencia simbólica" Bourdieu enfatiza cómo los dominados aceptan como legítimas las condiciones de su propia dominación (Bourdieu & Wacquant, 1989). En este sentido, el poder simbólico es un poder legitimador que provoca el consentimiento tanto, del dominante como del dominado (Bourdieu, 1979a), Bourdieu piensa en el poder simbólico como "poder de hacer el mundo", porque implica la capacidad de imponer la "visión legítima de lo social en el mundo y de sus divisiones ". Porque el poder simbólico legitima las relaciones económicas y políticas, y contribuye a la reproducción intergeneracional de arreglos sociales desiguales. Afirma Bourdieu: todo poder para ejercer violencia simbólica, es decir, cada poder que logra imponer significados e imponerlos como legítimos ocultando las relaciones de poder que son la base de su fuerza, agrega su propia fuerza específicamente simbólica a esas relaciones de poder (Bourdieu & Passeron, 1977). Por lo tanto, para Bourdieu, el poder simbólico legitima la economía y la política, pero no se reduce a ellos. El ejercicio del poder al requerir alguna justificación o legitimación crea un "reconocimiento erróneo" de su arbitrariedad fundamental (Bourdieu, 1989a). Reconocimiento erróneo denota "negación" de los intereses económicos y políticos presentes en las prácticas. Así mismo falta de reconocimiento está ligado a la afirmación de Bourdieu de que todas las acciones están interesadas. La lógica del interés propio subyacente a todas las prácticas, en particular las del dominio cultural, se desconocen como si tuvieran una lógica del "desinterés". De esta manera las prácticas simbólicas desvían la atención del carácter interesado de las prácticas y, por lo tanto, contribuyen a su promulgación como actividades desinteresadas. Esta percepción errónea sobre la legitimidad de estas prácticas y contribuye así a la reproducción del orden social en el que se está incrustado. Las actividades y los recursos ganan en poder simbólico, o legitimidad, en la medida en que se apartan de los intereses

materiales subyacentes. Bourdieu (1990) plantea que incluso el capital 'económico' no puede actuar a menos que tenga éxito en ser reconocido a través de una conversión que puede hacer irreconocible el verdadero principio de su eficacia. "Lo puramente económico no puede expresarse autónomamente, sino que debe convertirse en forma simbólica. Los individuos y grupos que son capaces de beneficiarse de la transformación del interés propio en desinterés obtienen lo que Bourdieu llama "capital simbólico". El capital simbólico, por tanto, disfraza las relaciones de interés subyacentes y las presenta como desinteresadas. De esta manera, el capital simbólico es una forma de poder que no se percibe como tal sino como demandas legítimas por reconocimiento, deferencia y obediencia, Bourdieu sostiene que muchas prácticas no podrían realizarse si fueran reconocidas como fruto de la búsqueda del interés propio (Bourdieu 1986).

Este tipo de acciones, de intercambios simbólicos, se producen a lo largo del tiempo, y en gran medida de forma tácita, lo que coadyuva a que se den por sentados en los actores que las perciben así, erróneamente. Bourdieu aplica el concepto de capital simbólico a elementos altamente diferenciados en sociedades contemporáneas. En las sociedades industrializadas avanzadas suceden otras formas de diferenciación, no obstante, de igual forma, requieren legitimación. Por ejemplo, el adagio práctico de que "los negocios son los negocios" no opera sin recurrir a alguna justificación honorífica. De hecho, Bourdieu ve la transición desde las primeras fases depredadoras del capitalismo a las sociedades industriales y postindustriales avanzadas acompañada de una mayor dependencia del poder simbólico. La práctica de la filantropía por los primeros empresarios "barones ladrones" y la mayor inversión en formas prestigiosas de educación superior por parte de las familias capitalistas dan testimonio de los esfuerzos por acumular tanto, capitales simbólicos como económicos. Las familias invierten más en educación superior para legitimar la transferencia de riqueza a la nueva generación (Bourdieu & de Saint Martin, 1978). También las donaciones caritativas de empresas privadas, ilustran la importancia concedida a la legitimación simbólica.

El capital simbólico representa así para Bourdieu una forma de legitimación de las relaciones de poder a través de formas simbólicas. Es una forma de "acumulación legítima, a través de la cual los grupos dominantes aseguran un capital de 'crédito' que no parece deber nada a la lógica de la explotación" (Bourdieu, 1977). Se trata de una "creencia colectiva", una suerte de "capital de confianza" que se deriva tanto de la estimación social como de la riqueza material. El capital simbólico, como el capital material, se puede acumular y bajo determinadas condiciones es

posible canjearlo por capital material. Bourdieu propone, por tanto, estudiar la producción y el consumo de bienes simbólicos, así, como la acumulación y modos de conversión entre las formas simbólicas y otras formas de capital o poder. Bourdieu sostiene que la fuerza bruta o la posesión material rara vez son suficientes para el ejercicio efectivo del poder. Por ello, la legitimación juega un papel necesario en el ejercicio del poder material y político.

Ahora bien, Bourdieu (2012a, 2007) señala que existe un trabajo simbólico específico, que es usualmente realizado por productores simbólicos especializados, que se encargan de transformar las relaciones de explotación en relaciones legítimas. El trabajo simbólico produce poder transformando las relaciones con claro interés material en significados desinteresados, legitimando las relaciones arbitrarias de poder como el orden natural de las cosas (Bourdieu 1990). Bourdieu considera que el trabajo simbólico es tan importante como el trabajo económico en la reproducción de la vida social. Considera, además, que el trabajo simbólico tiene unas leyes de transformación que gobiernan la transmutación de los diferentes tipos de capital en capital simbólico, y en particular tiene la labor de disimular y transfigurar, en otras palabras, una labor de eufemización, que asegura que en las relaciones de poder se haga irreconocible la violencia que contiene, transformándolo así en poder simbólico.

Habitus-estrategias, clases sociales y poder

Un tema central en la teoría de la práctica de Bourdieu se propone contribuir a resolver, entre otras cuestiones sobre las dimensiones de la relación acción/estructura; ¿Cómo se regula la acción? y ¿Cómo sigue la acción patrones regulares sin ser producto de la obediencia a reglas, normas o intenciones conscientes? Para ello, Bourdieu señala que la relación entre el individuo y la sociedad se basa en que la realidad social existe tanto dentro como fuera de los individuos, es decir, tanto en nuestra mente como en las cosas. Por lo tanto, hay un carácter dual de la realidad social. Para el concepto de habitus plantea que "el cuerpo socializado (al que se llama individuo o persona) no se sostiene en oposición a la sociedad; es una de sus formas de existencia" (Bourdieu, 1980) esta formulación conceptual construye "relacionalmente" individuo y sociedad como dos dimensiones de la misma realidad.

Bourdieu (2012a), sostiene que para comprender la acción se debe incluir el tiempo como componente esencial. El comportamiento, entonces, es estratégico más que conforme a reglas o normas, en la medida en que los actores en sus prácticas cotidianas intentan aprovechar

imperfectamente mediante la experiencia pasada y con el tiempo moverse en un espacio con limitaciones y oportunidades. Así, Bourdieu plantea la estrategia como una forma de introducir agencia y de marcar la diferencia entre las prácticas cotidianas y los modelos formalizados. La noción de estrategia, por tanto, transmite la idea de que la acción no es propiamente definida en términos de cumplimiento de normas o reglas, no obstante, implican la conducta en situaciones normativas (Bourdieu, 2012a). Bourdieu hace énfasis en que la idea de estrategia no sugiere que determinados tipos de conducta están de alguna manera fuera de las limitaciones normativas, más bien, el concepto apunta a que la acción implica incertidumbre incluso en situaciones normativas y que las acciones ocurren con el tiempo, lo que hace que los resultados rara vez sean claros para los actores involucrados. Incluso las formas de conducta más ritualizadas permiten estrategias hasta cierto punto. Si los actores se ajustan o no a las normas o siguen las prescripciones de los rituales depende de sus intereses.

Así, por estrategia, Bourdieu (1987) no significa elección consciente o cálculo racional. Las estrategias propuestas no se basan en cálculos racionales conscientes, sino en un sentido que deriva de un conjunto de disposiciones que los actores internalizan, de esta manera, en forma práctica actúan conforme a lo que parece apropiado o posible en situaciones de desafío, restricción u oportunidad. Por tanto, las elecciones no derivan directamente de las situaciones objetivas en las que ocurren o de superar las reglas, normas, patrones y limitaciones que gobiernan la vida social; más bien, se derivan de posiciones prácticas que incorporan ambigüedades e incertidumbres que surgen de actuar a través del tiempo y el espacio. Bourdieu emplea las ideas de "conocimiento práctico" y "sentido de la práctica" para describir esta dimensión práctica fundamentalmente no formalizada de la acción y que es, en suma, la agencia humana. Los actores no son meros seguidores u obedecedores de normas y reglas, también son improvisadores estratégicos que responden disposicionalmente a las oportunidades y limitaciones que ofrecen diversas situaciones.

La idea de que los actores son estrategias prácticas se vincula a las estructuras sociales a través del concepto de habitus. En primera instancia, Bourdieu se refirió a este como un sistema de disposiciones duraderas y transponibles que, integrando experiencias pasadas, funciona en todo momento como una matriz de apreciaciones y acciones y hace posible el logro de tareas infinitamente diversificadas, gracias a la transferencia de esquemas que permiten la solución de problemas similares (Bourdieu, 1971a). En una formulación posterior Bourdieu define habitus

como un sistema de disposiciones duraderas y transponibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios que generan y organizan prácticas y representaciones, sin que ello presuponga la elección de un objetivo consciente y los fines y operaciones necesarios para lograrlo (Bourdieu, 1990).

Bourdieu también ha utilizado la expresión "inconsciente cultural", "hábito mental", "esquemas mentales y corporales de percepciones, apreciaciones y acciones", para designar su concepto de habitus. En todo caso, todas las designaciones evocan la idea de un conjunto de disposiciones maestras profundamente internalizadas que generan acción. El término "disposición" es clave para Bourdieu, ya que sugiere estructura y propensión, el habitus es el resultado de experiencias tempranas de socialización en las que las estructuras externas están internalizadas. Como resultado, las disposiciones internalizadas dan parámetros y límites de lo que es posible o improbable para un grupo en un mundo social estratificado. Así, por un lado, el habitus establece límites estructurales para la acción y, por otra parte, el habitus genera percepciones, aspiraciones y prácticas que corresponden a las propiedades estructurantes de la socialización anterior. Así, Bourdieu observa que las aspiraciones y prácticas de los individuos y los grupos tienden a corresponder a las condiciones formativas de sus respectivos habitus. Lo que los agentes juzgan como "razonable" o "irrazonable" para las personas de su posición en el mundo social proviene del habitus. De esta manera, el habitus tiende a reproducir aquellas acciones, percepciones y actitudes consistentes con las condiciones bajo las cuales fue producido (Bourdieu 1987c).

Para explicar por qué los arreglos sociales no igualitarios tienen sentido tanto para el dominante como para el dominado, Bourdieu enfatiza el carácter de socialización basado en la clase. El habitus se deriva predominantemente de la internalización inconsciente, particularmente durante la primera infancia donde las percepciones sobre oportunidades son comunes a los miembros de una clase social o grupo. El habitus produce una integración única, dominada por las primeras experiencias comunes a miembros de la misma clase (Bourdieu, 2012a). Sin embargo, es el producto de situaciones de clase, no su causa, las desventajas pueden internalizarse en disposiciones relativamente duraderas que pueden también transmitirse intergeneracionalmente a través de la socialización y producir ciertas formas de comportamiento que podrían aportar a la comprensión de ciclos perpetuos de la pobreza. Para Bourdieu, la internalización o "incorporación" de las condiciones sociales fundamentales de existencia en

disposiciones, determina material, social y culturalmente lo que es probable, posible o imposible para un determinado grupo social. Se trata de la constitución de "elecciones" que corresponden a la condición de la que es producto (Bourdieu, 1984). Se legitima en esta medida la desigualdad económica y social al proporcionar aceptación al asumir las condiciones fundamentales de existencia. Bourdieu enfatiza la base colectiva del habitus, al indicar que los individuos que internalizan posibilidades de vida similares comparten el mismo habitus. La referencia colectiva es primordial para Bourdieu, toda vez que orienta sobre la regularidad, la unidad y la sistematización de las prácticas, sin una coordinación consciente (Bourdieu, 1990). Bourdieu (1984), plantea que las prácticas de los miembros del mismo grupo o, en una sociedad diferenciada, de la misma clase, son siempre más y mejor armonizados de lo que los agentes saben o desean. Las disposiciones del habitus representan una forma informal y práctica más que una forma de conocimiento consciente. El Habitus ajusta las aspiraciones y expectativas de acuerdo con las probabilidades objetivas de éxito o fracaso común a los miembros de la misma clase para un comportamiento particular, pone en juego todo un cuerpo de sabiduría, dichos, lugares comunes, preceptos éticos como "eso no es para gente como nosotros" (Bourdieu 2012a), así predisponen a los actores a seleccionar formas de conducta que tienen más probabilidades de tener éxito a la luz de sus recursos y experiencia pasada.

La dinámica de habitus habla de lo accesible y lo inaccesible, de lo que es y no es "para nosotros", una división tan fundamental y tan fundamentalmente reconocida como aquella entre lo sagrado y lo profano, en suma, divide el alcance de la agencia entre lo posible y lo imposible. Aunque el habitus es duradero también es adaptable a formas de socialización secundaria. Así mismo, el habitus no es sólo un proceso mental, sino corporal, también se muestra de manera física, en la postura, el estilo, en la expresión discursiva, en la comunicación no verbal, los gustos, los valores (Bourdieu, 1985b).

Bourdieu (1990), argumenta que el habitus crea "esquemas generativos" a todas las áreas de la vida, permite, por ejemplo, identificar estilos de acción paralelos en ámbitos tan diferentes como la planificación familiar, los estilos de vestimenta, elección de deportes, dieta y estilos de vida. Así, se entiende que las estrategias matrimoniales, por ejemplo, son inseparables de las estrategias de herencia, de las estrategias de fecundidad, e incluso de las estrategias educativas, es decir, del conjunto de estrategias de reproducción biológica, cultural y social que cada grupo

implementa para transmitir los poderes y privilegios heredados, mantenerlos o mejorarlos para la próxima generación. (Bourdieu, 1990). Se trata, en más de las distinciones en las clases.

Pero Bourdieu, también llama la atención sobre cómo explicar la dinámica contemporánea del trabajador sobre educado y subempleado en el mercado laboral, situación que marcó una desilusión colectiva que, a su juicio, resulta del desajuste estructural entre aspiraciones y probabilidades reales. Las condiciones para el cambio en la reproducción se establecen cuando el habitus encuentra objetivos y estructuras radicalmente diferentes de aquellas bajo las que originalmente estaba formado. Sin embargo, el peso de la historia moldea condicionalmente nuestra respuesta en esas situaciones. Con lo anterior, Bourdieu (2012a) encuentra que el habitus es útil para explicar patrones de comportamiento en situaciones donde las reglas normativas no son explícitas. No obstante, también lo propone en sociedades que tienen reglas y regulaciones formalizadas, en estas, los actores participan en considerables estrategias en sus interacciones cotidianas que se derivan más de las disposiciones del habitus que de la elección racional o la conformidad con las normas. Se puede observar que, en sociedades muy diferenciadas, el habitus se vuelve más parecido a distinción de clases, en este sentido, las prácticas culturales, argumenta Bourdieu, son marcadores subyacentes de las distinciones de clase.

Bourdieu reformula el concepto de clase social, en sus palabras; la clase es un "principio universal de explicación" (Bourdieu 1984) y ofrece una alternativa relacional a la comprensión de las relaciones de clase. Bourdieu tiene una visión altamente estratificada del mundo social en la que los individuos y los grupos luchan por mantener o mejorar su posición relativa dentro de un espacio social estructurado jerárquicamente. Para él, la desigualdad social tiene sus raíces en estructuras objetivas de distribuciones desiguales de tipos de capital.

Bourdieu plantea que la diferenciación social se puede ver desde tres perspectivas subjetivistas; la primera a nivel micro en la que la diferenciación social emerge directamente de los procesos de micro-interacción. En esta mirada no se reconoce que los agentes traen las propiedades de su ubicación en una estructura social jerárquicamente estructurada a todas y cada una de las situaciones e interacciones (Bourdieu, 1984). En segundo lugar, se encuentran los enfoques que reducen la existencia y la identidad de clase social a la conciencia individual o colectiva. Y, en tercer lugar, está la visión de la clase como una construcción cognitiva sin raíces objetivas en la realidad social. Ahora bien, aunque Bourdieu basa las distinciones sociales en estructuras objetivas, también rechaza los enfoques estrictamente objetivistas de la desigualdad

social. Estos enfoques comparten la siguiente característica: se centran en estructuras de nivel macro, a menudo en la forma de regularidades estadísticas y que rara vez son visibles para los actores involucrados. Por su parte, Bourdieu sostiene que los actores actúan sobre su conocimiento práctico del mundo social, y plantea su enfoque "construccionista estructuralista" como integrador de las percepciones de la realidad objetiva de los actores y del comportamiento agregado de ellas. Bourdieu plantea que la posición en las relaciones de producción en la sociedad es sólo una de las varias fuentes de poder que dan forma al orden social en las sociedades capitalistas. Así, sostiene que el espacio social es multidimensional y no se reduce a un único mecanismo causal como es la economía, con ello argumenta que la clase social no se define únicamente por una posición en las relaciones de producción, sino por un habitus de clase o grupo que está asociado (Bourdieu, 1984). Las formas de acumulación y diferenciación simbólica también constituyen una dimensión importante de las relaciones de clase social. Así, Bourdieu incluye en su análisis de clase, indicadores de estilo de vida, gustos, credenciales educativas, género y edad, así como ocupación e ingresos. Las clases de Bourdieu son constelaciones de factores estratificantes; por lo tanto, no se deben a un solo factor determinante. Bourdieu (1987a), sostiene que las clases sociales no son simplemente el resultado en una realidad dada, sino que son identidades disputadas que se construyen a través de la lucha sobre cuál es la "visión legítima del mundo social y de sus divisiones". De ahí, la importancia de la acumulación de bienes y recursos no económicos que se producen en el ejercicio y perpetuación del poder.

Para Bourdieu, la identidad colectiva surge de la movilización de recursos materiales y simbólicos, las identidades de clase se construyen así, relacionamente, y reflejan el carácter de oposición entre ellas. Se trata de una lucha simbólica por las identidades de las clases constituidas como grupos sociales, de hecho, los límites de clase son objetos de lucha y estas fronteras toman forma sólo a través de la movilización de los individuos en grupos.

Bourdieu también sostiene que el grado de institucionalización de los límites varían de acuerdo con el estado del conflicto entre clases, por ello, depende del poder simbólico relativo de grupos particulares para imponer como legítima su visión de las divisiones sociales. Bourdieu se propone comprender la dimensión simbólica de la clase, ofreciendo una conceptualización que relaciona la conciencia y la acción de clase con las condiciones subyacentes de existencia sin caer en una versión determinista o voluntarista.

Bourdieu también plantea que las propiedades de la posición de clase o el llamado estatus cumple un rol en la distinción de clases, su papel sería el de disfrazar sus intereses, también representa esa forma de lucha que emerge de las distinciones no propiamente materiales. Para Bourdieu, los aspectos simbólicos y económicos coexisten siempre en la realidad en diferentes proporciones que varían según la sociedad y la clase. Así mismo, conceptualiza la cultura como un rasgo constituyente de la clase social. Las diferencias de clase encuentran así, su expresión en las distinciones de estatus forjadas por la cultura, de este modo se clasifican los individuos y grupos en escalas de honorabilidad social y no sólo en términos de poder económico. Sin embargo, no se ve con facilidad ya que el estatus se legitima a través de la poderosa ideología de las cualidades individuales, de talento, mérito y dones.

La clase para Bourdieu, tiene entonces tanto características intrínsecas como relacionales. Las características intrínsecas son condiciones materiales de existencia, de experiencias del mundo social, mientras que las características de la posición de clase son relacionales. Al hablar de los rasgos relacionales de la posición de clase se sugiere que los efectos se derivan de ventajas o desventajas comparativas en relación con otras clases, por encima, por debajo o entre ellas (Bourdieu 1987b). El concepto de clase de Bourdieu está construido en términos de posiciones similares en un espacio social que proporciona condiciones similares de existencia y condicionamiento, es decir, disposiciones similares que a su vez generan prácticas similares (Bourdieu, 1977f). En suma, las clases son conjuntos de individuos biológicos teniendo el mismo habitus (Bourdieu 1990). Dicho de otro modo, Bourdieu define las clases sociales como cualquier grupo de individuos que comparten condiciones similares de existencia y sus correspondientes conjuntos de disposiciones. También, asimila la idea de clases sociales con la clasificación social y simbólica en la lucha por el monopolio de la representación legítima de la sociedad (Bourdieu 1987b). Desde esta perspectiva Bourdieu plantea que las ocupaciones vistas como grupos dan cuenta de los movimientos de capitales y las posiciones que ello permite, por ejemplo, hay nuevos creadores de bienes simbólicos. Es así, que todas las ocupaciones que involucran presentación y representación; ventas, marketing, publicidad, relaciones públicas, moda, decoración, así como las que brindan apoyo médico y social como nutrición y orientación vocacional, y las de liderazgo, gerentes, productores, presentadores de radio y televisión, y periodistas contribuyen a la producción y organización cultural (Bourdieu 1984). El surgimiento y expansión de estas ocupaciones en los últimos años es sintomático del nuevo modo de

dominación a través de la violencia simbólica. La imposición de la cultura del círculo de clases dominantes a los grupos subordinados se logra a pesar que muchos individuos de la clase trabajadora han obtenido niveles importantes de educación superior ya que, aun así, no consiguen acumular las credenciales educativas más prestigiosas y no pueden convertir su capital acreditativo en un bien para obtener puestos de prestigio, cada vez hay más oportunidades, pero también más distinción de esas mismas credenciales. Bourdieu sostiene que la trayectoria social de una clase da forma a las actitudes y prácticas de sus miembros. De igual forma la movilidad social y las oportunidades para un grupo, se internalizan en el habitus. En cuanto a las trayectorias sociales, Bourdieu (1984) habla de tres posibles: movilidad ascendente, movilidad descendente o estancamiento, que se reflejan con bastante claridad en los habitus. Los movimientos hacia arriba o hacia abajo tenderán a dar puntos de vista respectivamente optimistas o pesimistas sobre las oportunidades futuras de una clase.

Las diferenciaciones simbólicas categorizan y clasifican la relación entre clases. Luego, los individuos ingresan a los diversos campos con disposiciones que los predisponen a tomar todo tipo de decisiones, sobre todo relacionadas con el estilo de vida. Bourdieu (1984) argumenta que los patrones de consumo cultural y estilo de vida se distribuyen a lo largo del grupo mostrando una homología estructural entre el campo y las clases sociales, pero lo que realmente resalta Bourdieu es que las preferencias expresan una oposición sistemática a las de otras clases. En este sentido afirma Bourdieu; todas las prácticas y productos de un agente dado están objetivamente armonizados entre ellos mismos, sin ninguna búsqueda deliberada de coherencia, y orquestados objetivamente, sin ninguna concertación consciente, con los de todos los miembros de la misma clase. Las diferencias en las condiciones básicas de existencia producen, por tanto, una oposición entre los gustos que representan lujo y los gustos que corresponden a necesidad, entre actores cuyas circunstancias económicas permiten la búsqueda de distinciones de estatus y aquellos que no pueden permitirse ese lujo (Bourdieu, 1984). Esta oposición enfrenta los miembros de las clases dominantes contra los de la clase trabajadora (industrial, jornaleros y campesinos) y genera dos tipos correspondientes y opuestos de habitus de clase: el gusto por la libertad y el gusto por la necesidad.

Ahora bien, Bourdieu (1984) en su perspectiva de la movilidad social como inversión y conversión de capital, plantea que en las estrategias se distinguen movimientos verticales y

transversales. El primero designa un movimiento ascendente o descendente dentro del mismo campo, mientras que los últimos indican movimiento a través de campos.

La movilidad vertical intracampo implica estrategias de acumulación de capital del más valorado en el campo, mientras que los movimientos entre campos requieren reconversión de capital, como cuando los comerciantes invierten en la educación superior de sus hijos en lugar de simplemente traspasar el negocio familiar.

Bourdieu analiza la naturaleza del conflicto de clases en las sociedades posindustriales y llama la atención sobre cómo, cada vez más, toma la forma de inversiones en distinciones de cultura y simbología. En términos más generales, Bourdieu sostiene que las clases sociales tienden a invertir en distinciones simbólicas que les dan la apariencia de grupos de estatus. Como se ha visto, los grupos de estatus para Bourdieu son clases sociales disfrazadas. Bourdieu conecta este fenómeno con el crecimiento de la nueva tecnología orientada al consumidor cuyo funcionamiento depende tanto de la producción de necesidades y consensos como de la producción de bienes y ha generado un mundo social que juzga a las personas por su capacidad de consumo, su nivel de vida, su estilo de vida, tanto como por su capacidad de producción.

En este sentido, la lucha de clases, según Bourdieu, no sólo ocurre por recursos sobrevalorados o para acceder a posiciones de poder en los campos; la definición de lo que se valora y la comprensión de la posición en los campos son en sí mismos, objetos de lucha, se trata de la disputa por la clasificación, siendo una dimensión fundamental el conflicto de clases (Bourdieu, 1987a).

Bourdieu plantea que los patrones de clasificación social son prácticas de distinciones simbólicas que incluyen preferencias cotidianas mundanas, por ejemplo, como en la alimentación y la ropa, así se exhiben los gustos estéticos más refinados al tiempo que se encarna una lógica subyacente de la inclusión y la exclusión, por ello, las distinciones en el estilo de vida son quizás las barreras más fuertes entre las clases (Bourdieu, 1984). La lucha, entonces, implica los diversos usos prácticos que hacemos de estas clasificaciones conceptuales, toda vez que ellas dictan un "sentido de lugar" en el orden social y así cumplen con la función social de delimitar la inclusión y la exclusión de, y en, los grupos sociales. En esta medida la producción de conceptos, produce grupos, los mismos grupos que producen los principios de división y a los otros grupos a los que se aplican. Por lo anterior, se reitera que lo que está en juego en las luchas de las clases y en sus relaciones de poder es el significado del mundo social, es decir, el poder de definición

sobre los esquemas y sistemas clasificatorios que son la base de las representaciones de los grupos y por tanto de su movilización y desmovilización.

Para Bourdieu, la posibilidad de existencia colectiva depende tanto de las oportunidades como de sus representaciones simbólicas. Sin embargo, subraya que es la lucha por las representaciones lo que determina si los grupos logran desarrollar una identidad social significativa (Bourdieu, 1987a). El poder grupal depende en gran medida de la capacidad de los individuos para organizarse en torno a un nombre por el que puedan obtener algún reconocimiento oficial (Bourdieu, 1984). Bourdieu enfatiza que los grupos emergen en la realidad solo si han realizado un trabajo simbólico para formar la identidad grupal.

Por lo tanto, el poder de clase es un poder de nominación. La lucha de clasificación entre grupos se centra en la capacidad de apropiarse e imponerse en las categorizaciones y nombres de grupos legítimos. Aunque la fuente última del poder público y legal de nominación reside en el Estado, que tiene el "monopolio de la violencia simbólica legítima" (Bourdieu 1987a) se llama la atención sobre un desplazamiento observado en las luchas entre empresarios y sindicatos por las definiciones de puestos de trabajo (Bourdieu & Boltanski, 1981). También se apunta al efecto simbólico de las credenciales educativas, que pueden actuar como títulos de nobleza, siendo capital simbólico institucionalizado que confiere derechos en los titulares.

Bourdieu (1987b), expone que los procesos de formación de grupos requieren la delegación de poderes simbólicos, así como la creación de identidad grupal, por esto, debe haber agentes capaces de imponerse como delegados y portavoces legítimos de la clase. Significa que los intereses específicos de los portavoces tanto como los procesos mediante los cuales asumen el mandato de representación grupal, deberán ser tenidos en cuenta para comprender los orígenes y existencia del grupo. Bourdieu (1985a) señala la importancia de los procesos de institucionalización del liderazgo de las clases sociales, ya que conllevan los intereses propios de los portavoces, así como los vínculos estructurales entre líderes de grupo y seguidores, en este proceso también estaría implícito un mandato de la formación misma del grupo. Lo anterior, muestra un vínculo entre la acción de clase y la acumulación de poder simbólico.

Bourdieu destaca la importancia del conflicto de clases en la vida social moderna y propone el sentido de la clase social como orientador de la organización en el trabajo. Cuando considera el trabajo organizado, enfatiza en la importancia de la delegación simbólica en la identidad grupal y en los intereses del líder como condición necesaria para la movilización colectiva. Sin embargo,

por los intereses del liderazgo y del grupo se puede quedar atrapado en un juego de maniobras por posiciones distintivas de los grupos que, en realidad, representan un desvanecimiento en el fondo. Así, Bourdieu plantea un enfoque de competencia como forma predominante de conflicto de clases en las sociedades estratificadas modernas, para Bourdieu, la lucha de clases en los países avanzados tiende a seguir la lógica de la competencia del mercado. La lucha de clases es una lucha integradora y una lucha reproductiva. De esta manera, la dinámica de la vida social es de reproducción (Bourdieu, 1984). Con lo anterior, Bourdieu da cuenta de una dimensión importante de diferenciación y de las relaciones de poder en este marco que se considera ineludible del surgimiento de las organizaciones empresariales.

Poder, campos, estrategias y discurso

Campo es una metáfora espacial usada por Bourdieu para definir la estructura del entorno social en el que opera el habitus. Bourdieu define un campo como una red, o configuración, de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones se definen objetivamente, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones. En esta configuración hay una distribución de especies de poder (o capital) cuya posesión da acceso a los beneficios específicos que están en juego en el campo, también por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etc.) los campos son de lucha por poder (Bourdieu y Wacquant 1992).

Los campos denotan áreas de producción, circulación y apropiación de bienes, servicios, conocimiento o estatus, y las posiciones competitivas de los actores en su lucha por acumular y monopolizar estos diferentes tipos de capital. Los campos se pueden considerar como espacios estructurados que están organizados en torno a tipos específicos de capital o combinaciones de capital. Aplicaciones del concepto de campo, utilizadas por Bourdieu incluyen estudios de estilos de vida de clase social (Bourdieu 1984), instituciones de educación superior (Bourdieu 1989b, 1989a), religión (Bourdieu y de Saint Martin 1982), literatura (Bourdieu 1983) y empresa (Bourdieu 2010).

El método analítico de campo que Bourdieu desarrolla refleja la dimensión metateórica de su pensamiento. Bourdieu lo ve como un concepto abierto con potencial para explicar la relación entre estructuras y prácticas sociales y culturales. De esta manera, los campos son construcciones conceptuales basadas en el modo relacional de razonamiento. Pensar en términos de campo es

pensar relacionamente. Bourdieu & Wacquant (1992), ilustran la lógica relacional de Bourdieu como opción para buscar relaciones subyacentes e invisibles que dan forma a la acción.

Al hablar de campos en lugar de poblaciones, grupos, organizaciones o instituciones, Bourdieu llama la atención sobre los patrones latentes de interés y luchas que dan forma a la existencia de diversas realidades empíricas. También se propone destacar el carácter conflictivo de la vida social.

Así mismo, el concepto de campo se entiende como un medio o contexto sobre el comportamiento individual, para Bourdieu éste siempre se encuentra mediado a través de la estructura de campo, así, las interacciones entre los actores dentro de los campos están determinadas por su ubicación en la jerarquía.

El campo también es un recurso teórico para comprender las condiciones sociales de lucha que dan forma a las relaciones de poder incrustadas en sistemas de distinciones tanto materiales como simbólicas. En este sentido, el concepto sugiere un campo de fuerza, donde la distribución del capital en el mercado refleja un conjunto jerárquico de las relaciones de poder entre los individuos, grupos y organizaciones en competencia. El campo es un concepto más inclusivo que el mercado; como una metáfora espacial sugiere rango y jerarquía, así como relaciones de intercambio entre productores y consumidores (no términos de la función oferta-demanda). El análisis de campo también llama la atención sobre los aspectos institucionales de la acción grupal. Sin embargo Bourdieu (1985b) ve la imagen de "campo" como superior al de "institución" por dos razones: primero, quiere enfatizar el carácter conflictivo de la vida social mientras que la idea de institución sugiere consenso; segundo, propone un concepto que pueda abarcar también mundos sociales donde las prácticas están débilmente institucionalizadas y los límites no necesariamente están previa y exactamente definidos. Su concepto de campo designa arenas de lucha más que funciones fundamentales consideradas vitales para la vida social (Bourdieu & Wacquant, 1992). Su marco va más allá de la concepción funcionalista tradicional de las instituciones. Así, los campos no son conceptualmente equiparados con instituciones. Los campos pueden ser interinstitucionales o intrainstitucionales en su alcance; pueden abarcar instituciones, que pueden representar posiciones dentro de campos (Bourdieu & Wacquant, 1992). Bourdieu no limita su atención a áreas particulares de agentes y actividades, como la familia, la educación, religión o leyes, comúnmente identificadas como instituciones en la tradición funcionalista de la sociología. Tampoco dedica mucha atención a las unidades políticas,

como legislaturas o constituciones, comúnmente tratadas como instituciones. Si Bourdieu ha diseñado su concepto en oposición a puntos de vista consensuados del mundo social, también ve su concepto como distinto de los puntos de vista que enfatizan la dominación total. Los campos de Bourdieu son campos de luchas, sitios de resistencia y dominación relacionales. Los campos de Bourdieu, capturan la lucha dentro de la lógica de la reproducción; y rara vez se convierten en sitios de transformación social. Bourdieu no traza con precisión los límites entre campos, argumenta que ello derivaría de una "visión positivista" en lugar de una mirada "relacional" del mundo social, porque las fronteras también son, en sí mismas, objetos de lucha. La lógica relacional de Bourdieu refleja su visión de la identidad social que es fundamentalmente referencial y oposicional, Bourdieu utiliza el concepto de campo para definir la gama más amplia de posibles factores que dan forma al comportamiento en lugar de delimitar un área precisa de actividad. Esta mirada ha contribuido a las recientes reorientaciones en la sociología de las organizaciones. En la teoría organizacional ha enriquecido la comprensión de las organizaciones negándose a aislar el medio ambiente de las estructuras internas y de los procesos organizacionales haciendo énfasis en los contextos interorganizacionales. De hecho, Bourdieu plantea que su concepto de campo muestra cómo los límites pueden funcionar como instrumentos de lucha. Plantea que el problema de los límites también puede ser útil para no incluir o excluir componentes particulares de manera a priori y que puedan dejar por fuera relaciones relevantes.

De otra parte, Bourdieu (1985b) sostiene que los campos tienen propiedades estructurales características. En primera instancia, los campos son arenas de lucha por el control de recursos valiosos, estos recursos funcionan como formas de capital cuando se convierten en objeto de lucha y funcionan como una relación social en la lucha del campo que puede centrarse en formas particulares de capital, como el económico, el cultural, científico o religioso. El capital cultural, por ejemplo, es la propiedad clave en la lucha del campo intelectual, mientras que el capital económico es la propiedad clave en el mundo empresarial. Así, puede haber tantos campos como formas de capital. Los actores también luchan por las definiciones mismas de lo que se debe considerar los recursos más valorados en los campos. En otras palabras, los campos son arenas de lucha por la legitimación: en el lenguaje de Bourdieu, por el derecho a monopolizar el ejercicio de la violencia simbólica. En esta medida, los actores realizan estrategias en la lucha

por el reconocimiento. Estas estrategias a su vez, dependen en gran medida de los instrumentos y reglas disponibles en los diversos campos.

En segundo lugar, los campos se entienden como espacios estructurados de posiciones dominantes y subordinadas en función de tipos y cantidad de capital. Bourdieu subraya una y otra vez que las posiciones en los campos están determinadas por la distribución desigual de capitales más que por los atributos personales de sus ocupantes. Entonces, los campos deben ser vistos como configuraciones en las que cada elemento particular (institución, organización, grupo o individuo) deriva sus propiedades distintivas de su relación con todos los demás elementos (Bourdieu, 1971a). En otras palabras, los agentes constituyentes pueden describirse como muchas fuerzas que, por su existencia, oposición o combinación, determinan su estructura específica en un momento dado en el tiempo. De esta manera, cada uno de estos se define por su posición particular dentro del campo del que deriva propiedades posicionales que no pueden asimilarse a propiedades intrínsecas.

Los campos están estrechamente acoplados en configuraciones relacionales donde el cambio en una posición cambia los límites entre todas las demás posiciones. La lucha del campo enfrenta a los que están en posiciones dominantes con los que están en posiciones subordinadas. La lucha por la posición en los campos consiste en la oposición a los que están en capacidad de ejercer cierto grado de poder de monopolio sobre la definición y distribución de los capitales e intereses en disputa. En general, Bourdieu ve que esta oposición ocurre entre los agentes establecidos que tienden a perseguir estrategias de conservación mientras que otros, menos favorecidos por los recursos o recién llegados, optan por estrategias subversivas. Para Bourdieu es crucial comprender que las dos estrategias opuestas están dialécticamente relacionadas; una genera a la otra. Ello sucede por la lógica de la distinción que opera en los campos, podría decirse que quienes quieren subvertir el orden obligan a los que desean su conservación a montar una defensa de sus privilegios; esa defensa, entonces, se convierte en motivo de subversión. Para Bourdieu (1989b), esta estructura fundamental del conflicto es paradigmática en todos los campos, ya que se busca el monopolio de la legitimidad mediada por el poder y el capital simbólico, así como el derecho a retener y conferir este reconocimiento en nombre de supuestos principios fundamentales: la autoridad personal al sacerdote concedida por el creador, la autoridad institucional que enviste al maestro o la autoridad del éxito que otorga la acumulación económica empresarial (Bourdieu, 1971a).

Bourdieu, propone tres tipos de estrategias en el campo: conservación, sucesión y subversión. Se tiende a seguir estrategias de conservación por quienes ocupan posiciones dominantes y gozan de antigüedad en el campo. Las estrategias de sucesión son intentos de acceder a posiciones dominantes en un campo que generalmente son perseguidas por los nuevos participantes. Finalmente, las estrategias de subversión son perseguidas por aquellos que esperan ganar un poco en las posiciones de los grupos dominantes. Estas estrategias toman la forma de una ruptura más o menos radical con el grupo dominante al desafiar su legitimidad para definir los estándares del campo.

En tercer lugar, los campos imponen a los actores formas específicas de lucha. Tanto el dominante, como los rivales subordinados, comparten una aceptación tácita de que vale la pena estar en el campo de lucha. Bourdieu se refiere a esta estructura profunda de los campos como la doxa, porque representa un acuerdo tácito y fundamental sobre lo que está en juego en la lucha entre los que abogan por la subversión y los que se aferran a la conservación. Ambos comparten un interés común en preservar el campo en sí, incluso si están muy divididos sobre cómo se controlará. Cada campo presupone y produce un tipo particular de ilusio, que Bourdieu define como una creencia o aceptación del valor del juego de un campo. La entrada a un campo requiere la aceptación tácita de las reglas del juego, lo que significa que algunas formas específicas de lucha están legitimadas mientras que otras son excluidas. Así, por ejemplo, la entrada en campos profesionales limita la lucha a las formas y términos de lo que se considera un procedimiento profesional legítimo, asuntos personales, los insultos y la violencia física, por ejemplo, se excluyen como formas no profesionales de enfrentar el conflicto. La perspectiva de campo, por lo tanto, dirige la atención a un nivel de análisis capaz de revelar la lógica integradora de la competencia entre puntos de vista opuestos. Anima a buscar fuentes de conflicto en un espacio dado, y a relacionar ese conflicto con niveles más amplios como la clase y el poder, e identificar los supuestos compartidos subyacentes por las partes opuestas.

Para que los campos funcionen debe haber agentes con el habitus adecuado para que sean capaces y estén dispuestos a invertir en los determinados tipos de productos afines a ese campo.

Una consecuencia importante de la lógica competitiva de los campos y su doxa es que ayudan a crear las condiciones para el reconocimiento erróneo de las relaciones de poder y, por tanto, contribuir al mantenimiento del orden. Los actores desconocen el carácter arbitrario de sus mundos sociales cuando dan por sentada la definición de los recursos valorados y las formas de

obtenerlos según los campos. Otra consecuencia involuntaria de la participación en la competencia de campo es que los actores, aunque pueden cuestionar la legitimidad, en todo caso reproducen la estructura de los campos.

En cuarto lugar, los campos están estructurados en gran medida por sus propios mecanismos de desarrollo y, por tanto, tienen cierto grado de autonomía del ambiente externo. Bourdieu habla de autonomía relativa de los campos para transmitir el carácter dual de su interconexión e independencia de factores externos. Así mismo, autonomía relativa, alude a relaciones complejas y mediadas, no directas ni causales e incluyen el papel cada vez más central y complejo de los bienes y procesos simbólicos en el ejercicio del poder.

Así, los campos desarrollan sus propios intereses organizacionales que pueden desviarse significativamente de los intereses externos, con una creciente autonomía que trae consigo la capacidad de retraducir y reinterpretar demandas externas. Esta capacidad varía históricamente y por tipo de campo (Bourdieu 1971b). En este sentido, Bourdieu asocia la autonomía de los campos con el poder simbólico. A medida que los campos crecen en autonomía de los poderes políticos y económicos ganan en poder simbólico, es decir, en su capacidad de legitimar arreglos sociales (Bourdieu & Passeron, 1977). Por consiguiente, los campos provocan el asentimiento de los acuerdos sociales existentes y su reproducción en la medida en que involucran a los actores en la autonomía del campo.

Bourdieu sostiene que las influencias externas siempre se vuelven a traducir en la lógica interna de los campos. Así, las fuentes externas de influencia siempre están mediadas a través de la estructura y dinámica de los campos (Bourdieu & Wacquant, 1992). La idea de Bourdieu es tener presente cómo los campos están conectados con patrones estructurales.

Bourdieu también conceptualiza las relaciones entre campos relativamente autónomos en términos de "homologías estructurales y funcionales", que define como "una semejanza dentro de una diferencia" (Bourdieu & Wacquant 1992). Los campos son homólogos en la medida en que desarrollan propiedades isomorfas, tales como posiciones de dominio y subordinación, estrategias de exclusión y usurpación, y mecanismos de reproducción y cambio. Bourdieu subraya que cada una de estas características adquiere un carácter específico e irreductible en cada campo. Para Bourdieu es la lógica práctica del habitus que establece la conexión subyacente entre campos. Por tanto, es el habitus el principio real de las homologías estructurales o de relaciones de transformación establecido objetivamente entre campos (Bourdieu 2012a).

Ahora bien, el campo principal en el trabajo de Bourdieu es el campo de poder. Ese campo, por un lado, funciona como una especie de "meta-campo" que opera como un principio organizador de diferenciación y lucha en todos los campos. Este es el uso más importante.

Por otro lado, el campo de poder puede designar para Bourdieu el dominante, en la clase social.

Bourdieu considera que el conflicto es fundamental en todas las dinámicas de la vida. En el corazón de todos los arreglos sociales está la lucha por el poder. Una de las afirmaciones clave de Bourdieu es que esta lucha se lleva a cabo sobre recursos simbólicos, así como sobre recursos materiales. Además, Bourdieu afirma que fundamentalmente los recursos culturales, como las credenciales educativas, han llegado a funcionar como una especie de capital, y por lo tanto se han convertido en una nueva y distinta fuente de diferenciación en las sociedades modernas. De hecho, según Bourdieu (1989a), dos grandes principios en competencia de la jerarquía social que Bourdieu llama una "estructura quiasmática" dan forma a la lucha por el poder en las sociedades industriales modernas: la distribución del capital económico (riqueza, renta y propiedad), que Bourdieu llama el "principio dominante de jerarquía", y la distribución del capital cultural (conocimiento, cultura y credenciales educativas), que Bourdieu llama el "segundo principio de jerarquía". Esta relación fundamental entre capital cultural y capital económico delinea el campo de poder de Bourdieu.

Individuos, familias, grupos y organizaciones, en el análisis de Bourdieu, tienden a extraer desproporcionadamente recursos culturales o económicos en su lucha por mantener y mejorar sus posiciones en el orden social. Esta es la oposición fundamental que organiza la mayor parte de las estructuras culturales y políticas y así, el conflicto social en todas las sociedades avanzadas (Bourdieu, 1984)

Bourdieu sostiene que casi todas las prácticas de individuos y grupos pueden entenderse en términos de la distribución de acuerdo con estos dos tipos opuestos de capital y que cuanto mayor es la diferencia entre ellos en la estructura de activos (económico y cultural), es más probable que los individuos y los grupos se opongan en su lucha por el poder y por la dominación. En esta medida, la estructura del capital económico y el capital cultural distribuye y clasifica todos los demás campos de lucha (por ejemplo, económico, administrativo, universitario, artístico, científico, religioso, intelectual).

Los campos varían, entonces, en términos de su respectiva proximidad a la competencia y a los polos en el campo de poder. En un extremo se encuentra el campo económico, donde predomina el capital económico. En el extremo opuesto se encuentran campos centrados en el capital cultural. Por ejemplo, el campo administrativo ocupa un puesto casi intermedio más cerca a lo económico. Cada campo se diferencia internamente por una "estructura homóloga" de un polo económicamente dominante y culturalmente dominado y un polo cultural dominante y económicamente dominado (Bourdieu 1989a). El enfoque analítico de campo de Bourdieu, para el estudio del mundo social consiste pues en identificar las diversas formas que adopta esta estructura de oposición en arenas de lucha. El suyo es un análisis que busca transformaciones de esta estructura profunda de todo conflicto social y político. Por ejemplo, incluso dentro del campo económico Bourdieu (1989a) encuentra que se puede identificar una oposición fundamental entre dos grupos: (i) los líderes tecnocráticos de las grandes empresas, cuya formación, carreras y empresas están estrechamente relacionadas con las instituciones del sector público, y (ii) propietarios de empresas familiares que operan principalmente en la esfera del sector privado. Los primeros son herederos de capital cultural y acumuladores de capital escolástico, mientras que los últimos son herederos principalmente de capital económico. Esta misma oposición ocurre a nivel de la gran corporación, que, de hecho, es la base de la clásica lucha entre el administrador y el propietario por el control (Bourdieu y de Saint Martin, 1987). La estructura quiasmática del capital económico y el capital cultural funciona, por lo tanto, como la base del análisis de campo de Bourdieu y, a su vez, como su aproximación al tema de la estratificación social. Se trata de un principio organizador tanto entre campos como dentro de ellos. También funciona como principio organizador de la estructura de clases sociales.

A partir de las conceptualizaciones presentadas, se posibilita la comprensión de las prácticas en la perspectiva de Bourdieu. Si las disposiciones del habitus son el producto de condiciones de socialización primaria específicas de clase, la acción que generan no es, sin embargo, una expresión directa de esta clase anterior de socialización y acumulación de formas específicas de capital que proporciona. Más bien, la acción es el producto de disposiciones de clase que interactúan con la dinámica y estructuras de campos particulares. Las prácticas ocurren cuando el habitus se encuentra en esas arenas competitivas llamadas campos, y la acción refleja la estructura de ese encuentro. La relación es dialéctica e incluye una importante dimensión temporal. Por tanto, el análisis de Bourdieu pide construir tanto la estructura del campo relevante

como la clase y habitus de los agentes implicados. Bourdieu (1984) ofrece la siguiente ecuación como fórmula resumen de su modelo: [(habitus) (capital)] + field = practice.

El modelo completo de prácticas de Bourdieu conceptualiza la acción como el resultado de una relación entre habitus, capital y campo. Advierte que las prácticas no deben reducirse ni al habitus ni al campo, sino que surgen de la interrelación establecida en cada momento por el conjunto de relaciones representadas por ambos.

Otro aspecto que Bourdieu considera fundamental en los campos, es el discurso. Plantea que el lenguaje se construye y construye el poder en los campos sociales (Bourdieu, 1991). Para Bourdieu, el lenguaje es un instrumento de acción y poder y llama la atención sobre no olvidar que las relaciones de comunicación por excelencia – intercambios lingüísticos - son también relaciones de poder simbólico en las que el poder se actualizan las relaciones entre hablantes o sus respectivos grupos. En resumen, propone ir más allá de la oposición habitual entre economía y cultura, con el fin de desarrollar una economía de intercambios simbólicos. Así, Bourdieu (1991) plantea que todo acto de habla y, más generalmente, toda acción es un encuentro entre series causales independientes. De esta manera, las disposiciones socialmente construidas del lenguaje, es decir el habitus lingüístico implica una cierta propensión a hablar y decir y determinar las cosas, también se refiere a una cierta capacidad de hablar, lo que implica tanto la capacidad lingüística para generar un número infinito de discursos gramaticalmente correctos, así como la capacidad para utilizar adecuadamente esta competencia en una situación determinada. Por otro lado, se encuentran las estructuras del mercado del lenguaje, que se imponen como un sistema específico de sanciones y censuras.

Esta idea de producción y circulación lingüística incluye las condiciones sociales de su producción, trata de dar una descripción adecuada del discurso en toda su singularidad coyuntural, comprendiendo que el lenguaje está inscrito en las relaciones dentro de las que funciona. Dicho de otro modo, se relaciona con un mercado en el que tiene sentido su significado. El significado objetivo engendrado en la circulación lingüística se basa, ante todo, en el valor distintivo que resulta de la relación que establecen los hablantes, consciente o inconscientemente, entre el producto lingüístico ofrecido por un hablante socialmente caracterizado y los demás productos ofrecidos simultáneamente en un espacio social determinado (Bourdieu, 1991). Así, se entiende que lo que circula en el mercado lingüístico no es el lenguaje como tal, sino más bien discursos que son estilísticamente marcados en su

producción, en la medida en que cada destinatario ayuda a producir el mensaje que percibe y valora a través de su experiencia singular y colectiva. Esto se debe a que está constituido en una relación socialmente caracterizada a la que los destinatarios aportan la diversidad de sus instrumentos de apropiación simbólica. Para Bourdieu (1991), en la práctica el discurso siempre está inmerso en situaciones dadas. Por ello, los significados de las palabras se definen en la relación y la lógica específica de los diferentes mercados. Los discursos pueden derivar su eficacia de la correspondencia oculta entre la estructura del espacio social dentro del cual son producidos y la estructura de clases del campo dentro de las cuales se sitúan los destinatarios, lo que ofrece elementos para interpretar el mensaje. Según Bourdieu (1991), los discursos se pueden difundir fuera de los campos propiamente restringidos y sufrir una especie de universalización automática, así dejan de ser declaraciones dentro de un campo específico y se convierten en declaraciones válidas para todos los dominantes o todos los individuos dominados. El discurso también tiene una capacidad performativa, de ahí deriva su poder para producir existencia produciendo lo colectivamente reconocido, y así realizado. La representación de la existencia, es sin duda el principal apoyo del sueño del poder absoluto (Bourdieu, 1991).

Bourdieu plantea que en los mercados en que se establecen bienes simbólicos, los dominantes propenden por la unificación de éste a través de un discurso dominante, de tal manera que la unificación de la economía, por ejemplo, va acompañada de una dimensión de unificación de bienes simbólicos. Esta también es una forma de devaluar formas propias a través de la generalización de los criterios de evaluación dominantes y el descrédito de otros mercados, con sus propias leyes. Implica, por tanto, la progresiva obsolescencia de modos anteriores de producción y de sus productos. Así, los efectos de la dominación siempre se ejercen a través de un conjunto de instituciones y mecanismos, de los cuales la especificidad discursiva forma parte.

La dominación presupone, por parte de quienes se someten a ella, una forma de complicidad que no es ni sumisión pasiva, ni adhesión libre a los valores, sino más bien está inscrita, en una práctica de disposiciones inculcadas impalpablemente, de las que forman parte los discursos, a través de un largo y lento proceso, que no se ajusta, a un cálculo cínico o a una restricción conscientemente elaborada.

Los usos sociales del lenguaje deben su valor específicamente social al hecho de que tienden a estar organizados en sistemas de diferencias que reproducen, en el orden simbólico el sistema de diferencias sociales. Hablar es apropiarse de uno de los estilos expresivos ya constituidos en y

por el uso objetivamente marcados por su posición en una jerarquía de estilos que expresa la jerarquía de los grupos sociales correspondientes. Estos estilos son sistemas de diferencias que se clasifican y clasifican, si se quiere, marcan a quienes se apropian de ellos (Bourdieu, 1991). De igual forma, la unificación del mercado y la desigual distribución de las posibilidades de acceso a los medios de producción de los discursos otorgan la capacidad de imponerlos como únicos y legítimos en los mercados formales (los mercados de moda, educativos, políticos y administrativos) así como en la mayoría de las interacciones en las que se esté involucrado.

La cuestión de los enunciados performativos se vuelve más clara al observar los efectos de la dominación simbólica que ocurre en todos los intercambios lingüísticos. En ellos, el peso de los diferentes agentes depende de su capital simbólico, es decir, del reconocimiento, institucionalizado o no, que reciben de un grupo. Así, la imposición simbólica, logra su eficacia también en el discurso que sólo puede funcionar si hay una convergencia de condiciones sociales que son distintas de la lógica estrictamente lingüística del discurso (Bourdieu, 1991).

En concordancia, la definición de aceptabilidad se encuentra en la relación entre un mercado y un habitus, que en sí mismo es el producto de toda la historia de sus relaciones con los mercados. El lenguaje actúa así, estructurando la percepción que los agentes sociales tienen del mundo social, el acto de nombrar ayuda a establecer la estructura de este mundo, y lo hace en tanto es más significativamente reconocido, es decir, autorizado. Bourdieu sostiene que no hay agente social que no aspire, hasta donde sus circunstancias lo permitan, tener el poder de nombrar y crear el mundo: chismes, calumnias, mentiras, insultos, elogios, críticas, argumentos, son todas cotidianas y pequeñas manifestaciones de los actos solemnes y colectivos de nombrar, sean celebraciones o condenas, que son realizadas por autoridades reconocidas. Los sustantivos comunes que operan en consenso u homologación de todo un grupo, y que, en definitiva, implican el acto oficial de nombramiento o nominación, así como los sustantivos calificativos ('idiota', 'bastardo') tienen una eficacia simbólica, aunque limitada. Los insultos, como nombrar, pertenecen a una clase de más o menos actos de institución a través de los cuales un individuo, actuando en su propio nombre o en nombre de un grupo que es más o menos importante en términos de su reconocimiento social, indica a alguien que posee tal o cual propiedad, y le indica en el acto que debe conducirse de acuerdo con la esencia social que le es asignada (Bourdieu, 1991). La mayoría de las condiciones que deben cumplirse para que un enunciado performativo tenga éxito, se reduce a la pregunta de la idoneidad del hablante o, mejor aún, de su autoridad y

del discurso que pronuncia. Así, un enunciado performativo tendrá éxito si lo pronuncia una persona que tiene el 'poder' para hacerlo. En suma, se debe tener en cuenta la relación entre las propiedades de los discursos, las propiedades de la persona que los pronuncia y las propiedades de la institución que le autoriza a pronunciarlos. El acto de institución es, pues, un acto de comunicación, pero de un tipo particular: significa para alguien cuál es su identidad, pero en una manera que a la vez se lo expresa y se lo impone públicamente. Así, se le informa de manera autorizada lo que él es y lo que debe ser. Esto es claramente evidente en el insulto, que operaría como una especie de maldición que intenta aprisionar su víctima en una acusación que también describe su destino. Se trata de un juicio social que asigna a la persona involucrada todo lo que está inscrito en una definición social. De esta manera, la persona instituida se siente obligada a cumplir con su definición, además, es reconocido y tratado como tal por todo el grupo.

Pues bien, los rasgos fundamentales del poder simbólico se asocian al discurso y así a la posibilidad de universalizar las consideraciones particulares de los grupos. Posee, a su vez, dos condiciones específicas: se ampara en un capital simbólico, es decir, se genera por los agentes con el suficiente reconocimiento como para imponérselo a los otros; y estructura visiones en una relación determinada con la realidad; es el poder “de consagrar o revelar las cosas que ya existen” (Bourdieu, 1991). El lenguaje así, renueva la estructura dominante de distribución desigual del capital, legitima la desigualdad, naturaliza la exclusión y participa en la reproducción del orden social, imponiendo la violencia simbólica, induciendo códigos, pero otorgando, a la vez la fantasía de la libertad, la creación y el mérito individual; por tanto, es una práctica de distinción que mantiene las distancias de las posiciones sociales. Bourdieu se centra así, en los efectos sociales del discurso, propone comprender las estrategias del habla de los diferentes grupos sociales que son estrategias de dominación, de adaptación, de resistencia o de enclasmamiento en el ámbito discursivo. De esta manera Bourdieu entiende también la noción de estrategias discursivas como un instrumento que connota "secuencias de prácticas estructuradas" o "series de acciones ordenadas y orientadas" que los agentes desarrollan en función del habitus adquirido y las posibilidades en un campo determinado. Para Bourdieu, los procesos de legitimación implican el uso de recursos lingüísticos, pero especialmente de estrategias de producción textual-discursiva para mantener la legitimidad lograda por los actores, es decir, para promover y justificar las posiciones de los actores dentro de un campo social dado (Bourdieu, 1999b).

Bourdieu (1999b) entiende que los discursos que circulan en la sociedad son asimétricos (como lo es la sociedad misma y su ordenamiento jerárquico), las estrategias discursivas, por lo tanto, deben entenderse como formas de acción de los agentes en la sociedad, es decir; las palabras o declaraciones performativas sirven para comprender la lógica específica del mundo y su historia y contenido son inseparables de la forma en que se usan, comprender el momento histórico en el que una u otras estrategias discursivas fueron producidas es pensar en un instrumento necesario para complementar la comprensión de la realidad.

Los discursos no son justos (a menos que sean excepcionales) son signos destinados a ser entendidos, descifrados; también son signos de riqueza para ser evaluados, apreciados y signos de autoridad para ser acreditados y obedecidos. Por lo tanto, el lenguaje constitutivo de las estrategias discursivas de Bourdieu es intrínsecamente social y, por lo tanto, el contexto social del agente impregnará las declaraciones en un discurso. Para que un discurso sea aceptado es necesario que su productor utilice estrategias discursivas (Bourdieu, 1999b).

El entramado conceptual de Bourdieu, permite comprender las relaciones de poder cómo un tejido de interrelaciones, así ofrece herramientas que permiten un acercamiento a la dinámica de las relaciones de poder más amplia -va más allá del mercado-, permite comprender posiciones de dominio, pero también de resistencia, así como posibilidades, aunque limitadas, de transformación. Además, desde su concepción se posibilita pensar en distintos espacios sociales, con variados intereses que pueden entrar a luchar por la definición de la “normalidad”, dicho de otro modo, posibilita pensar la base de las relaciones de poder como la búsqueda de un poder de nominación en la sociedad. De igual modo, permite comprender que el poder tiene doble dimensión; física y simbólica, y que su ejercicio conlleva dominación y violencia simbólica. Las relaciones de poder vistas desde la mirada de Bourdieu implican siempre lucha y conflicto. Se entienden como un continuum relacional, ineludible de fuerzas y enfrentamientos. En suma, las relaciones de poder son constitutivas de todas las relaciones en la vida social.

1.3. Aproximación al estado de la cuestión

En esta sección, se muestra el estado de desarrollo del tema de investigación, a partir de un balance de producción bibliográfica. Para este propósito se consideraron dos instancias. La

primera: de contexto, con la que se pretende ubicar el estado de la investigación en el campo de conocimiento de los estudios organizacionales. La segunda de profundización, en la que se da cuenta de estudios teóricos y empíricos relevantes al conocimiento sobre la investigación propuesta.

Siguiendo este orden de ideas, a propósito de los estudios organizacionales, Gonzales-Miranda & Gentilin (2012), hallaron que las publicaciones, se encuentran concentradas en Europa y Norte América. En contraste, con una escasa participación Latinoamericana, sólo representada por Brasil y México (Fachin, 2014; Gonzales-Miranda & Gentilin, 2012). Asimismo, identifican como los principales ejes temáticos teoría crítica-postmodernismo, nuevo institucionalismo, sociología organizacional y poder. Por su parte, Fachin (2014) evidencia además, el interés de los estudios en Brasil hacia el pos-colonialismo y el conocimiento de formas organizacionales y de resistencia propias y el tema del colonialismo epistémico en México. En cuanto a la producción nacional, según Saavedra Mayorga (2009) y Sanabria, Saavedra Mayorga & Smida (2015) ésta se encuentra ligada de manera directa a la vertiente crítica y si bien se han realizado trabajos importantes, que es pertinente reconocer, falta su consolidación y divulgación internacional.

Tabla 1.3. Estado de los estudios organizacionales

Fuente	Perspectivas temáticas/tendencias	Origen/trabajos representativos
Gonzales-Miranda y Gentilin (2012)	Teoría crítica-posmodernismo, nuevo institucionalismo, sociología organizacional, poder, critical management studies, nuevas formas de organización, psicoanálisis.	Europa y Norte América/ Clegg, Hardy, Alvesson, Willmoth.
Fachin (2014)	Estudios críticos de la administración, poscolonialismo, prácticas y formas organizacionales propias y de resistencia, poder, subjetividad, vida simbólica.	Brasil y México/ Guerreiro Ramos, Prestes Motta y Tragtemberg. Caldas y Alcadipani, Misoczky, Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose.
Saavedra Mayorga (2009) y Sanabria, Saavedra Mayorga y Smida (2015)	Teoría crítica/Critical Management Studies.	Colombia/ Fernando Cruz Kronfly

Fuente: Elaboración propia

En segunda instancia, se presenta el estado actual de conocimiento acumulado utilizando la perspectiva de Bourdieu; desarrollos teóricos y empíricos, a partir de dicha propuesta. En relación con desarrollos teóricos, resultan pertinentes los que discuten acerca de la utilización del

concepto de campo. Un estudio central sobre el debate es el de Greenwood & Meyer (2008), quienes afirman que este concepto, a partir del acotado como campo organizacional por DiMaggio y Powell en su artículo de 1983, es el más difundido y utilizado, sobre todo en publicaciones correspondientes a áreas de management y negocios. Lo que a juicio de Dobbin, (2008), evidencia la orientación de la sociología organizacional americana, por los propósitos de la administración de manera acrítica y funcional, toda vez que este concepto inspirado por la propuesta de Bourdieu, aún sin ser citado, desconoce las relaciones de poder, la lucha en los campos, la movilidad de sus límites y de las posiciones de los actores (Emirbayer & Johnson, 2008; Greenwood & Meyer, 2008).

Paralelamente, se presenta una distinción de acuerdo con la orientación de los estudios, entre los que trabajan desde el concepto de campo organizacional, desarrollado por DiMaggio & Powell y otros neo institucionalistas que, lo amplían o modifican, a partir de hacerlo con el marco de Bourdieu. Esto, además establece un itinerario para los estudios organizacionales, a partir de la incorporación del último (Emirbayer & Johnson, 2008; Townley, 2014).

En este sentido, se han realizado estudios que centran su atención en analizar las ventajas y aportes de utilizar la perspectiva de Bourdieu, en la investigación organizacional. Es el caso de quienes argumentan como principal beneficio la concepción relacional del mundo social de Bourdieu y así un marco integral, que permite tener en cuenta las luchas simbólicas que se presentan en él, así como la dominación dentro y entre organizaciones, base de distinción o similitud, y eje de las relaciones en los campos sociales (Golsorkhi et al., 2009). Por su parte, Lyke (2017), contribuye al plantear que bajo la mirada de Bourdieu se puede reformular o descubrir el conocimiento de estudios de casos específicos en la gestión y la historia organizacional. También, hay quienes plantean que permite confrontar el funcionalismo que somete incluso, propuestas como las del nuevo institucionalismo (Flemmen, 2013), donde no se preguntan, por ejemplo, por qué existen los campos (Mangi, 2009), cuál es su lógica (Townley, 2014) y acerca de la imitación en los procesos de institucionalización (Sieweke, 2014a), también sobre los aportes e influencia en el nuevo enfoque institucionalista dentro de la sociología organizacional (Hallett & Gougherty, 2018).

Otras investigaciones, se proponen dar cuenta de cómo, se ha utilizado el marco teórico de Bourdieu. Por ejemplo, Swartz (2008) y Sieweke (2014b), coinciden en afirmar que, se ha hecho de forma parcial y fragmentada, con lo que se pierde la conceptualización relacional de su

propuesta. En esa línea, De Souza y Ribeiro (2016), también estudian cómo se ha abordado la cultura organizacional a través de sus prácticas de gestión con base en la teoría de Bourdieu. Para ello categorizan la práctica de gestión como manifestación cultural de la organización, a través de la cual se abordan valores normativos, simbólicos, semánticos y organizativos. Encuentran que existe una deficiencia en la asociación de los constructos *habitus*, *campo* y *capital* en estudios sobre prácticas como manifestaciones de la cultura organizacional y proponen una agenda de investigación bourdieusiana en los estudios culturales en las organizaciones, justificándola en la brecha hallada. Además, Sieweke (2014b), revela que al menos el 50% de los artículos trata de manera superficial los conceptos, es decir, sin evidenciar conocimiento exhaustivo. En cuanto a estudios empíricos, destaca la paridad de publicaciones, para el período revisado entre las de revistas en el área de conocimiento de estudios organizacionales con 58% y las de otras áreas afines con 42%.

Respecto a los propósitos y resultados de las investigaciones, algunas centran su atención en la configuración del campo, en tanto otras, lo hacen sobre aspectos de su funcionamiento. Referente a la configuración, los estudios muestran que los agentes luchan estratégicamente por la legitimación, movilizandando varias formas de capital (Hamadache, 2015). También que mediante la construcción de relatos y metarreglamentaciones se logra configurar un campo, así como obrar cambios en él (Hardy & Maguire, 2010; Papadopoulos & Roumpakis, 2013).

En relación con estudios sobre aspectos del funcionamiento de los campos, estos presentan focos variados. Algunos de ellos en el concepto de *habitus*. Por ejemplo, O'Mahoney (2007), muestra que los trabajadores, se comportan como actores reflexivos en la negociación de las normas morales de la organización, alimentando la creación de disposiciones que permite la interpretación y acción posterior.

En resultados similares Higuera (2015) e Higuera & Sanabria (2014), encuentran en un caso de transformación de cultura organizacional que la toma de posiciones de los trabajadores, influyó en ello y argumentan también que, en este caso, los trabajadores son actores. En línea similar, Ernst y Jensen (2019), muestran cómo se construye la identidad organizacional a través de los movimientos estratégicos de gerentes y enfermeras en un campo.

Domínguez Ruiz (2020), por su parte, estudian otros aspectos: realizan un análisis de las relaciones presentadas en la principal asociación empresarial LGTBI madrileña en el marco del World Pride 2017, desde la óptica de algunos de los conceptos clave de la obra de Pierre

Bourdieu, como son campo social y, sobre todo, capital. Sus hallazgos muestran que la convertibilidad de las diferentes especies de capital bourdiano –económico, cultural, social, simbólico– permite entender cómo diferentes recursos se compensan o se subordinan en un mundo social donde, a priori, la titularidad de una marca privada podría parecer el único criterio para las relaciones.

De otra parte, se encuentran estudios que iniciaron con un campo definido, es el caso de Karatas, Özkan & Chell (2015), quienes identifican en un campo académico, estructuras y prácticas subyacentes que tienen poderes causales, para generar desigualdad basadas en disposiciones de género.

En ese mismo sentido, Robertt (2010) estudia en una organización empresarial, concebida como un campo, un proceso de reestructuración empresarial, en el que encuentra movilidad de las posiciones de los directivos del campo, generada por presiones de otros participantes. En un sentido semejante, se encuentran estudios que, además adhieren la cuestión del poder y la dominación de manera explícita, en algunos de ellos, los resultados indican que estos son impulsores de cambio.

Por ejemplo, la lucha por el dominio y la posición en el campo de poder produce cambio institucional (Malsch & Gendron, 2013). De esta forma, la dominación reproduce o transforma, acuerdos de poder del campo y posiciones legitimadas en él y el poder media, para acumular capital simbólico y legitimidad (De Clercq & Voronov, 2009a; De Clercq & Voronov, 2009b). También, en resultados afines, Harvey, Yang, Mueller y Maclean (2020), demostraron cómo las élites estratégicas de diferentes mundos construyen coaliciones dentro del campo del poder para modificar infraestructuras institucionales e incorporar modelos organizativos, al tiempo que refuerzan su legitimidad y capital simbólico. En ese sentido, mediante recursos discursivos en ambientes institucionales, paralelos a los formales dentro y entre organizaciones, se logra cambiar las posiciones y las relaciones de poder (Levina & Orlikowski, 2009), en donde los actores con posiciones centrales en el campo, son los que poseen los recursos y legitimidad necesaria para motivar el cambio (Wright, 2009).

A su vez, Vieira *et al* (2013) encuentran que las relaciones de poder entre fabricantes y proveedores, están determinadas por la acumulación desigual de capitales simbólicos. Por otra parte, con perspectiva de élite, los estudios indican que el origen social, sigue siendo una vía para acceder al poder corporativo y que el alcance de las élites, llega más allá de éste (Maclean,

Harvey & Kling, 2014, 2015), lo que demuestra cómo el poder se concentra en los sectores empresariales (Maclean *et al.*, 2010). De igual forma, Carter & Spence (2014), afirman que la lógica comercial, también domina la práctica del profesional en contabilidad.

Otros estudios en la misma perspectiva, sugieren que los grupos más favorecidos con distintos tipos de capital, hacen redes globales (Serna, 2013) y nacionales con quienes tienen capitales diferentes (Denord, Hjellbrekke, Korsnes, Lebaron & Le Roux, 2011), además realizan sus prácticas cotidianas como luchas de poder por adquirir más recursos (Stephens & Gillies, 2012) lo que contribuye a reproducir el habitus de clase de las élites de poder empresariales (Harvey & Maclean, 2008), todo lo anterior, en favor de la perpetuación de las élites y en detrimento del resto.

En la revisión de los estudios previos, también es relevante conocer las metodologías utilizadas en las investigaciones revisadas, por lo que, a partir de la siguiente tabla, se muestra una síntesis, además se observa que, la mayoría de los estudios utilizaron un enfoque cualitativo.

Tabla 1.4. Propuestas metodológicas de los estudios previos revisados

Enfoque	Peso	Estrategias declaradas	
		Cualitativo	85%
		Estudio de caso	61%
Cuantitativo	9%	Modelo econométrico, análisis de correspondencia y análisis de conglomerados	
Mixto	3%	Análisis de contexto, análisis de correspondencia, estudio de caso	

Fuente: Elaboración propia

A manera de conclusión de este apartado, se puede afirmar que la tendencia de los estudios organizacionales es hacia el crecimiento continuo y que sus temáticas son críticas y comprensivas de los fenómenos organizacionales. Así mismo, que la participación del país en la lógica de las publicaciones internacionales es nula y que además no se cuenta con resultados de investigación que evidencien el trabajo nacional realizado. De otra parte, se logra identificar, si se quiere, una ruta para los estudios organizacionales sobre investigaciones bajo la propuesta teórica de Bourdieu. Se consigue también, poner en evidencia brechas de conocimiento en la utilización de su perspectiva, así como una amplia gama de posibilidades explicativas para comprender el funcionamiento de las organizaciones.

Tabla 1.5. Publicaciones revisadas – estado de la cuestión

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
Area de conocimiento: Estudios organizacionales			
Domínguez Ruiz (2020)/ Revista de Antropología Social	Análisis de las relaciones presentadas en la principal asociación empresarial LGTBI madrileña en el marco del World Pride 2017	Campo social y, sobre todo, capital, en la teoría de Bourdieu/cualitativo, análisis de relaciones-caso	Sus hallazgos muestran que la convertibilidad de las diferentes especies de capital bourdiano –económico, cultural, social, simbólico– permite entender cómo diferentes recursos se compensan o se subordinan en un mundo social donde, a priori, la titularidad de una marca privada podría parecer el único criterio para las relaciones.
Harvey, Yang, Mueller y Maclean (2020)	Comprender cómo se introducen modelos organizacionales y se inducen procesos estratégicos en contextos institucionales.	Concepto de campo de poder de Bourdieu/Estudio de caso histórico en profundidad-análisis documental-testimonios orales	Se demostro cómo estrategias de élite movilizaron redes y capital simbólico para interrumpir las relaciones de campo e incorporar el modelo de filantropía de la fundación comunitaria estadounidense en el noreste de Inglaterra. La principal contribución es mostrar cómo las élites estratégicas de diferentes mundos construyen coaliciones dentro del campo del poder para modificar infraestructuras institucionales e incorporar modelos organizativos, al tiempo que refuerzan su legitimidad y capital simbólico.
Ernst y Jensen (2019)/ Organization Studies	Analizar la formación de la identidad organizacional (OI) durante un cambio organizacional importante.	Perspectiva teórica de Bourdieu/estudio empírico/etnográfico-observación-entrevistas	Se mostró cómo se construye la OI a través de los movimientos estratégicos de gerentes y enfermeras.
Hallett y Gougherty (2018)/ The Oxford Handbook of Pierre Bourdieu	Examina la relación entre la sociología y la investigación organizacional de Bourdieu	Perspectiva teórica de Bourdieu/Análisis teórico-conceptual	Bourdieu influyó indirectamente en el nuevo enfoque institucionalista dentro de la sociología organizacional. Académicos organizacionales influenciados por Bourdieu tienden a enfocarse y modificar los conceptos de campo y capital.
Lyke (2017)/ Management & Organizational History	Comprender qué hace 'cognoscible' la saga inherentemente histórica de una organización	teoría de la práctica de Pierre Bourdieu/Análisis teórico-conceptual	Conceptos clave en la teoría social bourdieusiana, a saber, habitus y doxa, ofrecen lentes con los que la cultura, la identidad y las creencias organizacionales pueden ser estudiados más reflexivamente. Con Bourdieu se puede reformular o descubrir el conocimiento de estudios de casos específicos en la gestión y la historia organizacional.
de Souza y Ribeiro (2016) / Cad. EBAPE.BR	Analizar el estudio de la cultura organizacional a través de sus prácticas de gestión, con base en el marco teórico de Bourdieu	Teoría de la acción práctica de Bourdieu/cualitativo, encuesta y análisis de artículos	El estudio revelo una deficiencia del empleo asociado de construcciones de habitus, campo y capital en los estudios sobre prácticas como manifestaciones de la cultura organizacional.

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
Karatat, Özkan y Chell (2015)/ British Journal of Management	Analizar la influencia del género en la participación en actividades empresariales y de innovación en tres departamentos de universidades en Reino Unido	Habitus y campo Bourdieu/cualitativo, entrevistas semiestructuradas, en tres universidades de Reino Unido	Se identificaron estructuras y prácticas subyacentes que tienen poderes causales para generar desigualdades basadas en el género. Las disposiciones individuales, basadas en género, estructuras sociales y normativas de la ciencia y la actividad empresarial crean limitaciones diferenciales tanto en el campo académico como fuera de él.
Hamadache (2015)/Pierre Bourdieu, Organisation, and Management	Analizar el proceso de construcción de campo de drogas huérfanas en USA	Bourdieu/cualitativo, interpretativo, análisis de términos en documentos oficiales, análisis de posiciones y capitales	Se evidenció la lucha de los agentes por la definición y legitimación. Se demostró que es una lucha estratégica. Se estableció la movilización de varias formas de capital y el cambio de su peso en el campo.
Higueta López (2015)/ Cuadernos de Administración Univalle	Analizar cómo las posiciones y la toma de posiciones de los trabajadores participaron en la transformación de la cultura organizacional	Bourdieu/Cualitativo, estudio de caso: organización del sector energético en Colombia, entrevistas, grupos focales, encuestas, procesos de observación y el análisis de documentos, análisis por categorías y redes conceptuales	Se rastrearon algunos rasgos culturales que dan cuenta de la transformación de la cultura, la toma de posiciones de los trabajadores influyó en dicha transformación, los trabajadores con la toma de posiciones en este caso, son más que agentes, actores.
Sieweke (2014a)/Schmalenbach Business Review (SBR)	Analizar el aporte del concepto de mimesis de Bourdieu a los procesos de institucionalización en los campos	Desarrollo teórico	El autor muestra un marco con Bourdieu en el que argumenta que la institucionalización, también se puede hacer por imitación sin preponderancia del lenguaje en el nivel micro. Se trata de mostrar la interrelación entre las perspectivas lingüísticas y las imitativas en la institucionalización.
Sieweke (2014b)/ Scandinavian Journal of Management	Determinar las contribuciones de la obra de Bourdieu a investigación en MOS	Mixto, análisis de contexto de citación en nueve principales revistas	Se determinó un aumento en la citación de Bourdieu tanto en revistas Europeas como en Norteamericanas (aunque se conserva mayor en Europa), principalmente entre los años 2000 y 2012, también que no se usa la obra completa, a lo sumo un 46,6% combinaron la triada: capital, habitus, campo. El análisis revela que al menos 50% de los artículos en los que se cita los tres conceptos se abordan de manera limitada con diferencias en la profundidad de citas entre los tres conceptos: El de capital: 62,0% limitada, 27,1% y 10,9% de forma intermedia y exhaustiva, respectivamente. Habitus: 50,0% tratan limitadamente con él, intermedios 34,8%, Integrales 15,2%. Campo: limitada 50,0%, intermedia 29,7%, global 20,3%
Maclean, Harvey & Kling (2014) / Organization Studies	Explorar vías para acceder al poder en Francia desde la perspectiva de la élite corporativa	Bourdieu/ cuantitativo, modelo econométrico	Se determinó el papel central de las redes externas, la hiper-agencia determina una ventaja estratégica, para mantenerse en el poder. El origen (clase) social sigue siendo un motor de gran alcance para determinar el éxito
Higueta López & Sanabria Sánchez (2014)/ Innovar	Comprender el rol que juegan los habitus en la formación de	Noción de habitus en Bourdieu / cualitativo, trabajo empírico en la organización de procesos y diseños	Se identificaron disposiciones asociadas a la gestión cultural. Tres hábitos culturales en las personas: participación,

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
	hábitos en los trabajadores	energéticos S.A.,entrevista, documentos, encuesta, observación, análisis de contenido, SPSS 20 y MaxQda 10 para análisis de las encuestas, redes conceptuales.	compromiso y responsabilidad. Se observa la presencia del habitus no solo en la adquisición de hábitos sino en la aprehensión de rasgos culturales como los valores. El habitus no es determinante, pero parece estar allí, a la espera de ser actualizado o potenciado.
Townley (2014)/The Oxford handbook of sociology, social theory, and organization studies	Analizar las posibles contribuciones de la obra de Bourdieu en la investigación organizacional	Desarrollo teórico	Un adecuado estudio de la obra de Bourdieu, permite hacer investigación en macro y micro nivel, entendiendo sus relaciones. Se sugiere también, la combinación de métodos cuan y cual. Se proponen como contribuciones a los EO: una mejor comprensión de la lógica de los campos en el nuevo institucionalismo, en las teorías de capital social y redes y en la práctica y estrategia como práctica.
Vieira de Souza, Zanon da Silveira, de Pádua Carrieri & Teixeira (2013)/ R.Adm., São Paulo	Comprender las relaciones de poder entre fabricantes y proveedores de la industria de muebles del arreglo productivo local (APL) en la región de Ubá	Teoría de campo de Bourdieu/Cualitativa, estudio de caso, entrevista semiestructurada, observación simple no participante. Análisis e interpretación: Análisis de contenido	Se encontró acumulación desigual de capital simbólico, además diferencias entre los intereses y motivaciones en juego. El capital económico y cultural como responsable tanto de la ocupación de posiciones diferentes, entre los fabricantes (más influyentes) y proveedores (menos influyente), como del establecimiento o no de las relaciones entre ellos.
Malsch y Gendron (2013)/ Journal of Management Studies	Explicar el patrón de cambio institucional en el campo de la contabilidad pública, que se caracteriza por la consolidación de la comercialización	Bourdieu/análisis de caso	Desde la perspectiva bourdieusiana, el cambio institucional era el producto de una lucha por el dominio de las grandes empresas de contabilidad, que intentaban mantener su posición histórica, dentro del campo de poder profesional, preservando su patrimonio simbólico y cultural.
Maclean, Harvey & Chia (2010)/ Organization Studies	Analizar el ascenso de una minoría de agentes corporativos a posiciones de dominio y la adhesión a un grupo selecto de la élite de poder	Bourdieu, poder y dominación/estudio longitudinal comparativo en dos países: Francia e Inglaterra, mixto; cuantitativo:ponderación de posiciones y cualitativo:entrevistas y discusiones grupales, medición de poder por jerarquía de los directores y tomador de decisiones	Se demostró el grado en que el poder, se concentra en los sectores empresariales. Se sugiere que las élites de poder funcionan a través de redes de gobierno.
Hardy & Maguire (2010)/ Academy of Management Journal	Comprender un evento de configuración de campo y cómo este puede cambiar el campo institucional y de las organizaciones relacionadas	Multienfoque. Lampel y Meyer (2008) evento de configuración de campo, DiMaggio y Powell (1983) campo organizacional, Bourdieu (1993) teoría de campos/ Cualitativo, estudio de caso: la convención de Estocolmo, análisis discursivo –narrativo de los textos producidos	Identificaron la construcción de relatos en el evento de configuración de campo analizado y se encontró que efectivamente conducen a cambios a través de tres mecanismos:dominación, interpretación y traducción.
De Clercq & Voronov (2009a) / Organization	Estudiar dos facetas de legitimidad: institucional e	Bourdieu/Análisis de caso	Los recién llegados deben mostrar las condiciones necesarias para ser legitimados como 'empresarios', en este proceso la

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
	innovadora en emprendedores recién llegados al campo empresarial		dominación tiene un rol importante. Se pone de relieve la relación entre los recién llegados, a través de la legitimidad y la reproducción o transformación de los acuerdos de poder del campo.
Levina & Orlikowski (2009) / Academy of Management Journal	Comprender cómo recursos discursivos de diversos contextos institucionales pueden ser usados para transformar las relaciones de poder dentro y entre organizaciones	Teoría de la Práctica, Bourdieu / Cualitativa, estudio de caso empresa y proyecto de consultoría, observación no participante y entrevistas, análisis crítico discursivo de género	Ante las dificultades en la participación, se utilizaron otros ambientes institucionales como: fiestas, para utilizar los recursos discursivos. Estos movimientos discursivos, cambiaban las posiciones de poder de los agentes, dando mayor influencia y visibilidad en sus organizaciones a quienes no la tenían, lo que cambiaba las relaciones de poder.
Mangi (2009)/ RAE-FGV	Revisar la incorporación de la obra de Bourdieu, en el nuevo institucionalismo, como recurso para confrontar la dominancia funcionalista en los EO	Desarrollo teórico	La mayoría de las versiones del nuevo institucionalismo en Sociología, carecen de una teoría del poder y no se pregunta, por qué los campos pueden existir, así se excluye de la dinámica del campo el poder y la dominación. Bourdieu, tiene aproximación al psicoanálisis: mejorando comprensión del concepto de habitus.
Wright (2009)/ Organization	Comprender la formación y el cambio institucional	Teoría de campos Bourdieu/cualitativa, narrativa histórica, estudio de caso multinivel en la organización de Cricket profesional en Inglaterra	Actores con posiciones centrales en el campo poseen los recursos y la legitimidad necesaria para motivar el cambio. Los actores periféricos son los más desfavorecidos por el sistema existente de dominación. Algunos actores prefieren el alejamiento del capital simbólico.
De Clercq & Voronov (2009b)/ Journal of Small Business Management	Analizar en la literatura existente sobre la práctica empresarial la adquisición de recursos como una fuente de poder integrada socialmente a su práctica.	Teoría de la práctica de Bourdieu /Cualitativa, análisis de caso	Se introduce el concepto de habitus empresarial, para explicar como los empresarios deben labrarse una posición competitiva en el campo mediante, el logro de la comprensión de actores clave del campo y de sus prácticas. Se pone de relieve la importancia del poder para acumular capital simbólico y legitimidad, así como que se encuentra relacionado con las imágenes dominantes del empresario en la sociedad, por lo que no depende directamente de él
Golsorkhi, Leca, Lounsbury & Ramirez (2009)/ Organization	Proponer un marco más integral para usar la obra de Bourdieu en los EO	Desarrollo teórico	Se propone desarrollar investigación reconociendo el cúmulo sobre la dominación dentro y entre organizaciones, ya que lo consideran el tema central de Bourdieu y la razón principal para el desarrollo de su marco teórico.
Greenwood & Meyer (2008) / Journal of Management	Observar el caso del artículo de DiMaggio y Powell de 1983 "La	Desarrollo teórico	El concepto de campo organizacional es influenciado por Bourdieu, no obstante deja por fuera la lucha en los campos, el

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
Inquiry	jaula de hierro Revisited.: Isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos de organización"		poder y la movilidad de límites y participantes. Bourdieu, no es citado de manera explícita, se muestra la gran difusión y uso del concepto a través de la citación del artículo, sobre todo en revistas de management y negocios
Journals otras áreas de conocimiento			
Maclean, Harvey & Kling (2015)/ Research in the Sociology of Organizations	Estudiar la naturaleza y la práctica de la élite empresarial en Francia	Campo de poder Bourdieu/cualitativo, metodología prosopográfica en ejecutivos y directores no ejecutivos de las 100 empresas más grandes en Francia	El estudio demuestra que, a pesar de formar un mundo relativamente pequeño, "cerrado sobre sí mismo" la élite corporativa francesa es matizada y diferenciada, contrario a lo que se presupone. Se encontraron 4 vías, relacionadas entre sí, para acceder al poder. Un requisito para acceder a la élite resulta de la combinación de origen social con la asistencia a grandes escuelas en Francia. El alcance de las élites, como agentes de posiciones múltiples, llega más allá del mundo corporativo
Carter & Spence (2014) / Contemporary Accounting Research	Comprender qué significa ser un socio, cuáles son las características que constituyen el espíritu en auditores y conocer si estos atributos se aprenden en el trabajo, o son "heredados" de anteriores procesos de socialización	Bourdieu, campo, capital, habitus / Estudio de caso en Canadá y Reino Unido en 4 grandes firmas de auditoría, cual, entrevistas a los socios, a quienes estaban en carrera para serlo y socios jubilados	Se encontraron grandes similitudes entre los socios de ambas culturas. Los atributos "reglas de juego" para serlo se aprenden en el trabajo. Las 4 grandes firmas funcionan como un campo semi autónomo. Los socios de estas firmas forman parte de la élite económica y social de sus respectivas regiones geográficas. Las lógicas comerciales han transformado la práctica del profesional en contabilidad. En la lógica comercial Vs la lógica de la profesión, se encontró que la comercial domina en la élite
Papadopulos y Roumpakis (2013) /Revista Internacional del Trabajo	Examinar casos empíricos que ilustran la metarreglamentación paulatina de las relaciones laborales en la UE	Poder (Lukes, Hay, Bourdieu) y campo social Bourdieu / Análisis de casos	Se demuestra que la asimetría que caracteriza las relaciones de poder entre trabajo y capital se está ampliando a favor de este último. Se están menoscabando radicalmente las instituciones sociales nacionales que protegen y equilibran dicha relación, y la metarreglamentación del campo social europeo de las relaciones laborales está actuando como catalizador del proceso
Serna (2013)/Revista de sociología e política	Analizar los cambios en la composición de las elites empresariales en el último ciclo de globalización económica neoliberal	Teoría campos Bourdieu/ análisis comparativo de enfoques y estudios sobre elites económicas en Uruguay	El capital transnacional y de redes globales sustituye en parte a los grupos empresariales nacionales basados en el capital familiar y patrimonial heredado, así como al capital social del prestigio acumulado y los gremiales de empresarios tradicionales.
Wacquant (2013) / Novos Estudos	Analizar los cambios conceptuales de la sociología clásica, claves en la obra de Bourdieu: campos, habitus, violencia simbólica, campo de poder	Desarrollo teórico	El concepto de clase es vital en la obra de Bourdieu, quien fue capaz de hacer un cambio conceptual, cuando se requirió para comprender los cambios del mundo social. Se estableció, su pertinencia para entrar a mapear el concepto de espacio social, y de las luchas simbólicas que se presentan en él.
Flemmen (2013)/ The British Journal of Sociology	Analizar críticamente los desarrollos de estudios de	Desarrollo teórico	Se reafirma la centralidad de las relaciones de poder y dominación en el marco teórico de Bourdieu. Las

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
	espacio social que usan la perspectiva de Bourdieu sin la preponderancia debida a las relaciones de poder		preocupaciones y orientaciones teóricas convencionales resultan reduccionistas Vs la propuesta de Bourdieu.
Stephens & Gillies (2012)/ Journal of Community & Applied Social Psychology	Comprender cómo las prácticas sociales cotidianas como luchas de poder, funcionan para perpetuar las desigualdades de grupos sociales menos favorecidos	Teoría de la práctica y campos Bourdieu/cualitativo, estudio de caso en dos barrios en Nueva Zelanda, entrevistas a los residentes, análisis en el campo de la educación de los hijos, técnica de compración constante (Strauss, 1987)	Se determinó la importancia del poder en las prácticas cotidianas, para perpetuar las desigualdades sociales, a través de campos. Se encontró que las prácticas de los grupos más favorecidos son de competencia y lucha por la adquisición del poder, desde recursos para sus hijos, de manera conciente o inconciente, esto va en detrimento de las posibilidades de los mas desfavorecidos.
Denord, Hjellbrekke, Korsnes, Lebaron & Le Roux (2011)/ The Sociological Review	Analizar las estructuras de capital social en el campo de poder de Noruega	Bourdieu / Cuantitativo, análisis de correspondencias múltiples y análisis de conglomerados	El nivel de capital social institucionalizado, varía de una fracción de la elite noruega a otra. El rango de redes establecidas a través de experiencias previas de trabajo, se relaciona con la antigüedad del campo. Las posiciones de más alta endogamia están situadas en el campo religioso, seguidas por el ámbito científico y el campo jurídico. El "núcleo" se define por actores que están fuertemente interconectados dentro de lo que se llama 'El sistema tripartito'
Robertt (2010) / Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales	Analizar un proceso de reestructuración empresarial	Organización empresarial como campo de luchas-Bourdieu/cual, estudio de caso: una organización industrial Uruguay, entrevistas, observación no participante.	Se encontró gran división entre los directivos de la empresa que impacta en las posiciones del campo. Dada la presión en el campo se vieron aproximaciones de agentes colocados estructuralmente en lados opuestos.
Harvey & Maclean (2008) /The Sociological Review	Estudiar la tipología de las formas de capital que poseen los directores de élite y la dinámica de las redes de sus negocios en el Reino Unido y Francia.	Teoría de campos y capital Bourdieu/Estudio longitudinal, transversal comparativo en Reino Unido y Francia, entrevistas	La fuerza de la reproducción cultural entre las élites de poder empresarial, se basa en habitus de clase socializado dentro de la familia y da el acceso a preciadas credenciales académicas, que permiten posicionarse para el reclutamiento de la élite corporativa. Las organizaciones son cruciales en la estructuración de las carreras, evidenciando profundas diferencias entre los dos países, siendo Reino Unido más abierto. El rápido ascenso a través de la jerarquía de la organización está supeditada a tener los tipos y niveles de experiencia y el capital social adecuados.
Emirbayer & Johnson (2008) / Theory and Society	Exponer los alcances de la sociología relacional de	Desarrollo teórico	Se presentó el marco teórico de Bourdieu como una alternativa importante para los EO, donde se puede configurar las

Autor/publicación	Objetivo	Enfoque teórico y metodología declarada	Resultados
	Bourdieu y las implicaciones para el análisis organizacional.		organizaciones de una manera diferente a los modelos prevalecientes. Se afirma que permite analizar sistemáticamente la compleja relación entre el nivel individual de la organización y su contexto social más amplio
Dobbin (2008) / Theory and Society	Analizar de forma crítica a la sociología organizacional americana	Desarrollo teórico	La sociología organizacional Americana, ha estado orientada por los propósitos de la administración de manera acrítica y funcional, propone la mirada hacia Bourdieu (En general con escasos trabajos fuera de Europa) que ofrece un marco teórico integrado, permite entre otros asuntos, comprender cómo operan los sistemas modernos de dominación y su análisis es crítico.
Swartz (2008) / Theory and Society	Analizar algunos estudios a partir de la obra de Bourdieu	Desarrollo teórico	Los desarrollos son parciales usando de manera recortada y no relacional la teoretica de Bourdieu. Los trabajos realizados en general adolecen del trabajo empírico.
O'Mahoney (2007) / Work, employment and society	Comprender el papel del actor en la negociación de las normas morales en las organizaciones	Habitus Bourdieu / cualitativo, estudio de caso: Telekom, Francia. Trabajo de campo etnográfico; entrevistas, observación participante	La organización actúa como sitio de negociación para acuerdos morales, donde los actores participan de manera reflexiva. Estas negociaciones reflexivas, alimentan la creación de disposiciones que permiten la interpretación y acción posterior

Fuente: Elaboración propia

1.4. La aproximación al objeto de investigación empírico

La aproximación al objeto de investigación empírico requiere reconocer que, en la elección de un fenómeno a estudiar, así como en la elección del enfoque teórico y metodológico para abordarlo, se revela la postura e implicación del investigador frente a los temas y perspectivas que le resultan importantes. En este sentido, en toda actividad investigativa en el ámbito de lo social, el proceso y la selección tanto de los temas como de las teorías y los métodos están orientados por supuestos y creencias del investigador (Lundberg & Young, 2005). Dichos supuestos guían sobre las respuestas a las preguntas: ¿cómo es la sociedad, y cómo, desde esa posibilidad de ser, es posible analizarla? En esta medida, se pasa por debatir si “el mundo social está conformado principalmente por sustancias o procesos, por "cosas" estáticas o por relaciones dinámicas y en desarrollo”. Emirbayer (1997: 281).

Pues bien, en esta investigación se asume una postura relacional frente a la definición de lo social. Pensar relacionamente, pone el foco en la relación social, dejando fuera de la discusión los clásicos dilemas entre agente y estructura y, de este modo proponiendo su superación. Según Bhaskar (1979), la sociedad está hecha de estructuras. Pero estas estructuras son diferentes en la sociedad y la naturaleza, por tanto, sus modos de conocimiento son distintos. En efecto, existe una realidad que puede conocerse mediante los métodos y códigos científicos, pero no solamente de esa manera. Para Bhaskar (1979), también puede ser conocida, entendida como una relación, de distintas formas: a través de la experiencia cotidiana, sin ninguna intención de crear conocimiento científico; a partir de una concepción sistemática de lo real proporcionada en el proceso de socialización y, finalmente, mediante una relación epistemológica con fines de generar conocimiento científico. El conocimiento de lo social debe ante todo desmarcarse de la necesidad de establecer propiedades de existencia que designen atributos y así definiciones sustanciales a las estructuras y a los actores. En este sentido, Bhaskar (2008) plantea que lo real está compuesto por mecanismos relacionales y no por esencias. Así, la realidad social no se comprende como algo fuera de las relaciones mismas o algo preexistente a ellas. Bhaskar (2008), afirma que las estructuras sociales se conforman tanto en actividades como en

conceptos dependientes, por ello implican seres humanos actuando; haciendo cosas, al igual que se basan también en ideas. De igual forma, las estructuras sociales son específicas e históricamente dependientes. De esta manera, el hombre las reproduce y las transforma. En esta medida también son medios y resultado respecto a la actividad humana. Por lo tanto, la sociedad no puede ser reducida a un agregado de individuos, sino que se manifiesta en una compleja red de relaciones. Así, el carácter real de la dimensión social no se funda en las individualidades, sino en el fluir de las relaciones entre actores. De esta manera, el conocimiento de lo social se basa en la observación crítica de los surgimientos de dichas relaciones con el propósito de explicar por qué lo social se comporta de determinada manera en momentos históricos definidos (Bhaskar, 2008). Teniendo en cuenta que Los fenómenos que observamos son reales, pero no agotan la realidad.

Así las cosas, la generación de conocimiento científico serían formas de generación de enunciados explicativos, acordes con la regularidad de los hechos que son descritos. Se trata de la práctica de la investigación científica entendida como impulsora de explicaciones sobre lo real consecuentes con sus formas de comprensión, de tal manera que permita acceder al objeto de estudio (Emirbayer, 1997).

Así pues, la cuestión por las relaciones de poder, es un fenómeno problemático, que, como se expuso en el apartado anterior, ha sido bastante estudiado más no agotado. Particularmente, el interés de investigación en este fenómeno reposa en relación con la inscripción en una postura crítica que sostiene la investigadora frente a las preocupaciones e intereses actuales sobre el estudio de las organizaciones que continúan presentando de forma mayoritaria inclinación hacia aspectos relacionados con el desempeño organizacional. En esta medida, se observa un desplazamiento hacia la instrumentalización, pero sobre todo hacia la negación de las relaciones de poder. Se considera, que esta concepción del poder deriva de modelos administrativos formales, es ideológica y como tal es que ha sido instrumentada con la idea aceptada de objetivos colectivos y así la jerarquía de poder legitimada, la lucha de clases excluida, y los conflictos reducidos a problemas administrativos. Las relaciones de poder en los estudios organizacionales dominantes se conciben de una parte como aceptadas libremente -en vez de impuestas-, toda vez que los

objetivos organizacionales son percibidos como colectivos -en lugar de antagónicos-. Y, de otra parte, se articula el significado y el uso del poder como una capacidad gerencial que se exhibe de manera abierta en el ámbito organizacional y que se usa como medio para lograr los propósitos organizacionales. Subyace en ambas una idea de la organización equilibradora y ahistórica, así como la invisibilización del conflicto y de las razones por las que las relaciones de poder son de esa forma. Se observa que los cuestionamientos importantes no estarían dirigidos hacia la problemática estructural de las relaciones de poder en las organizaciones sino a la posibilidad de ser utilizadas en la solución de algún problema administrativo.

En esta medida, el tema de las relaciones de poder es de interés para la investigadora y representa uno de los puntos nodales de los estudios de la organización y la teoría administrativa que se considera insuficientemente estudiado.

Para la investigadora también resulta importante cuestionar los modelos empresariales tradicionales y las teorías que los respaldan en tanto el agotamiento que se expresa, entre otros, en la incapacidad de explicar, pese a las prescripciones propias de éstas teorías, algunas estrategias organizacionales que revelan aspectos sobre un ejercicio, nunca abierto y declarado de poder, en contraste con la proclamación de prácticas de consenso y negociación abierta con los llamados grupos de interés, entre ellas fusiones que logran fines oligopólicos, acuerdos de precios que eliminan competidores y controlan el “libre” mercado, y de debilitamiento sindical.

En consonancia con el tema a investigar, en la presente investigación se optó por una estrategia cualitativa y el estudio de caso.

La investigación cualitativa se considera conveniente para esta investigación también en coherencia con los presupuestos acerca de la realidad social antes expuestos. De igual forma, por ser un tipo de estudio en una situación natural y corresponder con un proceso interpretativo, es decir, que indaga en situaciones no manipuladas y se preocupa en las maneras en las que lo social es originado, experimentado, interpretado y comprendido. Así mismo, dado que la generación de datos guarda relación con el entorno social en el que se producen y no son rígidos. Su estudio e interpretación abarcan la comprensión tanto del contexto, como del detalle y de la complejidad del fenómeno en estudio. De este modo, la

estrategia cualitativa permite un importante potencial de conocimiento acerca de la dinámica de los procesos sociales, del contexto y del cambio social (Mason, 2006).

Para Mason (1996), la elección de la estrategia cualitativa se sustenta en una posición de acceso interpretativo al mundo social, también en la convicción de la existencia de una relación del fenómeno a estudiar con un contexto social dado. De igual modo, en el proceso de investigación cualitativa se asume la posibilidad de inmersión en lo cotidiano de la situación elegida para el estudio, así como la aproximación a conocer la perspectiva de los participantes en las relaciones estudiadas. En este sentido es de índole descriptiva y explicativa, así como inductiva y reflexiva. Una ventaja importante de la investigación cualitativa se encuentra en su capacidad para centrarse en las prácticas in situ de tal manera que permite una mejor aproximación a la comprensión sobre cómo se presentan las relaciones y cómo son percibidas por las personas.

Una característica especial de la investigación cualitativa reside en los datos. Atkinson (2005) plantea que cada uno de los tipos de datos se relacionan con una herramienta analítica particular y define los siguientes tipos: las historias de vida; las narrativas; las imágenes fotográficas y de vídeo; los textos y las fuentes documentales; los artefactos tecnológicos y los discursos. Otro aspecto importante en la estrategia cualitativa es la determinación de la unidad de análisis, entendida como aquello sobre lo cual se abordará el tema a estudiar, alude así al sujeto u objeto sobre el cual se estudian los temas. En esta investigación se definió en un estudio de caso, con unidades de recolección basadas en fuentes secundarias como medio utilizado para obtener datos de la unidad de análisis.

Por su parte, Stake (2005) señala que el estudio de caso es apropiado como parte de una estrategia cualitativa, toda vez que contribuye a la exploración y profundización para proponer explicaciones. El estudio de caso en la investigación cualitativa se puede definir como un proceso de indagación focalizado en la descripción y examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad de un caso definido. El caso particular se define por el interés del investigador en él y en la temática y no por los métodos, dicho de otro modo, el estudio de caso no es una elección metodológica, sino una elección de lo que será estudiado” (Stake, 2005). Además, “no tiene especificidad, por lo que puede ser usado

en cualquier disciplina para dar respuesta a preguntas de la investigación para la que se use” (Yin, 2003).

El estudio de caso, también es transparadigmático en la medida en que puede ser utilizado desde cualquier paradigma de investigación. Según Yin (2003) puede usarse en cuatro diferentes situaciones: cuando el eje del estudio gira alrededor de respuestas a “cómo” y “por qué”; cuando la conducta involucrada en el estudio no puede ser manipulada; cuando se considera necesario analizar las condiciones contextuales porque son relevantes para el fenómeno en estudio; o cuando no hay una clara delimitación entre el fenómeno y el contexto. En esta línea, la unidad de análisis es el caso en estrecha relación con el tema a investigar. En la elección de un caso, resulta conveniente tener en cuenta las siguientes características: (i) singularidad en el sentido de diferenciación de otros casos (ii) Tener elementos que llaman la atención en el área de conocimiento de tal manera que involucre potencial de aprendizaje. (iii) complejidad y disponibilidad. Complejidad referida a todas las interrelaciones políticas, económicas, sociales, culturales, personales e históricas que ocurren dentro del contexto y disponibilidad en tanto acceso a información (Stake, 2005).

En la presente investigación, siguiendo a Stake, (2005) se consideró el estudio de caso en el sentido instrumental en la medida en que se estima que puede aportar a la comprensión del tema objeto de estudio, de esta manera el caso es instrumento; unidad de análisis, para ilustrar la problemática en estudio.

Cementos Argos S.A. como estudio de caso

Escoger un caso involucra varios aspectos, entre ellos: que por sus características aporte suficiente información y permita abarcar de manera amplia los detalles de la situación a estudiar. A juicio de Eisenhardt y Graebner (2007), se debe considerar un caso que se estime con capacidad de ilustrar y en cierta medida de representar. Así, la elección de la organización en este estudio obedece tanto a razones prácticas, de acceso a suficiente información documental, como al interés que suscita dadas sus características.

En el contexto empresarial, Cementos Argos S.A. es ciertamente representativa de los imperativos empresariales; de las mejores prácticas que las conducen al crecimiento, la consolidación y la expansión económica. Forma parte del Grupo Empresarial Antioqueño, uno de los mayores grupos económicos del país, que se define como una compañía de inversiones con negocios estratégicos en varios sectores. Se trata de un conglomerado muy diversificado en sus operaciones que cuenta con empresas en prácticamente todos los sectores de la economía, como entretenimiento con cine y televisión, energía, salud, deportes. Sin embargo, su mayor influencia se encuentra en tres de ellos: infraestructura alimentos y financiero, con las siguientes empresas: Argos (la cementera más importante de Colombia), Nutresa (la principal empresa de productos en la industria de alimentos) y Suramericana (la aseguradora más grande del país). También se caracteriza como gran empresa en varios sentidos: en términos de su tamaño y poder de negociación frente al Estado (North, 1993). Realiza actividades políticas, tal como lo hacen las empresas más grandes y que además participan en industrias concentradas (Lenway y Rehbein, 1991). También forma parte de las empresas cuyos ingresos tienen una significativa dependencia de contratos con los Gobiernos (Lenway y Rehbein, 1991; Wilson, 1990).

Así, Argos es una organización de origen colombiano que ha logrado ingresar al selecto grupo de las llamadas multilatinas. También, logró establecerse como una sociedad anónima que cotiza en la bolsa de valores de Colombia. Es una empresa local que se identifica como un jugador multinacional, enfocado en el negocio de cemento y concreto, que compite exitosamente en un mercado dinámico y en un entorno económico cambiante. Desde el año 2015 esta empresa ha tenido un importante incremento en su utilidad neta que la convierte en una de las más importantes del sector. Sus operaciones se realizan en 15 países y se encuentra estructurada en tres regionales: Colombia, Estados Unidos y Caribe y Centro América, exportando a más de 30 países. Sus prácticas se encuentran avaladas por entidades internacionales como Dow Jones Sustainability Index y el Carbon Disclosure Project, CDP, sello de equidad laboral, entre otras. La organización tiene más de 9.000 empleados regulares y más de 16.000 entre trabajadores regulares, indirectos y temporales. De igual forma, la empresa es reconocida por su proceso de expansión e internacionalización, su capacidad de innovar, flexibilidad y adaptabilidad al entorno. Así

mismo, su modelo de negociación con el sindicato, basado en el diálogo social, es referente de sus buenas prácticas laborales también reconocidas por el *Great place to work*. No obstante, la empresa ha estado en medio del debate público por investigaciones relacionadas con acuerdos de precios y apropiación indebida de terrenos. En suma, se trata de una organización líder en Colombia que da cuenta de prácticas administrativas y de gestión de vanguardia en concordancia con teorías administrativas de la misma índole.

Acorde con lo anterior, el estudio de caso de Argos es relevante para reconstruir el estado temporal de las relaciones de poder de una organización colombiana que daría cuenta de prácticas que contribuyen al logro de la visión de las grandes corporaciones. Como protagonista del empresariado nacional es por demás interesante, toda vez que sus prácticas han sido ampliamente reconocidas y estudiadas desde enfoques tradicionales organizacionales y administrativos y como referente en las escuelas de negocios del país (Ochoa & Ríos, 2011). Sus prácticas se las ha definido como de participación, consenso y diálogo social, de igual forma se ha considerado una organización capaz de cambiar el paradigma de las relaciones laborales con un modelo basado en el diálogo y la concertación (Rojas, 2007).

En suma, la elección de Cementos Argos se justifica en su pertinencia y relevancia, tanto por razones prácticas como el acceso a suficiente información, como por su reconocimiento nacional e internacional como gran empresa multilatina. Su tamaño y su relación histórica con uno de los sindicatos más fortalecidos del país y del tipo de industria a la que pertenece. Y en esta relación, su capacidad establecida en estudios previos como el de (Rojas, 2007), desde otras perspectivas podría decirse clásicas, de transformar sus relaciones de poder y violencia con los trabajadores en relaciones en las que se plantea la ausencia de ellos y en su lugar el logro de un caso tipificado de éxito empresarial en el que se hace gala del acuerdo, la integración y la adaptación propia de los relatos funcionalistas. Así mismo, como se planteó anteriormente, sus prácticas organizacionales gozan de abundantes reconocimientos en diversos ámbitos, como el laboral y el ambiental, entre ellos. Resulta relevante, analizar justamente desde una mirada crítica que pone en el centro de toda relación el poder, estrategias materiales y discursivas de esta gran empresa.

La perspectiva de Pierre Bourdieu como malla analítica de las relaciones de poder en una organización empresarial

Si bien, la comprensión del poder que propone Bourdieu se asienta en las prácticas individuales, las concibe más allá de su individualidad como elecciones que en todo caso, tienen predisposiciones estructurales. Prácticas no sobre determinadas, pero sí orientadas.

Las dinámicas de poder en este sentido, emergen de diferentes configuraciones de habitus, esto es, predisposiciones que son de conformación grupal y que compiten según su posición jerárquica en el espacio social de su actuación. En esta medida, los grupos en una posición más alta buscan "distinguir" su habitus y así sus prácticas, de los de grupos sociales en posiciones más bajas para proteger su posición y estatus social mejorado, mientras que grupos sociales en las posiciones más bajas pueden buscar la misma distinción, pero para modificar las posiciones. Esta idea pone de relieve una relación de permanente lucha, bien sea para conservar o para modificar las posiciones en el espacio social. Así, Bourdieu argumenta que la agencia no se anula, sino que más bien, se ve limitada por todo aquello que ha sido internalizado por los individuos proveniente de las estructuras sociales, de tal manera que el hábitus de un individuo refleja el de los demás colocado en las mismas condiciones sociales, así, el habitus representa principalmente el grupo, en suma, la formación de clase. Ello implica que los habitus contribuyen a la generación de las prácticas, si se quiere funciones, dentro de los espacios sociales o campos. De igual forma, en la formación de los grupos o clases se van adquiriendo "capitales" a los que a su vez se les asigna una valoración en los campos.

De ahí que, la adquisición y acumulación de los diferentes capitales se encuentran vinculados con los habitus, es decir con los estatus de clase. De tal manera que quienes se encuentran en posiciones superiores tienen mayores posibilidades de llevar una fuerza mejorada en el campo social en virtud de tener capitales mejor valorados, y, por lo tanto, las personas que los poseen están en capacidad de imponer sus puntos de vista e intereses en grupos con capitales menos valiosos.

La concepción de Bourdieu resulta bastante interesante para pensar sobre las dinámicas de las relaciones de poder en el campo empresarial, toda vez que, lleva implícita una suerte

de ideología de meritocracia que oculta el hecho que el valor atribuido al habitus y capitales de un individuo en una posición de grupo está condicionado por una estructura de privilegios en lugar de meros logros personales. Este asunto es particularmente relevante en los relatos empresariales en los que de manera habitual se relaciona el éxito de las organizaciones con las extraordinarias capacidades individuales de los empresarios.

Ahora bien, tanto las valoraciones diferenciadas a los capitales, como los habitus de grupo fundamentan en la propuesta de Bourdieu la concepción del poder en tanto "violencia simbólica" ya que invisibiliza aquellos condicionantes apuntando a la interiorización y naturalización hasta el punto en que las personas logran creer que las cosas siempre han sido así, como son, y, por lo tanto, los valores y posiciones dentro de la sociedad serían no solo incuestionables, sino también inmutables. La mirada de Bourdieu, permite aproximarse a comprender cómo en el campo empresarial, de manera constante y de acuerdo con las valoraciones desmesuradas a la figura del empresario y del manager, se refuerzan estereotipos que están poniendo a cada uno "en su lugar", con lo cual se expresan dinámicas de las relaciones de poder y violencia simbólica, importantes de comprender en un campo que difícilmente es cuestionado y que participa de manera muy importante en la reproducción del orden y estado actual de las cosas.

Bourdieu claramente plantea una noción del poder que conlleva conflicto. Las relaciones entre los grupos se encuentran atravesadas por una lucha por proteger o por maximizar la posición social. En consecuencia, el mundo social se explica como algo reproducido mediante las predisposiciones de habitus que transmiten involuntariamente un modelo consensuado de poder y así, una conformidad para el status quo social, es decir de la visión del mundo que legitima los valores de los grupos dominantes. En esta mirada consensuada los grupos en las posiciones más bajas adoptan la visión del mundo de los grupos poderosos, reproduciendo así su propia subordinación.

Esta apreciación, también supone una sociedad condicionada que favorece a quienes poseen más recursos de capitales y por ende pone en desventaja a quienes poseen menos capitales o que son menos valorados. En esta medida, la sociedad se caracteriza por la reproducción y durabilidad de las estructuras que constituyen su "naturaleza" arbitraria. Esta postura ofrece otras posibilidades de comprensión sobre el comportamiento del campo

empresarial y las dinámicas de las empresas que predomina en los estudios organizacionales, de tal suerte que permita superar las visiones meritocráticas que prevalecen y justifican todas las estrategias empresariales que se amparan en beneficio del bien común. Se trata de la herencia y la tradición tanto de la visión Weberiana como de la schumpeteriana. En la primera, se trata de acciones de las empresas basadas en la racionalidad y el cálculo técnico y científico en pro de la productividad para el bienestar social, aparentemente despojada de cualquier indicio opresivo o violento. En la segunda, de ver un empresario que además de estar motivado por conseguir beneficios económicos, logra involucrar al capitalista para que asuma totalmente el riesgo económico, en tanto el emprendedor e innovador asume el riesgo de su reputación. De esta propuesta proviene la idea que sobre el éxito del empresario recae casi exclusivamente el buen desempeño económico de la sociedad. Así las cosas, los empresarios schumpeterianos se configuran como una especie de casta de genios o individuos con una serie de características que los hacen superiores a los demás y por ello, son quienes, con sus empresas, ocupan “naturalmente” las posiciones superiores. Esta visión, antes que cuestionarse en el campo administrativo, ha sido exacerbada y también trasladada a la figura del *manager*, de hecho, según Varela (2018), este *manager* se ha planteado como un sujeto racional, autónomo y consiente que se constituye como el fundamento epistemológico del *management* dominante que se despliega en las escuelas de administración. En este sentido, es posible afirmar que el poder *managerial* logra su expansión hasta otorgar un sentido empresarial a todas las actividades organizacionales, no solo porque logró sobreponer el control económico al político, sino también como lo ayuda a comprender Bourdieu, por la valorización al reconocimiento y al rol que, en las relaciones sociales, juegan otras valoraciones como las culturales, sociales y simbólicas que llaman la atención sobre las dinámicas de las relaciones de poder en las organizaciones que no corresponden estrictamente a la acumulación económica sino que está fundada así mismo, en otras formas de capitales. En esta medida, para Bourdieu, el poder se ejerce mediado entre unas condiciones de posicionamiento estructural preexistentes, de tal suerte que es conflictivo, en tanto luchas entre los grupos, que resultan centrales para la comprensión de las relaciones sociales. Ello, también supone la vida social como producto colectivo de

individuos que se relacionan mediados por los condicionamientos de habitus. Así, las personas ingresan en relaciones de poder con cantidades preconstituidas de poder (capitales), de esta manera, el poder que poseerán surgirá en las mismas relaciones donde hay dominantes y dominados en función de sus posiciones en los campos. La propuesta de Bourdieu invita a identificar el poder, ubicando lo esencial, en lugar de lo accidental, esto es atributos constituidos. En otras palabras, se trata de identificar mecanismos subyacentes a la constitución de los marcadores de grupo. En particular, aquellos que significan identidad y estatus social dentro de un determinado orden social. Por lo anterior, otro aspecto importante de la perspectiva de Bourdieu como malla analítica de las relaciones de poder en organizaciones empresariales se encuentra en la discusión que el autor plantea sobre las posturas éticas como medios encubiertos en las luchas de poder. Bourdieu enfatizó en lo central que resultan las evaluaciones normativas de los individuos para desplegar estrategias competitivas encubiertas para afirmarse en la posición y legitimar el poder. Por ejemplo, las cualidades que la educación impone como valores en las estructuras sociales, los criterios para definir el arte, y las distinciones en la vida cotidiana que las personas traducen bajo el rotulo de “gusto”, logran establecer posturas normativas que enmarcan una comprensión del mundo social (Bourdieu, 1996a, 2012b).

En primera instancia Bourdieu sugirió que las personas incorporan diferentes condiciones de existencia, así como los marcos morales existentes a través del habitus. El habitus como sentido del cuerpo, y en gran parte inconsciente, es internalizado, incluso expresando en lo corporal el mundo social adquirido a través de la educación. En esta medida, delimita gustos, gestos corporales, formas de comer, sentarse y hablar; en suma, lo que pensamos y hacemos, incluidas nuestras ideas normativas. Para Bourdieu (2012a), ello en la práctica se convierte en una "disposición permanente" incrustado en los cuerpos de los agentes en forma de disposiciones mentales, esquemas de percepción y pensamiento. De esta manera, las “visiones del mundo”, las “filosofías de vida”, así como un sentido de pertenencia a un grupo se aprende y se transmite a través de las prácticas. Pues bien, las posturas de los agentes se tornan ideológicas mediante la adquisición de un sentido práctico y simbólico de una posición histórica, social y cultural, localizada en un campo. Entendido de esta manera, ofrece bases para comprender como un sentido encarnado y práctico de los

empresarios sus posturas normativas siendo ideológicas y dirigidas a legitimar el poder. Así mismo, serían estrategias competitivas incorporadas para mantener y avanzar en la posición social y adquirir un poder legítimo. Según Bourdieu (1979a), el poder legítimo es un "Poder simbólico" que se ve reforzado por autoridad, en oposición a, digamos, fuerza pura. Sugiere, además que el poder simbólico es el objetivo principal en las relaciones y que por lo tanto se representa como una lucha 'para ganar todo lo que, en el mundo social, es del orden de las creencias, el crédito y descrédito, percepción y apreciación, conocimiento y reconocimiento, nombre, renombre, prestigio, honor, gloria, autoridad, en suma, se trata de poder en tanto es poder reconocido. La lucha por el poder simbólico se desarrolla entre grupos, definidos por conjuntos de capitales y sus relaciones entre sí. Los grupos intentan adquirir poder simbólico, en primer lugar, jugando de acuerdo con las reglas existentes, es decir, maximizando el "beneficio simbólico" en sus capitales existentes, sin poner en tela de juicio la base simbólica que otorga el poder. Para ello, los grupos realizan diferentes estrategias a la luz de composiciones específicas de capitales, esta mirada puede ayudar a explicar, las posiciones evaluativas y normativas en el campo empresarial, algunas de ellas; la suerte de las sociedades está relacionada de manera directa con la actividad de los empresarios y las grandes empresas, el management es una actividad neutra y técnica, los managers formados en las grandes escuelas de negocios son dotados de los instrumentales necesarios para conducir las grandes corporaciones.

En segundo lugar, los grupos también intentan cambiar las reglas a su favor. Para este fin, se lucha sobre las bases que otorgan el capital simbólico y de esta manera incrementar el valor de sus capitales. Cada grupo intenta imponer los atributos más favorables a sus características, en otras palabras, cada grupo tiene interés en promover sus propias cualidades como las más valiosas, con esto se dan motivos legítimos de poder sobre otros grupos (Bourdieu, 1979a). Esta mirada, cobra sentido en el campo empresarial que como ya se ha expuesto logra imponer su sistema de valores a otros grupos en la sociedad, que no son de familias de empresarios, e incluso en el ámbito público al que también se logró imponer las lógicas y dinámicas mercantiles, considerando que, vienen con un habitus diferente y un nivel inferior de capitales, adoptan y miden su propio valor de acuerdo con el éxito empresarial, por ejemplo, también en el caso del traslape al ámbito público la mirada

se hace aceptando la superioridad de la clase empresarial. Así, ella ganó poder simbólico. La adaptación a una posición dominada implica según Bourdieu, una forma de aceptación de la dominación. La sensación de incompetencia, el fracaso o la indignidad económica implican una forma de reconocimiento de los valores dominantes empresariales. Los grupos empresariales por ello, proclaman ser el valor ético del progreso, la eficiencia y el éxito, esto se puede entender desde la perspectiva de Bourdieu como una estrategia competitiva condicionada para establecer el reclamo legítimo del poder.

Ahora bien, respecto a grupos sociales, así como a las luchas dentro y entre campos específicos, para el caso: una organización empresarial y en relación a análisis que se podrían llamar organizacionales, Bourdieu (2010, 2012c) plantea la posibilidad de entender las grandes empresas como campos. Las empresas son asumidas como agentes en el campo económico, y al bajar de escala de análisis, Bourdieu (2010) señala que éstas, “al menos en el caso de las grandes, son unidades relativamente autónomas que también funcionan como campos” (p. 83). De ahí, Urteaga (2012) plantea que el concepto de campo es importante para evidenciar aspectos de la estructuración del mundo social que pueden ser leídos en los análisis de los estudios organizacionales. En este sentido, las organizaciones empresariales estarían organizadas alrededor de intereses específicos y que lo son para todos los participantes del campo dado. Estas apuestas son siempre una forma de poder simbólico, que se otorga por diferentes motivos en cada campo y se guía por la misma lógica de competencia por el poder simbólico entre grupos con diferentes composiciones de capital. Así, cada grupo intenta dar una definición de lo que cuenta como un logro valioso. Primordialmente, quién ocupa la posición dominante nombra quién puede ser considerado un miembro genuino del campo acorde con las características, como antes se explicó, que le son más favorables. La mejor definición de condiciones de membresía verdadera del campo, expresada en capitales que confieren el derecho al estatus de empresarios para justificar su existencia tal como está. Es por eso que la forma principal del antagonismo es siempre en la lucha entre aquellos que defienden el conservadurismo debido a la posición dominante que históricamente ocupan en el campo, en virtud de su capital específico, y aquellos que están inclinados a una ruptura, o al menos a la crítica de las formas establecidas, a la subversión de los modelos prevalecientes. Entender las empresas como

campos, significa pues reconocer a estas como espacios sociales, plurales y conflictivos de relacionamiento, por tanto, espacio en el que se presentan tanto vínculos, como disputas por los diversos capitales e juego que, por tanto, genera tensiones. Así mismo, como espacios de poder, los procesos se configuran en redes de prácticas que operan a partir de estrategias materiales y discursivas. De igual forma, la concepción de las empresas como campos, implica una comprensión como espacios de fuerza en el que los agentes ingresan y se involucran de manera disímil acorde a la posición que ocupen. Como campo de fuerza actúa de tal manera que se hace posible la generación de una *illusio* singular a cada uno, dicho de otro modo, un interés particular, que tiene sentido, para que los agentes sociales se interesen por participar en ese campo, y que por ello sus estrategias resulten importantes y dignas de ser desarrolladas, estableciendo luchas tendientes a conservar o transformar capitales que permita así mismo la conservación o transformación de las posiciones. Así pues, desde la perspectiva de Bourdieu, es posible aproximarse a las dinámicas de las relaciones de poder en las empresas entendiendo que, como campo, las empresas mismas convocan la dotación de sentidos, formas de percepción y disposiciones que, sin pretensión de ser homogéneas, establecen vínculos y disputas singulares. Dirá Bourdieu (2007), que en las prácticas se comparten disposiciones, se posibilita la creación de regularidades en el pensamiento, las aspiraciones, las disposiciones, los patrones de apreciación y las estrategias de acción vinculadas a las posiciones que ocupan las personas en las estructuras sociales que reproducen continuamente.

En correlato, se configura en las empresas un conjunto de disposiciones duraderas y transferibles que funcionan al interior de ellas como “un mecanismo estructurante que opera desde el interior de los agentes, sin ser estrictamente individual ni en sí mismo enteramente determinante de la conducta” (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 46).

En este sentido, el *habitus* que se produce en la vida organizacional expresa los intereses de los agentes, y por ello, las luchas simbólicas al interior de las empresas, en las que se ponen en marcha estrategias, como prácticas ya sean de acoplamiento a la cultura corporativa o de resistencia a ella, poniendo de relieve la dinámica misma de las relaciones de poder en las organizaciones como espacios de relacionamiento diferenciados y diferenciadores, que suscitan redes de prácticas, únicamente posibles en ese espacio.

Por ejemplo, visiones normativas como las de las mejores prácticas, o una nueva práctica empresarial predicada por una empresa en el mercado, puede entenderse como las mejores estrategias de grupos cuya composición del capital desean acrecentar o no es lo suficientemente valiosa de acuerdo con las reglas existentes, quienes, por lo tanto, tratan de que se acepten nuevas valoraciones. El punto de Bourdieu, en otras palabras, es que las posturas que parecen y se experimentan como desinteresadas y éticas corresponden, objetivamente, a las mejores estrategias que las composiciones particulares de capital permiten en la lucha por el poder dentro de un campo determinado. Ahora bien, también es posible entender el ingreso de las personas a estos campos y las posiciones que ocupan en ellos, mediadas por las orientaciones de habitus de tal manera que los agentes se ubican en aquellas posiciones en las que puedan esperar el mayor beneficio, en términos, justamente de poder y en relación por ello, con los tipos de capitales y predisposiciones de que disponen. Por ejemplo, el habitus y los capitales de alguien de una familia de empresarios le otorgará un puesto más alto en el campo empresarial que en, digamos, el arte o la iglesia, entonces es más probable que ingrese a ese campo. Esto, también definirá en qué posición dentro del campo ingresará: la de conservación o la de subversión. Una vez que ha ingresado en una posición en la empresa, entendida como campo, el ocupante es movido por requisitos de la posición. Así, se puede entender cómo en un espacio institucional, en el que todos los agentes sociales tienen lugares asignados, se produce, por así decirlo, las propiedades de quienes los ocupan, y con ello las relaciones de competencia y conflicto entre ocupantes/posiciones, en esta medida se comprende, que todos los miembros de una empresa, a menos que se excluyan, no tienen otra opción que establecer estrategias, para mantener o mejorar su posición en el campo. En este sentido, no es tanto los agentes, como si los puestos que ocupan los que compiten en relaciones de poder y que mueven a las personas que ocupan las posiciones de acuerdo con la lógica del campo. En este esquema, todas las acciones, incluso las que se entienden como desinteresadas y, por lo tanto, libres de motivos económicos, deben concebirse aun económicamente, como un medio para maximizar el beneficio simbólico (Bourdieu, 2011a). La mirada de Bourdieu ofrece también la posibilidad de comprender de manera diferente las prácticas organizacionales, a saber; como un juego, siempre de poder, en el que a través de estrategias se disputa por

definir la esencia de la organización, diferenciarla de otras, dar cuenta de su temporalidad en función de sus capitales, forjar sentidos de identidad, generar valoraciones y definiciones sobre el trabajo y la importancia organizacional. Señala Bourdieu (2010), que lo que a veces se denomina “política de la empresa” no es otro que el campo de la empresa o, más precisamente, la estructura de la relación de fuerza entre los diferentes agentes que forman parte de ella o, al menos, entre aquellos que tienen mayor peso en esa estructura y desempeñan en la decisión un papel proporcionado a dicho peso individual (p. 83). Bajo este enfoque, la empresa no se concibe de manera homogénea susceptible de ser identificada con el sujeto racional clásico en los estudios administrativos; el “empresario” o el “manager”, que conduce la empresa hacia un objetivo único, de manera, también unificada. La empresa, en esta perspectiva está más bien orientada en sus estrategias tanto por su posición en la estructura del campo empresarial como por el habitus de sus dirigentes. Así también, se reconoce integrada por agentes cuyos intereses específicos están ligados a sus posiciones y pueden entrar en conflicto por definiciones y decisiones en el campo. Las estrategias se determinan así, por la capacidad de hacer valer los intereses de los agentes implicados en el campo, y que esta relacionada con el el volumen y estructura de su capital y de la posición en las relaciones de fuerza dentro de la empresa (Bourdieu 2010). Las relaciones de poder se reconocerían así como intrínsecas a los campos, para el caso: a las empresas. Esta mirada, matiza la comprensión de las dinámicas organizacionales sobre la perspectiva unificadora y jerárquica. Como espacio de fuerzas potenciales y activas, la empresa como campo es un espacio de luchas tendientes a preservar o transformar la configuración de dichas fuerzas. Además, el campo como estructura de relaciones objetivas entre posiciones de fuerza guía las estrategias mediante las cuales los ocupantes de dichas posiciones buscan, individual o colectivamente, salvaguardar o mejorar su posición e imponer los principios de jerarquización más favorables para ellos (Bourdieu & Wacquant, 1992). Las relaciones de poder vistas de esta forma, también serían el núcleo de las estrategias de conservación de las prácticas empresariales para incorporar un sentido práctico así como sistemas de significación que posicionen a la organización en la disputa en el campo. Ello, también contribuye a vislumbrar que las empresas como agentes o grupos de agentes no poseen el poder per se, sino que más bien, son el resultado de unas

redes de prácticas, de acumulación de capitales, y de predisposiciones de habitus. En esta medida, y como campos, producen un conjunto de disposiciones a fin que los lineamientos de la organización encarnen en las prácticas de los agentes y su subjetividad. Lo anterior, significaría entender que en la organización empresarial, como espacio de relacionamiento específico tienen lugar relaciones de poder que se expresan en luchas y disputas propias, concretas y simbólicas a partir de correlaciones de fuerza, con agentes o grupos de agentes provistos de capitales dispares, que adquieren formas específicas a partir de las luchas y disputas históricas que han tenido y de la manera en que las han resuelto. En esta medida, y bajo esta perspectiva, las relaciones de poder configuran en las organizaciones empresariales un universo simbólico y de circulación de significados, en suma ponen en circulación social los signos que en ellas se generan. Así mismo, se entienden como la configuración de un espacio de interrelaciones entre agentes y en el que se generan discursos, resignificaciones espaciales, temporales, relacionales, así como de construcciones de sentido.

Así, las relaciones de poder expresan tanto una realidad objetiva como de significados, constituida simbólicamente. Por el lado objetivo, dan cuenta de cómo está socialmente estructurada la empresa, exponiendo cómo las propiedades atribuidas a los agentes o a las instituciones se presentan en combinaciones muy desiguales. Por el lado subjetivo, informan sobre el estado de las relaciones de poder simbólico, mediante los esquemas de percepción y de apreciación, especialmente los que están inscritos en el lenguaje. De igual forma, exponen las estrategias con las que compiten los agentes en el campo para producir un mundo de sentido común, o, por lo menos, un consenso mínimo sobre él (Bourdieu, 1979a), es decir, las luchas por el poder simbólico.

Así pues, otro aspecto de la perspectiva de Bourdieu para abordar relaciones de poder en la organización empresarial radica en las posibilidades explicativas para ampliar los análisis subordinados a la dimensión económica. Advierte Bourdieu (2010), la lógica "económica" del interés y el cálculo es indisociable de la constitución del cosmos económico en que se genera, el cálculo estrictamente utilitarista no puede dar completa razón de prácticas que permanecen sumergidas en lo no-económico; y no puede explicar, en particular, lo que hace posible el objeto del cálculo, es decir, la formación del valor con referencia al cual hay

motivo para calcular o -lo que es igual- la producción de la creencia fundamental en el valor de las apuestas y del juego mismo (p, 22). Dadas las relaciones de poder que se generan en las empresas, éstas pueden ser vistas como mecanismos de reproducción de la estructura de la división económica y de clase. También se manifiesta en la distribución de las posiciones en el campo empresarial, y a partir de ahí también en la distribución de capital económico, social y cultural. De esta manera, las empresas constituyen un orden social en el que se presenta de manera clara, cómo para tener un mínimo de poder sobre ellas los agentes deben adaptarse a las exigencias implícitas del mundo económico, por tanto, es únicamente accesible a quienes poseen un mínimo de capital económico y cultural (Bourdieu, 1996).

La perspectiva de Bourdieu, posibilita pensar el accionar de las organizaciones, irreductible a la libre expresión de los individuos ni a su actuar racional, sino más bien como expresión de luchas y de múltiples intereses, inter e intra organizacionales que se desarrollan en los campos, estas relaciones son siempre de poder y se encuentran configuradas con la distribución desigual de formas de poder (tipos de capital). Esta perspectiva, conserva la idea de enfrentamiento, aun reconociendo la acción de los agentes. Ofrece, además, posibilidades explicativas para responder a preguntas acerca de cómo se logran legitimar las prácticas de las organizaciones, cómo se producen y se mantienen las relaciones de poder en las organizaciones empresariales. Por ello, comprender las relaciones de poder implica la comprensión misma de la dinámica en el campo, para el caso: de una organización empresarial. Acorde con lo anterior, se propone reconstruir el estado temporal de las relaciones de poder de la organización empresarial Cementos Argos S.A., desde la perspectiva de Pierre Bourdieu para aproximarse a comprender cómo se expresan en este campo. Con este fin, se propone a su vez; (i) describir la posición de la industria del cemento en Colombia respecto al campo empresarial del país. (ii) analizar la empresa como campo social, para (iii) identificar y analizar estrategias materiales y discursivas. La perspectiva de Bourdieu ofrece la posibilidad de estudiar las estrategias de los agentes para reproducir o transformar, conocer los intereses en disputa, los recursos de poder, así como los procesos de legitimación.

En todo caso, usar la perspectiva de Bourdieu, apunta a una comprensión diferente en los estudios de poder en organizaciones, como afirma Gadamer: “comprender no es comprender mejor, ni en el sentido objetivo de saber más en virtud de conceptos más claros [...] Bastaría decir que, cuando se comprende, se comprende de un modo diferente” (Gadamer, 1993 p.185).

Asimismo, este estudio es significativo para proporcionar una ilustración de las potencialidades explicativas de Bourdieu, además como alternativo y renovado, ante la necesidad de sumar investigaciones que muestren lógicas y dinámicas organizacionales que los estudios de administración tradicionales desconocen, en un tiempo donde urge evaluar, la producción de conocimiento que acrítico e irreflexivo, continúa agregando en una narrativa circular a los modelos empresariales vigentes y a las teorías que los soportan.

En el siguiente apartado se describen las herramientas metodológicas utilizadas para el desarrollo del estudio.

2. Metodología

Consideraciones metodológicas: la comprensión de las dinámicas organizacionales en relación con la pregunta por las relaciones de poder en una organización empresarial en la industria del cemento en Colombia, como estudio de caso, enfatizó en el suceso local y en la particularidad. Con ello, como afirma Eisenhardt (1991) se buscó comprender la temática de interés en un contexto particular: las dinámicas presentes en las relaciones de poder en la empresa Cementos Argos S.A. El ejercicio que aquí se presenta, parte de comprender que “no se puede asir la lógica más profunda del mundo social sino a condición de sumergirse en la particularidad de una realidad empírica, históricamente situada y fechada, pero para construirla como “caso particular de lo posible” (Bourdieu, 2011b, p. 11). Esto, no implica sólo un método de estudio, sino también asumir una perspectiva no lineal en la que diferentes acontecimientos se conectan sin una relación causal necesaria. El investigador buscara conectar relaciones dispersas que hacen que una realidad concreta tenga una existencia particular.

Herramientas metodológicas

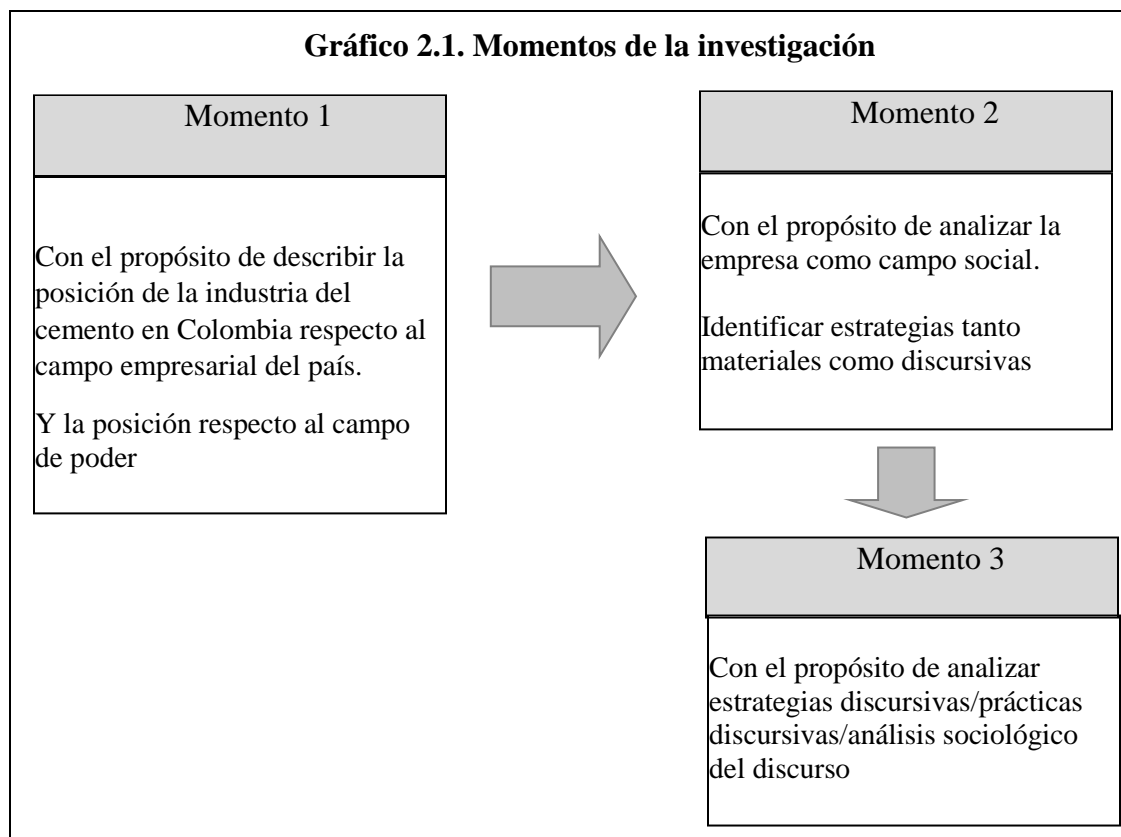
La metodología empleada, se sustenta en un estudio de corte cualitativo, el cual se basa en la obtención de la información desde la producción de fuentes secundarias. Este procedimiento, se orienta por la estrategia del uso de documentos, también denominada análisis documental, siguiendo la propuesta de tratamiento de la información que propone Verd & Lozares (2016). Asimismo, este autor plantea que el uso de documentos, está fundamentado en los planteamientos metodológicos, que se soportan en la selección y análisis de informaciones recogidas de forma documental o que se obtienen de registros escritos, sonoros y visuales “como fuentes de información empírica”. Sin embargo, Verd & Lozares (2016), prefiere emplear la expresión uso de documentos a método documental, para hacer énfasis en el proceso de producción de esa información.

Se destacan tres características principales planteadas por Verd & Lozares (2016) sobre el uso de documentos como fuentes de información empírica y que son considerados en primera instancia en la presente investigación:

1. El contexto en el que se originó la información tiene unos propósitos que no son los que en la investigación se desarrollan, ni de la investigación social en general (Bryman 2012 citado por Verd & Lozares, 2016).
2. El dato no es producido por el investigador, ni como dice Verd & Lozares, “son el resultado de la aplicación de ningún procedimiento técnico concreto” (p. 27). En ese sentido, no se originan de una interacción entre investigador y sujetos investigados.
3. Son materiales cualitativos que, no deben confundirse con la literatura revisada, para la delimitación conceptual o datos secundarios que soportan el análisis.

De igual forma, Verd & Lozares (2016) hace alusión a dos maneras de abordar los documentos en el análisis de información empírica, bien sea como “recurso” o como “objeto directo de análisis”, en este sentido se pueden considerar por “lo que contienen en forma de descripciones, noticias, imágenes, representaciones y explicaciones” o por “la arquitectura conceptual y los procedimientos [...] por los cuales son generados”. El uso de documentos se propone para analizar aquellos fenómenos sociales que están en la base de lo que el texto transmite o para analizar las construcciones de primer orden que en ellos se presentan.”

Ahora bien, el método de uso de documentos se aplicó en momentos diferentes y con propósitos específicos articulados a lo que se propuso en el apartado de aproximación al objeto de investigación empírica: (i) describir la posición de la industria del cemento en Colombia respecto al campo empresarial del país. (ii) analizar la empresa como campo social, (iii) identificar y analizar estrategias materiales y discursivas.



Fuente: Elaboración propia

En el primer y segundo momento de la investigación se pretende, de acuerdo con Bourdieu (1997) aprehender de forma sistemática las principales condiciones objetivas del campo. Con el método documental o, al decir de Verd & Lozares (2016), el uso de documentos, se indagaron los textos sobre los momentos y propósitos que guían la investigación, dado que los documentos se pueden observar y analizar con la misma intensidad con que se observa un hecho social. Se ubicaron documentos disponibles públicamente que informan sobre historia y prácticas empresariales en el país en general y sobre la industria del cemento y la empresa en particular, así como historia y prácticas en el país sobre el movimiento sindical.

En un primer nivel se establecen los elementos primordiales que permitieron la conformación del campo empresarial en el país. Para ello, se describe el entramado de relaciones que se presentan, teniendo como foco especialmente la distribución de los

capitales económicos y culturales y así las posiciones jerarquizadas que es posible distinguir entre las empresas que lo conforman, para el caso de la industria del cemento. En un segundo momento, se realizó el análisis de las dinámicas de la empresa Cementos Argos, configurada como campo. En este sentido, se pretendió entender cómo condiciones históricas se conectan con las dinámicas del campo de manera concreta, se trata de identificar la relación histórica de los agentes en la empresa y la conexión con posiciones y disposiciones que convocan a luchas y tensiones particulares y concretas en ese campo. En este sentido, es la empresa, como campo y las relaciones de poder que hay en ella, lo que orienta el desarrollo del propósito de la investigación. De esta manera, se describe una semblanza de Cementos Argos como gran empresa y se identifican configuraciones del poder simbólico; origen, trayectoria, capitales de los últimos dirigentes de la empresa. Se identifican también estrategias de acción de la empresa y dos tensiones principales en las relaciones de poder. Al describir y comprender la configuración del campo, también las estrategias y prácticas no discursivas de los agentes, es posible avanzar a fin de que las expresiones subjetivas de estos, que son manifestadas en prácticas discursivas y registradas en la investigación adquieran su pleno sentido dada la deuda social que les es implícita. En el uso de esta información se complementó algunos aspectos con datos estadísticos, además descripción de los agentes económicos, empresas constructoras, cementeras, bancos y las diferentes instituciones estatales referidas al tema, que a lo largo de los años han producido datos cuantitativos.

Los documentos incluidos como fuentes de información para el último propósito, es decir el concerniente al momento 3 de la investigación, corresponden de acuerdo con Verd & Lozares (2016) a documentos de origen institucional, en la categoría de documentos públicos de producción privada. En este tipo de documentos, se incluyen la prensa escrita, la publicidad, boletines, memorias de empresas, programas políticos, etc. Son documentos que tiene un fácil acceso y consulta y se presentan de manera impresa o digital. Otro tipo de fuentes, son las visuales, se distingue entre las imágenes fijas y las imágenes móviles.

Para Bourdieu (1999b) las prácticas y propuestas comunicativas en un campo pueden considerarse, además, como resultado y condición de las luchas simbólicas entre agentes sociales con capitales diversos, que se orientan a la subversión o reproducción del orden.

Plantea, de esta manera que los discursos están ligados al poder, por tanto, el análisis de las prácticas discursivas es inseparable de la comprensión de las dinámicas de los campos, toda vez que ellas contribuyen a formar el mundo social. Los discursos que producen los agentes son importantes en la medida en que también permiten entender cómo se encarnan las pautas y qué tan eficaces resultan las estrategias de los agentes para mantener o debilitar el orden y jerarquía de posiciones en la empresa.

En suma, siguiendo a Bourdieu (1999b) los productos discursivos son inherentes al análisis de la dinámica de las relaciones de poder en el campo.

Diseño para el uso de documentos

Establecer cuáles documentos emplear en el análisis y con qué justificación serán utilizados, requiere tener en cuenta según Verd & Lozares (2016), al menos tres aspectos:

- (i) Localización y acceso de los documentos.
- (ii) El corpus documental para el análisis.
- (iii) La evaluación de la calidad de los documentos: autenticidad; credibilidad; representatividad; significado.

La localización de la mayoría de documentos, fueron ubicados en las páginas web de las instituciones que producen esta información. En este sentido, son documentos que se definen como de acceso público basado en su publicación, dado que fueron concebidos con el fin de difundirlos ampliamente y mantener una circulación pública. En caso de no hallar la suficiente información al respecto, a través de la información disponible en páginas web institucionales, se optó por buscar información de acceso público basado en su archivo, es decir, que se encuentre depositado en archivos, bibliotecas o centros de documentación de las instituciones involucradas, recurriendo directamente al permiso de los actores generadores de la información.

Las fuentes de información que constituyen el corpus documental fueron:

Tabla 2.1. Fuentes de información

DOCUMENTO	LOCALIZACIÓN	TIPO DE ACCESO	NÚMEROS REVISADOS
Periódico Luz Verde	Publicación mensual impresa, archivada en página web de Cementos Argos.	Acceso público basado en su publicación.	38 ejemplares, correspondientes a los números entre el 67 de junio de 2014 y 99 de marzo de 2017.
Reporte integrado Argos	Publicación anual impresa y publicada en página web de la empresa	Acceso público basado en su publicación.	13 ejemplares, años 2006 a 2019
Boletín Combatiente Proletario	Publicación digital, en página web de Sutimac.	Acceso público basado en su archivo.	128 ejemplares, correspondientes a los números 41 de octubre 16 de 2015 al número 21 de mayo 27 del 2018.
Periódico El Tiempo	Publicación digital, en página web de El Tiempo	Acceso público basado en su publicación	21 noticias entre 2013 y 2018.
Revista Dinero	Publicación digital, en página web de Dinero	Acceso público basado en su archivo	13 noticias entre 2013 y 2018
La República	Publicación digital, en canal de YouTube de La República	Acceso público basado en su archivo	1 vídeo editado en Filmora, emitido el 24 de mayo de 2014. Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=G5nPHxtST2Y&t=2191s
Facebook, Twitter, youtube y página web de Argos	Publicación digital, en red social de Argos	Acceso público basado en su archivo	151 elementos guardados entre 2016 y 2018

Fuente: Elaboración propia

El periódico Luz Verde es un órgano corporativo de información mensual, producido por la organización Argos desde principios de 2008, contando hasta el momento con cerca de 110 ediciones, el cual se difunde de manera impresa y está disponible para consulta digital ingresando al portal <http://www.periodicoluzverde.com>, desplegando la pestaña “histórico”, en la cual se puede elegir entre edición actual, ediciones anteriores y versión impresa. Para el propósito de este estudio, nos hemos concentrado en ediciones anteriores.

El reporte integrado de la empresa se publica anualmente. Usualmente se encuentra organizado por secciones que corresponden con los ejes estratégicos definidos por la

compañía. Tiene un diseño gráfico llamativo con colores, imágenes y resaltados. En el transcurso de su publicación se han ido adicionando secciones conforme a la modificación de la operación de la empresa. En los últimos, por ejemplo, se incluye el informe de las plantas ubicadas fuera de Colombia. Se publica en la página web de la empresa. <https://argos.co/>

El boletín Combatiente Proletario es una publicación institucional impresa de circulación semanal producida por el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de los Materiales de la Construcción -SUTIMAC- sede Yumbo, difundida entre los empleados y contratistas de la planta local de Cementos Argos S.A. Este boletín se encarga de circular noticias sobre el acontecer político nacional, informar sobre las actividades del sindicato y denunciar situaciones laborales concretas en la planta de la empresa que para el sindicato constituyen violaciones a la convención colectiva de trabajo. A través de la aplicación virtual flipsnack.com, se archivan y comparten para el público en general los boletines, los cuales sólo pueden ser leídos en línea. Allí se alojan casi todos los ejemplares emitidos, durante el periodo que comprende entre octubre de 2015 y la actualidad, para el caso del trabajo de campo con corte a agosto de 2018. Debido a que la fuente original, no es descargable en un formato que permita la edición, se optado por realizar una captura de pantalla página por página de cada boletín y, en los casos que la calidad de la imagen lo permite, mediante el software Adobe Acrobat Pro, se ha combinado las páginas correspondientes de cada ejemplar del boletín y se han sometido a la herramienta reconocimiento de texto (OCR). De esta manera, se ha hecho posible su manejo textual. En los casos en que no ha sido posible llevar a cabo, el anterior procedimiento, se ha transcrito las notas de interés seleccionadas en formato de texto Word.

El periódico El Tiempo, es una publicación nacional impresa de circulación diaria y desde hace algún tiempo también digital, fundado en 1911 para difundir contenido general y de pago, con tendencia liberal que tiene la mayor difusión en Colombia, producido por la Casa Editorial El Tiempo, perteneciente desde 2012 al grupo empresarial de Luis Carlos Sarmiento Angulo y antes de esa fecha a la familia Santos¹. A través de su página web www.eltiempo.com se ingresa a la herramienta de búsqueda en la que se puede consultar

¹ De acuerdo con la información suministrada en la página web monitoreodemedios.co

noticias digitales relacionadas con los términos que el usuario elija, con algunas posibilidades de filtrar la información por fechas, secciones o tipo de publicación.

La revista Dinero, es un documento de circulación periódica que aborda temas relacionados con la economía y las finanzas, de tiraje mensual, la cual es fundada en 1993. El tiraje presenta regularmente perfiles corporativos y de negocios en todos los sectores de la economía, también aborda las diferentes tendencias del mercado, análisis económicos e informes de investigación, lo cual implica un amplio acervo de información frente al tema de las cementeras, por lo que es un tema que conlleva un alto volumen de noticias. Y, por último, la página institucional de Cementos Argos S.A., dispone de varios boletines e informes, que permite medir el comportamiento en varios aspectos de la empresa, por lo que también es un recurso que garantiza una buena cantidad de información documental.

Acorde a lo anterior, estas fuentes se eligieron por su pertinencia en la estrategia de uso de documentos establecida para la investigación. El periódico Luz Verde, el reporte integrado de la empresa, las redes sociales y el boletín del sindicato se identificaron como medios de comunicación institucional relevantes para los agentes que participan en el campo Cementos Argos y en los cuales se invierte de manera periódica. De igual forma, el periódico el tiempo, la revista dinero y el medio La República son medios de amplio reconocimiento nacional. En cuanto a los números revisados y sus períodos de tiempo, obedecen a espacios identificados en el análisis de los momentos 1 y 2 en los cuales la organización empresarial Cementos Argos realizó estrategias de importante envergadura como los acuerdos de precios que desde 2005 dan cabida a la información pública del tema y al inicio de investigaciones del órgano de control competente en el país. También su mayor estrategia competitiva inicia en el año 2005 con la fusión de 8 compañías cementeras que también incluye la transformación en las relaciones laborales dada la firma en 2006 de una convención colectiva única. Dicha transformación se considera terminada en 2012 y consolidada hacia 2018 posterior a la firma de una renovada convención colectiva con el sindicalismo. Así mismo la estrategia de fusión se considera eje fundamental de la internacionalización de la empresa que a partir de 2015 se establece como consolidada lo que involucra modelos de gestión que sean reconocibles, reconocidos y avalados en el ámbito internacional.

Organización, análisis e interpretación de la información

Los materiales empíricos relacionados anteriormente se analizaron mediante la perspectiva de análisis sociológico del discurso. Desde esta mirada se considera discurso cualquier práctica comunicativa por la que los sujetos dotan de sentido a la realidad (Ruiz, 2009). Por tanto, se incluyeron textos escritos, diseños de portada, imágenes y videos publicitarios.

El análisis, desde este enfoque se realizó considerando dos fases. En la primera, se organizó y analizó la información y en la segunda se procedió a la interpretación, entendida como objetivo último del análisis sociológico del discurso.

La primera fase se realizó mediante análisis temático. Para esto la organización de toda la información recopilada, por su volumen, resulta de la mayor importancia. Se utilizó el software Atlas ti 8 versión en español, que fue crucial no solo para organizar, sino también, que permitió generar y extraer fragmentos pertinentes para el análisis sociológico de los discursos. Se llevó a cabo un proceso de reducción de los datos, orientado a la selección y condensación de la información (Penalva *et al*, 2015; Salgado, 2007), mediante procedimientos de asignación de temáticas claves que resumen de manera adecuada un contenido más extenso del material empírico original (Verd & Lozares, 2016). Se realizó así, por unidades de registro en grupos de temáticas que fueron establecidas por la identificación de estrategias materiales derivadas del análisis de los momentos de investigación: (i) análisis de la posición de la industria del cemento respecto al campo empresarial del país la posición de Cementos Argos en él y (ii) análisis de la empresa como campo social. A partir de estas, y teniendo como orientación el planteamiento de Bourdieu sobre que, estrategias materiales tienen correlato en estrategias discursivas se procedió a realizar con la agrupación temática identificación y conteos de apariciones de frases y palabras recurrentes que tiene cada unidad dentro de los textos. Ello para visualizar la regularidad en el uso de las temáticas dentro del discurso y en relación con la relevancia establecida a en los momentos anteriores y que dieron cuenta de las tensiones identificadas.

Así, para llevar a cabo este procedimiento se examinó la información para identificar de manera inductiva características generales y acontecimientos que mostraron temáticas

recurrentes. Posteriormente, se construyeron tres categorías que reunían los datos, ideas, proposiciones que se referían a estos temas y que se estaban poniendo de relieve en los documentos. Esto implicó separar o extraer, los datos de su unidad empírica general y ordenarlos, por su similitud o proximidad, teniendo en cuenta conjuntos de datos que se relacionan. El análisis temático o descriptivo partió así de la revisión exhaustiva, con el propósito de clasificar empleando dichas categorías como unidades de agrupación.

Tabla 2.2. Análisis temático

AGRUPACIÓN TEMÁTICA	ANÁLISIS TEMÁTICO O DESCRIPTIVO (datos, ideas, proposiciones)	Temáticas relacionadas por fuente
Reputación	Tensión 1: -Regulaciones del mercado. -Regulaciones del Estado. -Posiciones de la empresa. -Posiciones de otros actores. Tensión 2: -Organización del trabajo	Argos: Periódico Luz Verde/Reporte integrado/Social Media: -Expansión y crecimiento. -Presidencia. -Relaciones laborales -Sostenibilidad -Sanciones -Transparencia -Fraude Boletín Combatiente Proletario - SUTIMAC- Yumbo: -Cierre de plantas. -Condiciones de trabajo. -Contrato a término fijo. -Despidos. Periódico El Tiempo: -Guerra de precios -Competencia -Cartelización -Sanciones Revista Dinero: -Guerra de precios -Competencia -Cartelización -Sanciones La República: -Cartelización
Relaciones laborales	Tensión 2: -Organización del trabajo	Argos: Periódico Luz Verde/Reporte integrado/Social Media:

		<ul style="list-style-type: none"> -Convención colectiva -Transparencia -Código de conducta -Equidad -Respeto -Negociación -Diálogo <p>Boletín Combatiente Proletario - SUTIMAC- Yumbo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cierre de plantas. -Condiciones de trabajo. -Contrato a término fijo. -Despidos. -Horario laboral -Mantenimiento -Formación. -Manual de funciones. -Producción. -Seguridad y salud en el trabajo. -Tercerización laboral. -Transporte. -Vacantes.
Cultura organizacional	<p>Tensión 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Organización del trabajo 	<p>Argos: Periódico Luz Verde/Reporte integrado/Social Media:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Código de conducta -Pilares -Colaboradores -Confianza -Trascendencia -Equidad -Valores -Comportamiento -Compromiso -Sentido -Alineación -Virtudes <p>Boletín Combatiente Proletario - SUTIMAC- Yumbo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formación. -Horario laboral. -Mantenimiento. -Manual de funciones. -Producción. -Seguridad y salud en el trabajo. -Tercerización laboral. -Transporte. -Vacantes.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con las agrupaciones temáticas se procedió a la identificación y desagregación de fragmentos textuales. Se realizó búsqueda vertical para reconocer fragmentos que desarrollan estas agrupaciones en cada texto. De esta manera, en cada documento se identificaron y seleccionaron pasajes como realización de la agrupación reputación, pasajes como realización de la agrupación cultura organizacional y los fragmentos como realización de la agrupación ambiente laboral. De manera transversal la búsqueda intentó reconocer, en todos los textos, primero, la realización de la agrupación reputación, luego la realización de la agrupación cultura organizacional y, por último, la realización de la agrupación ambiente laboral.

Una vez identificados y extraídos los fragmentos, se analizaron para reconocer semejanzas y diferencias. Con estos matices se logró identificar subtemas en cada agrupación. Para ello, se ubicaron relaciones entre las agrupaciones temáticas, los subtemas y la tensión presente en la dinámica que articula las matrices de sentido en las prácticas discursivas.

Tabla 2.3. Matriz de datos temáticos

Tensión	Agrupación temática	Subtemas
Hacia afuera	Reputación	Legitimidad Sostenibilidad
Hacia adentro	Relaciones laborales y Cultura organizacional	Convención colectiva Equidad -Diversidad

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar esta fase, se seleccionaron fragmentos que se consideraron recogían e ilustraban posiciones de los agentes frente a cada agrupación temática. Los fragmentos fueron analizados y presentados en el capítulo de resultados.

En la segunda fase, se realizó la interpretación. Para ello, se utilizó la propuesta analítica de análisis sociológico del discurso de Bourdieu. En esta perspectiva, Bourdieu propone la orientación hacia la comprensión de discursos concretos en situaciones sociales concretas. En este sentido, se entiende que el discurso, de muchas maneras contribuye a constituir y cambiar la definición de las estructuras sociales. Lo anterior sugiere que las prácticas discursivas están atravesadas no sólo por la estructura argumentativa del sujeto, sino

fundamentalmente por la existencia de condiciones materiales y contextuales en las que el sujeto se moviliza. Estas condiciones serían aquellas que el espacio social, el campo discursivo, el habitus y los intercambios lingüísticos producen y reproducen (Bourdieu, 1999b).

Para (Bourdieu, 1999b), la producción discursiva opera bajo un mecanismo de intercambio en el que están presentes situaciones sociales desiguales que llevan consigo procesos de dominación y censura estructural de unos discursos sobre otros. En esa medida, los diferentes productos lingüísticos reciben un valor social acorde con el espacio en el cual se producen y circulan. Es pues, en esta línea que se interpretan los discursos; comprendidos en el marco de su producción en contextos socio-históricos concretos y en función de las prácticas de los sujetos implicados en la negociación de los valores, cuyo poder, a su vez, está marcado por su posición en el campo social de referencia, para el caso el de la empresa Cementos Argos S.A.

Por tanto, el discurso para Bourdieu (1999b) lleva consigo la huella social –el poder y el valor- de la situación en que se ha producido. Así las cosas, desde la misma producción del discurso es posible anticipar las condiciones de recepción, pero no por un cálculo estratégico individual, sino más bien como un resultado de la adhesión naturalizada y expresada en forma de habitus, en el propio campo. De este modo, los agentes llevan a cabo estrategias discursivas, que se pueden entender como las jugadas prácticas que se realizan para convencer a sus potenciales receptores de la legitimidad, autoridad y fuentes de poder de su discurso específico. Por lo tanto, los discursos sólo cobran su valor –y su sentido- en relación con el intercambio/mercado en el campo particular y en la medida de los efectos sociales que producen. En suma, las estrategias muestran la capacidad que tienen los agentes que actúan en el intercambio para imponer los criterios de valor más favorables para sus prácticas. En el análisis, también es importante para Bourdieu (1999b) tener presente que las habilidades lingüísticas, también son competencias sociales, y como tal se adquieren en la práctica, por tanto, en su aprendizaje se encuentran incorporadas normas discursivas del grupo en el que el sujeto es producido. En esta medida, es que propone que los discursos reproducen los esquemas fundamentales de la división del mundo social, toda vez que los sujetos se expresan no como individuos indeterminados sino como un grupo

social. De igual forma, la producción discursiva expresa la adaptación estratégica que los grupos realizan en situaciones sociales, así, en un sentido práctico de manera inconsciente o preconsciente –aunque no por ello alienada- se utiliza el mundo del lenguaje para construir el mundo de lo social, por lo tanto, el lenguaje se entiende desde su sentido práctico en el campo social y no desde sí mismo, en su gramática y en su estética. Los procesos de interpretación y análisis de los discursos, según la mirada de Bourdieu (1999b) deben de hacerse pues siguiendo el sentido práctico; ubicándolos en lo social más inmediato, de tal manera que lo esencial resulta en las diferencias entre posiciones sociales en el campo, más que las posiciones mismas. De tal suerte que el orden simbólico del discurso queda definido en un conjunto de diferencias de situación y de posición que son conflictivas y por ello producen rivalidad que estimula la producción de nuevos discursos y jugadas simbólicas a fin de mantener o subvertir la situación y/o la posición. El análisis del discurso, es en este sentido, un análisis de las relaciones de clases o grupos sociales, por ello se tiene en cuenta capitales económicos, sociales, culturales y simbólicos en las prácticas discursivas. Se trata entonces de una práctica de distinción que mantiene las distancias de las posiciones sociales. Los discursos así, no son solo signos destinados a ser entendidos, también son signos de riqueza para ser evaluados, apreciados y signos de autoridad para ser creídos y obedecidos. El análisis del discurso que propone Bourdieu (1999b) es así un análisis indivisible de los productos y de los agentes productores en tanto que situados en un campo social. En ese sentido, los discursos, no se pueden entender fuera de las relaciones de poder que lo hacen posible. Asimismo, los discursos son acontecimientos que se materializan en el campo en donde se efectúan, los cuales están sujetos a discontinuidades, rupturas, luchas y fuerzas que se rompen continuamente y pueden dispersarse desde una pluralidad de posiciones y disposiciones, este aspecto también genera una serie de regularidades y distintos acontecimientos, es decir, no solo está en juego el discurso, sino que irrumpe el orden social que se establece a partir de situaciones de poder y dominación, lo que va a permitir entender posiciones discursivas que construyen la realidad social, a través de la confrontación y la utilización de estrategias, así la producción de discursos no es una práctica neutral, sino que está asociado a formas de dominación y exclusión, que en este caso se evidencian a través de los intereses en disputa.

Las imágenes también fueron analizadas teniendo en cuenta como lo plantea Bourdieu (1979b), que son un hecho social. Siguiendo su propuesta de análisis, la foto es vista como un producto de un grupo que ocupa un lugar en la estructura social. Por tanto, un grupo social puede expresar en ellas los sistemas simbólicos, es decir; normas de comportamiento, valores, jerarquías sociales orientaciones, etc. que, para el grupo se presentan como “normales” o “evidentes”. La foto, afirma Bourdieu, deja entrever los “sistemas de esquemas de percepción” de quien la produce.

Se identificaron así, estrategias discursivas en torno a las tres temáticas señaladas y se logró relacionar dichas prácticas con las principales tensiones que se presentan en el campo/empresa.

La metodología expuesta en un esfuerzo por comprender el fenómeno de las relaciones de poder propuesto en esta tesis, integra la relación de la dinámica del campo.

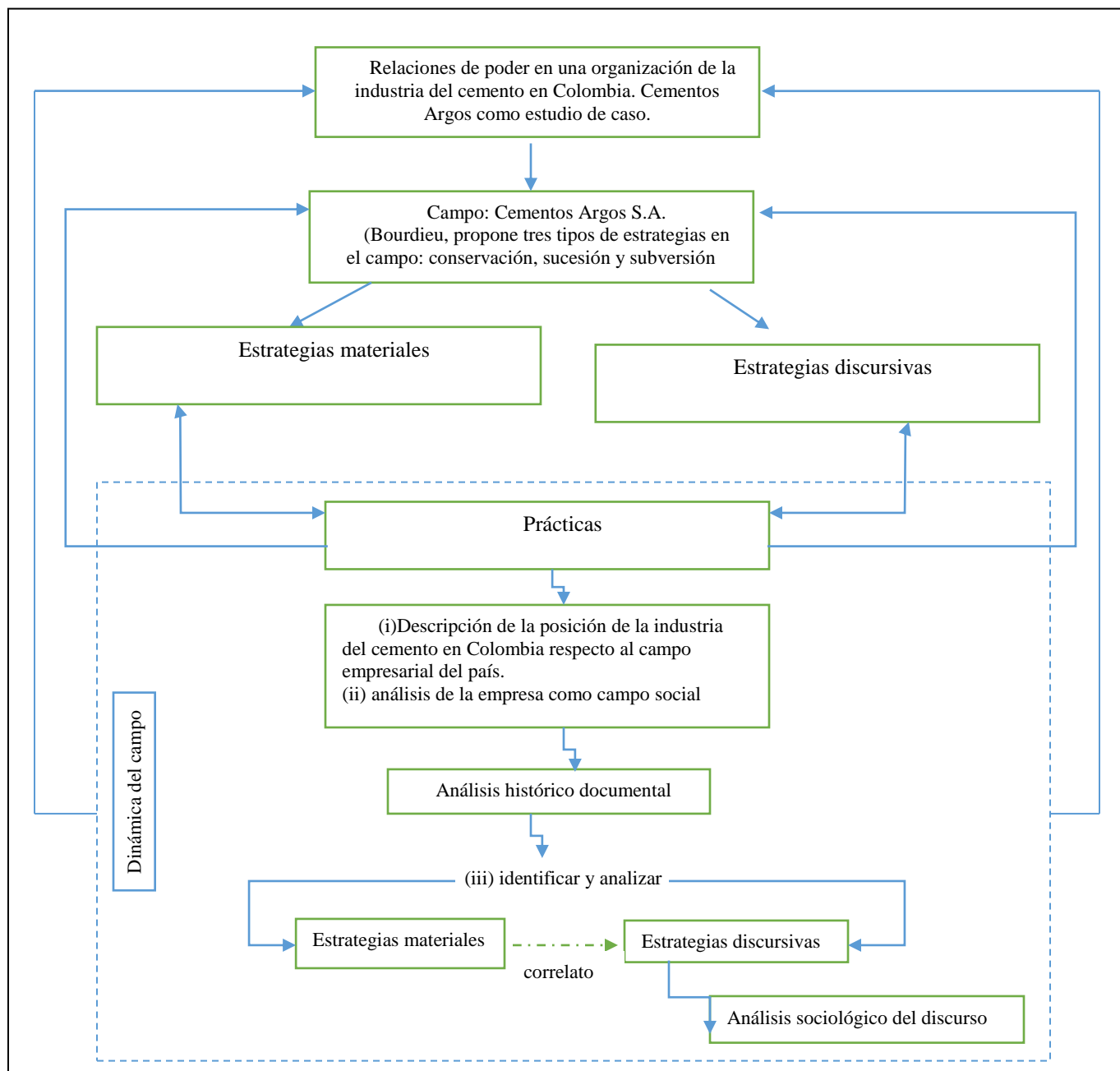
En el siguiente gráfico se ilustra la integración metodológica en relación con lo que se propuso en este estudio: la comprensión y explicación de las relaciones de poder de la organización empresarial Cementos Argos desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. Acorde con lo expuesto en el encuadre teórico de Bourdieu las relaciones de poder son constitutivas de toda relación y en específico, en los campos, se da cuenta de ellas en su propia dinámica que es atravesada según Bourdieu, por tres tipos de estrategias en el campo: conservación, sucesión y subversión. Las estrategias, en sus tipos, son tanto materiales como discursivas y configuran, según Bourdieu, las prácticas de los agentes.

Por ello, a su vez se planteó: (i) describir la posición de la industria del cemento en Colombia respecto al campo empresarial del país. (ii) analizar la empresa como campo social, mediante análisis histórico documental, lo que permitió avanzar en el propósito (iii) identificar y analizar estrategias materiales y discursivas. Por su parte, las estrategias discursivas fueron analizadas mediante análisis sociológico del discurso según las orientaciones de Bourdieu.

Este entramado se aproxima a la integración de la propuesta teórica y metodológica de Bourdieu como malla analítica de las relaciones de poder en la empresa Cementos Argos, entendida como campo y comprendiendo que cada campo tiene su propia dinámica,

mediante su análisis: de sus estrategias y sus prácticas es posible aproximarse a su comprensión.

Gráfico 2.2. Integración metodológica



Fuente: elaboración propia

3. Resultados

Relaciones de poder desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. El caso de una organización empresarial en la industria del cemento en Colombia²

Imagen 3.1. Planta Argos



Fuente: Cementos Argos Fotografía BPP-F-019-0348

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación. Se identifica la posición de la industria del cemento en Colombia respecto al campo empresarial del país y la

² En este trabajo doctoral, se utiliza el término organización empresarial, para denotar la forma de organización que obedece a intereses, lógicas y dinámicas propias del enfoque orientado al mercado, cuyos propósitos principales radican en el incremento de beneficios económicos para sus propietarios, toda vez que el fenómeno en estudio es susceptible de ser indagado en otras formas de organización, como las comunitarias, las universitarias, las sociales, entre otras. Por lo tanto, a lo largo del documento los términos organización empresarial y empresa podrán ser leído de manera análoga.

posición respecto al campo de poder. Así mismo, se presenta la dinámica de la empresa como campo social y se identifican sus estrategias y tensiones.

3.1. La industria del cemento en el campo empresarial colombiano

Imagen 3.2. Planta Argos



Fuente: Cementos Argos Fotografía BPP-F-016-0100

Finalizada la cuarta década del siglo XX, en el país ya se perfilaban estructuras de campo empresarial, especialmente en las regiones de Antioquia y el Valle del Cauca. En esta configuración la industria cementera se sitúa a principios del siglo XX y llega hasta la actualidad como uno de los mayores conglomerados económicos, no sólo en Colombia sino en América Latina. Por consiguiente, se realiza una revisión panorámica de la época buscando establecer desde la óptica de Bourdieu (1996, 2002a, 2002b, 2012), cómo se formaron los diversos capitales que engloban esta industria, además de la manera como se

posicionan estratégicamente dentro de la economía colombiana a la luz de otros agentes involucrados en el mercado en el campo empresarial del país.

De igual forma, se revisan las dos especies de capital -el económico y el cultural- que organizan el campo de poder de la industria en general y de Cementos Argos S.A. en particular.

Los primeros intentos por generar industria en Colombia, estuvieron marcados por dificultades de diversa índole. Para este momento, si bien ya se había roto con la estructura socioeconómica colonial, la economía basada en el modelo agroexportador implicó propuestas del Estado hacia algunas ideas liberales, pero desde un modelo proteccionista y de un rígido centralismo, que entró en crisis en los años veinte, trayendo consigo cambios estructurales tanto en la economía como en la forma de hacer negocios en el país. (Kalmanovitz, 1997).

El panorama en el siglo XX cambió notablemente, para una época sin precedentes, América Latina se evidenció como una opción de consumo y donde el capitalismo moderno buscó asiento principalmente en el desarrollo industrial, que fue para ese momento, el motor de crecimiento económico, aunado por el crecimiento poblacional y también de las ciudades. Colombia, como país de regiones, se transformó de manera desigual, en la medida que cada élite empresarial planteó un sello característico, relaciones entre otros sectores de la economía estuvieron a la orden del día, en donde en muchas ocasiones se organizaron empresarios nacionales y extranjeros para hacer negocios, principalmente los asociados con el modelo agroexportador imperante, con un producto base como era el café.

Podría decirse que los intereses de los empresarios se agruparon en una serie de sectores industriales posicionados en las regiones y que correspondían al desarrollo cada vez más notorio de un capital industrial y de un proceso de modernización urbana.

De acuerdo con Kalmanovitz, (1997), el empresariado en Colombia, aún incipiente para los primeros años del siglo XX estuvo marcado por el emprendimiento empírico, el esfuerzo individual, el prestigio, la habilidad para negociar, entre otros valores asociados a una particular ética del trabajo de estos empresarios, más que por un modelo de desarrollo y crecimiento económico apropiadamente aplicado. La acumulación de capital inicial para la industria colombiana provino de la relación entre hacienda, comercio y minería, por lo que

los primeros capitales se concentraron en Bogotá, Medellín y Santander, principalmente. La dificultad para acceder a un volumen mayor de dinero hizo que aparecieran fugaces sociedades con altos niveles de riesgo, pero con excelentes utilidades en otras regiones del país.

Para la economía colombiana, fue vital mejorar las vías de comunicación, por lo que las líneas férreas además de la navegación a vapor permitieron integrar los centros de producción (Bogotá, Medellín y Cali), completando así el circuito comercial que permitió posteriormente la apertura de nuevos mercados internos y externos. Las tres ciudades buscaron la salida al pacífico, por lo que a partir de los años veinte del siglo XX, se volvió indispensable Buenaventura como puerto para la salida y entrada de mercancía.

De acuerdo con Ocampo (2007), el momento propicio para el desarrollo industrial fue la década del treinta, cuando muchas situaciones iniciales habían sido superadas, generando un proceso modernizador en el país, que se trasladó a unas pocas ciudades, donde las fábricas se encontraban cerca. El campo empresarial fue consolidando una base productiva teniendo en cuenta las expresiones regionales, que fueron lideradas por una élite de empresarios asociados a sectores tradicionales como la minería y en alianza con nuevos agentes económicos como los negociantes y empresarios de otros sectores y otros países. Entre los capitales más importantes de esta naciente estructura empresarial se encontraba el sector agroindustrial con la caña de azúcar, la industrial textil y la industria del cemento. Asociado al desarrollo urbano del país, las obras públicas, el equipamiento social, las viviendas entre otros, cambiaron notablemente, al introducirse un nuevo producto que brindaba mayor durabilidad, como el cemento. El campo empresarial se formó así, como consecuencia de la estructuración de un mercado interno regional, en el que la industria del cemento se manifestaba como signo de progreso.

La industria cementera, en términos de Bourdieu (2002b), evidencia con claridad la dificultad que tiene la racionalidad económica, para explicar lo que sucede con el campo económico, el cual poco se rige por la ilusión de la economía neoclásica de la ley de oferta y demanda, sino por consideraciones que impedirían la libre competencia de este bien.

El mercado del cemento en cuanto a su oferta es un bien poco diferenciado, en donde se establecen barreras de entrada por la alta inversión que se necesita para iniciar el negocio,

en la que se debe rotar continuamente el inventario y posee altos costos de distribución. En cuanto a la demanda, se encuentra el Estado, las constructoras y la sociedad, por lo que el precio se determina principalmente, por decisiones de la oferta más que por preferencias de la demanda, lo que significa un sistema de precios cartelarizado, para un mercado concentrado.

En la demanda, de acuerdo con Bourdieu (2002b) se evidencian unas disposiciones incorporadas en los compradores que se compone de diferentes proporciones de capital económico (el producto no necesariamente se hace más asequible porque su precio disminuye), capital simbólico (la proliferación de viviendas y construcciones en cemento generan cierta posición de distinción) y el capital cultural (el conocimiento de nuevas formas constructivas realizadas con el cemento). En cuanto a la oferta, es posible evidenciar en ella un conjunto de posiciones de mercado, en el denominado campo, en el que cada empresa se sitúa y compete, a partir de la medición de fuerzas en dicho espacio social en que se estructura la acción. Estas posiciones están definidas y delimitadas por un oligopolio relativamente homogéneo de pocas empresas que impiden la entrada de nuevos competidores. En el campo empresarial se insertan condiciones desiguales porque se persiguen diferentes intereses.

La industria cementera tuvo un importante impacto en las regiones para su desarrollo económico, asociado a grandes transformaciones urbanas. No obstante, la difícil geografía del país hizo que los mercados regionales, la acumulación del capital y las bases económicas fueran diferentes, por lo que el país demoró en consolidarse (García, 2016).

La llegada de la comercialización de cemento moderno a Latinoamérica, se dio gracias a las innovaciones tecnológicas, que se produjeron a principios del siglo XX. De igual manera, su consumo llevaba cerca de medio siglo, a través de la importación que se hacía de países como Dinamarca y Alemania entre otros, con muchas precauciones para su comercialización con el propósito de que llegara en excelentes condiciones a su destino.

De acuerdo con Lázaro (2012), algunas firmas comerciales que se establecieron fueron; Breuer, Moller&Co, Schutte, Bunemann&Co, Haase&Co, Wiese&Starck, las cuales funcionaron como empresas de importación y exportación de mercancías, casas de crédito, almacenes y sucursales, que llegaban principalmente a las ciudades de entrada como;

Barranquilla, Cartagena y Santa Marta, el traslado de estos productos al interior del país era más difícil por lo que este fue un gran incentivo para fundar la primera fábrica de cemento en Colombia.

De manera similar, para América Latina en 1906 se inaugura en México Cementos Hidalgo, posteriormente en Venezuela estaría la Fábrica Nacional de Cementos, en Argentina surge en 1908, al igual que Perú, Chile y Brasil, que, a pesar de producir cemento preindustrial, les tomó solo algunos años iniciar a gran escala la producción de cemento.

En Colombia, de acuerdo con García (2016), el producto que se privilegió en una primera etapa fue el cemento portland, el resto de los bienes derivados se presentó mucho después, gracias a las divulgaciones de patentes y a los desarrollos industriales de principios del siglo XX, como el horno rotatorio horizontal, innovación que permite la instalación de fábricas en diversos países y regiones como la de América Latina.

La fabricación de cemento en Antioquia, tuvo una serie de retrocesos en sus comienzos, principalmente por el costo de las materias primas. El Leoncito, fábrica fundada en 1916 cerró rápidamente, pero sirvió como referencia para los siguientes intentos por desarrollar la industria cementera en esta región del país, debido a que Medellín cada vez se constituía como una de las ciudades con mayor infraestructura urbana.

El reto de fundar una empresa cementera, no sólo implicaba una gran inversión de capital, sino también un cambio de formas constructivas de larga data, por lo que la incursión en el mercado de la construcción, tuvo una alta dosis de riesgo y estrategia, que se puede encontrar en los empresarios de mediados de siglo XX, los cuales tenían los capitales (económico, cultural, social y político) para esta aventura. Otra de las posiciones que define este sector, como un campo, es que se sortean los diferentes obstáculos iniciales, los cuales tenían que ver con muchos elementos: materias primas, maquinaria, repuestos, transporte, energía, personal capacitado (ingenieros especialistas y administrativos), personal técnico, y otros de diversa índole.

La demanda interna, dio origen a la fundación de varias empresas, inicialmente locales, pero que sería diferente para cada una de las regiones. Históricamente, la industria del cemento ha cambiado de manera significativa. Desde un inicio incipiente rudimentario en

1905 por industrias e inversiones Samper, ubicada en Bogotá; fundada por la familia Samper Brush quienes, además, para ese momento, también abastecían de energía eléctrica a Bogotá, el alumbrado de la ciudad, y otros negocios relacionados con la infraestructura urbana. Sanz (1982) y Mayor (1989), plantean que esa primera planta, producía diez toneladas diarias en sus inicios y su construcción fue motivada por los altos costos en el transporte. No obstante, existían condiciones técnicas que estos primeros empresarios debieron sortear para mejorar la calidad del producto.

Al iniciar el proyecto para trasladar la fábrica a un lugar cercano a la materia prima (caliza), se presentaron grandes dificultades que tenían que ver principalmente con el capital económico, maquinaria y la escasez de energía eléctrica, además la crisis del 29 como también las repercusiones de la segunda guerra mundial, que incidieron seriamente en los proyectos de modernización que se desarrollaban para ese momento, lo que implicó la apertura hacia nuevos inversores, lo cual sin embargo, fue insuficiente, siendo entonces la alternativa la de continuar con un proceso de producción rudimentario, además de fundar fabricas cercanas a la demanda local.

Para este momento, la fabricación de cemento fue una de las industrias con mayor proyección nacional, de ahí que muchos de los empresarios regionales, buscaron asociarse para instalar fábricas de cemento cerca de las ciudades, puesto que la demanda de este subió de manera sostenida en la medida en que fue creciendo el desarrollo urbano. Es por esta razón que, a pesar de los diferentes fracasos, el intento por emprender de nuevo se hacía casi permanente.

Para 1930, inició operaciones Cementos Diamante en Cundinamarca, con 100 toneladas diarias, que llegarían con un horno rotatorio horizontal. Para los años treinta, la demanda de cemento gris aumentó por las obras públicas, lo que hizo que nuevamente, se importara cemento, solo que, para este momento, la fábrica de Cementos Samper, logró terminarse y así empezar a producir 150 toneladas diarias.

No solo la oferta empezó a consolidar su posición, sino también el acercamiento a la demanda, haciendo que los precios empezaran a tener variaciones para los años treinta, cuando empieza el cemento nacional a mostrarse competitivo con respecto del importado. El precio se redujo a más de la mitad, de \$45.00 pasó a \$23.00 en los últimos meses de

1933, debido a que se eliminaron los costos de importación y transporte que lo elevaban. Según lo relata Alberto Serna en el periódico El Tiempo de 1935, además de la contribución de la política de protección aduanera que incentivaba la producción industrial nacional (García, 2016, p.59).

Para mediados de los años treinta, ya existían dos cementeras además de Cementos Samper; Cementos Diamante también ubicada en Cundinamarca y Cementos Argos en Antioquia. Para los años cuarenta, otras tres: Cementos del Valle, Cementos Diamante (nueva planta) y Cementos Caribe, que se establecieron cerca de sus nichos de mercado Valle del Cauca³, Santander, Magdalena y Costa Atlántica; diez años después surgen Cementos El Cairo y Hércules, constituyendo ocho empresas para la década de los setenta. Después de los ochenta surgen los Cementos Río Claro, Cementos Andino, Concrecem y Cementos Tequendama⁴.

En la década de los cuarenta y cincuenta, se dio origen al proceso de industrialización en todo el país, este proceso fue motivado por las crisis mundiales que dejaron al país sin los productos industriales que ya demandaba. En este sentido, bajo un modelo de promover la industria colombiana, se desarrollaron políticas públicas proteccionistas, para acelerar dicho proceso, teniendo como meta un mayor crecimiento económico, situación paralela al desarrollo industrial de la fabricación de cemento.

³ La producción del Valle del Cauca cubría también otros departamentos cercanos como Caldas, Nariño y Cauca.

⁴ Todavía no iniciaba su producción, lo va a hacer en el 2008, luego de la guerra de precios.

Imagen 3.3. Volqueta Argos

Fuente: Cementos Argos Fotografía BPP-F-019-0347

De esta manera, la transformación estructural estuvo acompañada por algunas misiones extranjeras y posteriormente por las políticas de Estado que permitieron un desarrollo continuo y prolongado del sector de la construcción entre los años treinta y sesenta. De igual forma, este proceso estuvo relacionado con la transformación del territorio donde se instalaba la industria cementera, la cual lleva consigo los barrios obreros, al igual que como ocurrió en otras zonas del mundo con la revolución industrial, en donde no sólo se instalaba la fábrica sino que todo venía acompañado por una infraestructura planificada de gestión patronal, aquí se podían encontrar oficinas técnicas, un departamento que estuviera relacionado con la innovación y la tecnología, y además se observaba que los administradores también fungían como reguladores sociales de las redes y sociabilidades que se presentaban en estos lugares. Este tipo de articulación se encuentra hasta finales de los sesenta y podría decirse que va configurando la acumulación de capital social y simbólico, así como la construcción de legitimidad de la industria.

Imagen 3.4. Planta Argos

Fuente: Cementos Argos Fotografía BPP-F-003-0631

El mercado del cemento presentó grandes utilidades en los años noventa, a pesar de una caída en términos de demanda de 29% entre 1998 y 1999, hasta el 2005 cuando los comportamientos fluctuantes generaron una grave crisis en los precios, los cuales bajaron casi en un 44%, lo que disparó la demanda en un 30%. Al establecerse de carácter oligopólico, los precios se estabilizaron por lo que se presentaron grandes utilidades y su comportamiento continuo hasta el 2017.

Una de las apuestas más utilizadas por el empresariado colombiano, ha sido la alta diversificación de los negocios e inversiones, este aspecto no ha cambiado además de mantenerse, como lo evidencian actualmente, los grupos económicos que buscan fusionar y adquirir no solo los competidores directos, sino todas las empresas que están alrededor del mismo, situación que produce una alta concentración económica, es decir más acumulación de capital económico que posiciona de manera importante en el campo de poder.

Frente a la consolidación de la industria cementera, puede afirmarse que la lógica práctica que definió la actuación de la producción-especulación implicaba habitus, para

decirlo en términos de Bourdieu. Es decir, los empresarios incorporaron una serie de categorías y sistemas de preferencias que les permitían percibir y hacer los negocios de acuerdo con una serie de condiciones culturales, sociales objetivas, y evidentes para ellos.

Ante los cambios de las formas de acumulación de capital se generaron unas categorías distintas, es decir sus formas de percibir el mundo y con ello sus prácticas. Se trata de la incorporación de nuevas racionalidades. Las racionalidades que caracterizan el campo empresarial.

De acuerdo con la Revista Dinero (“Todos llevan del bulto”, 2005), con varias empresas cementeras en el país, el panorama cambió para 2005, en donde los comportamientos fluctuantes e inestables, dejaron a solo tres grupos económicos poderosos; CEMEX (Cementos Diamante y Samper), Grupo Argos (Cementos Argos, El Cairo, Caribe, Paz del Río, Nare, Río Claro, Tol Cemento, Andino, Concrecem y Cementos del Valle), y el grupo HOLCIM que adquirió (Cementos Boyacá), también se encuentran Cementos del Oriente, Cementos Tequendama y Cementos San Marcos.

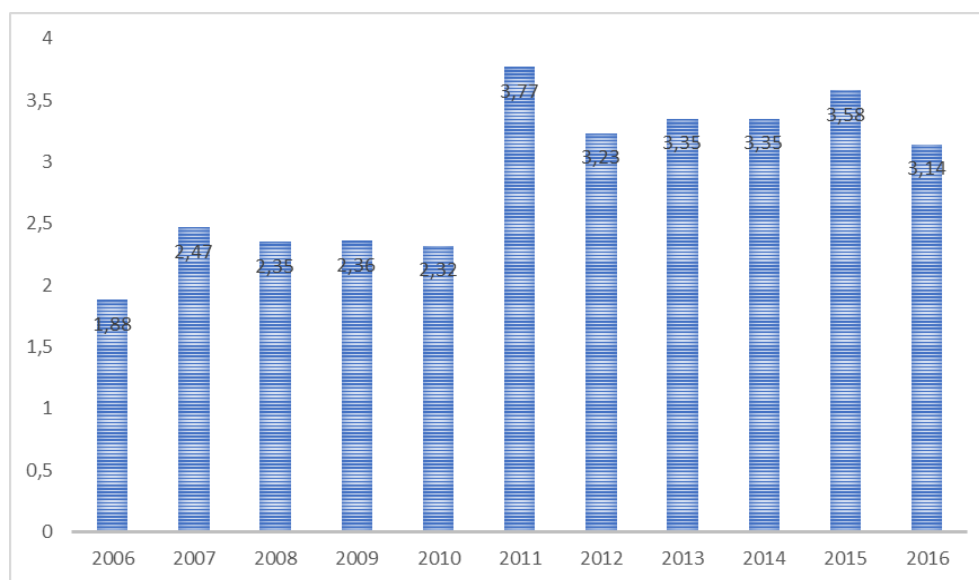
En ese sentido, la estrategia empresarial utilizada en los años cincuenta y sesenta fue establecer políticas de endeudamiento para financiar la construcción de infraestructura física necesaria como edificios, plantas y maquinarias, lo cual es acorde con los procesos de modernización del país. Para este momento, se empezaron a expandir las operaciones bancarias, que permitieran establecer fondos prestables para el sector público y privado. Con el modelo de sustitución de importaciones, las oportunidades para la industria colombiana se centraron en diversificar los portafolios. A partir de los noventa, las estrategias fueron más agresivas con el propósito de posicionarse con la reciente internacionalización de la economía.

Según Ochoa y Ríos (2011), la maniobra de Argos en la industria cementera con el establecimiento de una sola marca, estrategia única en el país, con catorce plantas, once de ellas en Colombia, la posiciona de manera muy importante en el campo con una participación del 50% en este mercado. Además, la ubica como el cuarto productor latinoamericano con incursiones en Estados Unidos, Panamá, República Dominicana, Haití y Venezuela.

De acuerdo con la Encuesta Anual Manufacturera, el sector que produce cemento ocupa un valor agregado industrial de al menos el 3% desde 1965. Asimismo, se mantiene en ese porcentaje sin mayores variaciones por al menos cincuenta años, a pesar de ser un mercado caracterizado por una alta volatilidad, debido a la caída del precio desde mediados del 2005, lo cual representó la salida de uno de los oferentes y un reacomodo en la participación del mercado, el cual encabeza Cementos Argos, seguido de Cemex y Holcim, si bien estos porcentajes de participación han variado, se mantiene el control de estos con el 96%.

El aumento del valor en ventas muestra un producto posicionado en el mercado, en el que se evidencia para el 2011 como su mejor año, llegando a un volumen de 3,77 billones, con fluctuaciones posteriores que, si bien disminuyen, esta tendencia demuestra que es un negocio que se sostiene en el tiempo.⁵

Gráfico 3.1. Valor de las ventas del cemento Portland 2006-2016. Volúmen (Billones)



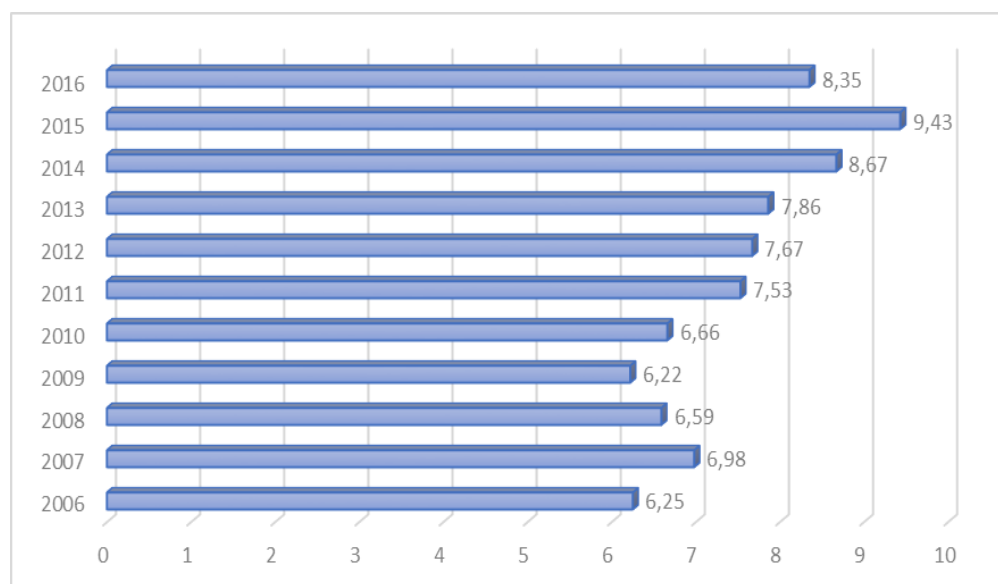
Fuente: Resolución 23157 de 2018. Superintendencia de industria y comercio

⁵ A partir de este gráfico y en lo sucesivo en el trabajo, tener en cuenta la TRM vigente: 1 USD = 3,570 COP

Frente a las ventas en millones de toneladas es posible apreciar que el año con mayor tonelaje vendido fue el 2015 con 9,43 millones de toneladas, aunque hay un descenso de al menos 1,08 toneladas para el 2016, estas fluctuaciones que se evidencian en la gráfica tienen que ver esencialmente con los cambios en el precio y la contracción de la demanda, dado que el sector de la construcción ha presentado disminuciones.

Según los datos de la Supersociedades (2018), en los últimos siete años el comportamiento de la economía permite evidenciar un descenso en la tasa anual del crecimiento del Producto Interno Bruto –PIB, el cual alcanza 6,6% en el 2011 para luego presentar paulatinamente un descenso del 4,4%, 3,1% para 2015 y 1,8% la cifra más baja de en el periodo de 2017 con un 1,8%.

Gráfico 3.2. Valor de las ventas del cemento Portland 2006-2016. Toneladas (millones)



Fuente: Resolución 23157 de 2018. Superintendencia de industria y comercio

De acuerdo con las ramas de actividad económica, hay variaciones en las cuales agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca alcanzaron un crecimiento mayor al promedio de 4,9%, principalmente dada por el aumento de actividades de cultivo de otros productos agrícolas, los servicios financieros e inmobiliarios de 3,8%, se destaca la

intermediación financiera y los servicios sociales, comunales y personales con el 3,4%. El crecimiento de esta rama de actividad es producto del aumento en la administración pública y la defensa.

En las ramas donde hay un comportamiento negativo se encuentra la explotación de minas y canteras, principalmente en el tema de la extracción de minerales, rama que disminuyó notablemente (-3,6%) y las industrias manufactureras con -1,0%. El comercio presenta una variación positiva de al menos un 2,1%, además que la rama de construcción tiene una variación negativa de (-10,4%). Lo que implica que el mercado de la fabricación de cemento pierde un poco su posición con respecto a las otras industrias y sectores de la economía.

A pesar del crecimiento del PIB las empresas más grandes lograron para 2017 crecer en un 6% en cuanto a sus ingresos operacionales, en comparación con el año anterior. También se produjo un incremento de 14,4% gracias a las utilidades generadas en la minería e hidrocarburos, donde el patrimonio también aumentaría un 8,6%,

Por su parte, la rentabilidad del patrimonio fue de 8,56% en 2017, lo que significó un ascenso de 0,3 puntos porcentuales frente al año inmediatamente anterior. Este resultado fue ocasionado por el aumento en el margen neto, debido al incremento en las utilidades netas. Este aspecto posiciona al sector minero e hidrocarburos como uno de los más importantes para la economía colombiana, frente a otros sectores como el manufacturero que genera en ganancia 8.43 billones a 2016, por encima del sector agropecuario, comercio y construcción, siendo el segundo sector con mayores ingresos operacionales de 145,26 billones por encima de los hidrocarburos y minería, pero por debajo de los servicios que es donde más se registra una participación de ingresos operacionales.

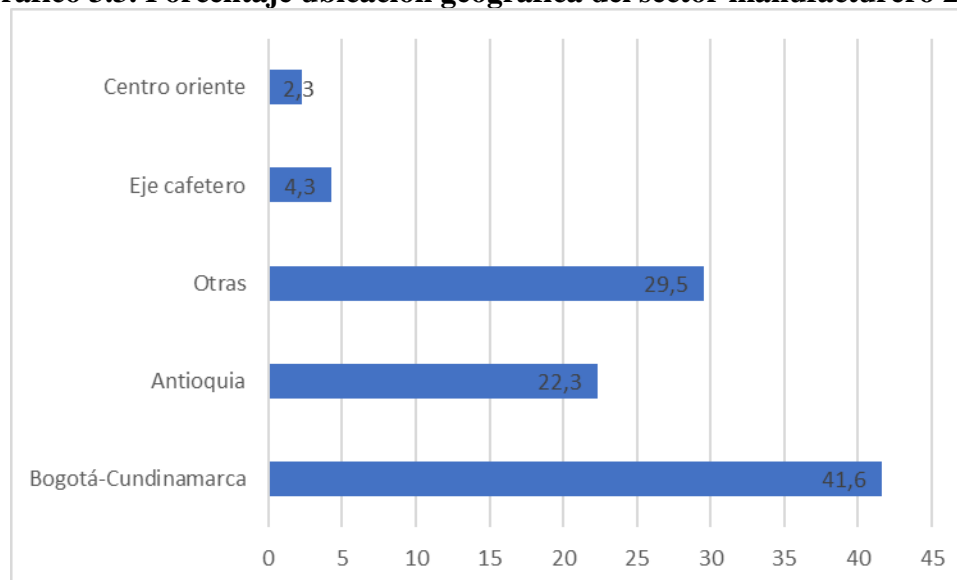
Tabla 3.1. Sector de la economía, ingresos operacionales y ganancias 2015 - 2017

SECTOR	INGRESOS OPERACIONALES (Billones de pesos) 2016	INGRESOS OPERACIONALES (Billones de pesos) 2017	Variación %	Ganancias (Pérdidas) (Billones de pesos) 2015	Ganancias (Pérdidas) (Billones de pesos) 2016	Variación %
AGROPECUARIO	9.34	9.51	1.81%	0.298	0.156	-47.49%
COMERCIO	130.19	137.47	5.59%	2.01	1.82	-9.15%
CONSTRUCCIÓN	17.22	17.29	0.41%	2.41	1.63	-32.62%
MANUFACTURA	146.67	145.26	-0.96%	9.69	8.43	-13.04%
MINERO E HIDROCARBUROS	110.94	135.18	21.85%	4.03	14.57	261.46%
SERVICIOS	152.02	155.52	2.30%	20.85	18.33	-12.10%

Fuente: Superintendencia de Sociedades- Supersociedades

Dentro de la industria manufacturera la ubicación geográfica se concentra principalmente en Bogotá-Cundinamarca con el 41,6%, seguido de otras que reúne a varios departamentos como; Valle, Cauca, Atlántico, entre otros, en Antioquia 22,3%, distanciándose del eje cafetero con un 4,3% y centro oriente 2,3%.

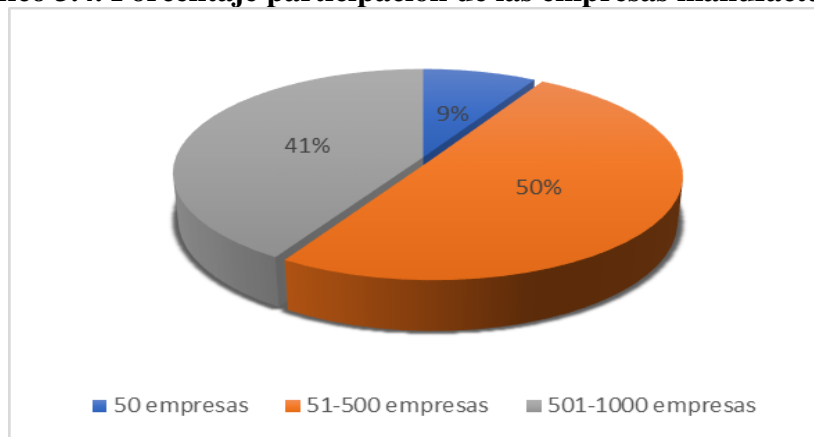
Gráfico 3.3. Porcentaje ubicación geográfica del sector manufacturero 2017



Fuente: Supersociedades

En el ranking de las primeras 50 empresas del país, 9% de ellas son manufactureras, el 50% participan entre los puestos 51 a 500 y en las siguientes ubicaciones en el ranking se encuentran el otro 41% de las industrias manufactureras.

Gráfico 3.4. Porcentaje participación de las empresas manufactureras



Fuente: Supersociedades

A pesar de lo sólida que se ha visto la industria cementera, los últimos años han sido difíciles, por lo que es posible encontrar un cambio en las posiciones frente a las demás empresas, ese retroceso es posible evidenciarlo tanto en el sector manufacturero como en el sector de la construcción, por lo que Cementos Argos para el 2017 obtiene la posición 66, Cemex Colombia la 50 y Holcim la 227, estas posiciones se ordenan a partir de los ingresos operacionales del 2017. La posición que tiene la industria cementera con respecto al sector manufacturero implica que Cemex se encuentra en el lugar 6, Cementos Argos en el 13 y Holcim en el puesto 85.

Tabla 3.2. Posición de las empresas cementeras en 2017

Posición de la empresa todos los sectores	Posición de la empresa sector manufacturero	RAZONSOCIAL
50	6	CEMEX COLOMBIA S.A.
66	13	CEMENTOS ARGOS S.A.
227	85	HOLCIM (COLOMBIA) S.A.

Fuente: Supersociedades

Para el 2016 y 2017 es importante evidenciar que, si bien quien tiene la posición de liderazgo y participación del mercado es Cementos Argos, su otra competidora Cemex, ha aumentado sus ingresos operacionales a 2.087.615.830 (miles de pesos), aunque al revisar la ganancia en este mismo año, se puede encontrar que Argos S.A, obtiene una ganancia que llega aproximadamente al 175% mayor a Cemex, los activos, pasivos y patrimonio, también se encuentran por encima de sus dos competidoras, lo que le permite mantener tranquilamente su posición en el mercado del cemento.

Tabla 3.3. Estados financieros de las empresas cementeras 2016

RAZON SOCIAL	INGRESOS OPERACIONALES 2016	GANANCIA (PERDIDA) 2016	TOTAL ACTIVOS 2016	TOTAL PASIVOS 2016	TOTAL PATRIMONIO 2016
CEMEX COLOMBIA S.A.	2.087.615.830	243.504.410	3.686.433.563	1.403.703.326	2.282.730.237
CEMENTOS ARGOS S.A.	1.740.529.206	713.636.000	13.111.846.000	4.460.651.000	8.651.195.000
HOLCIM (COLOMBIA) S.A.	716.629.075	100.515.512	674.090.228	428.415.397	245.674.831

Fuente: Supersociedades

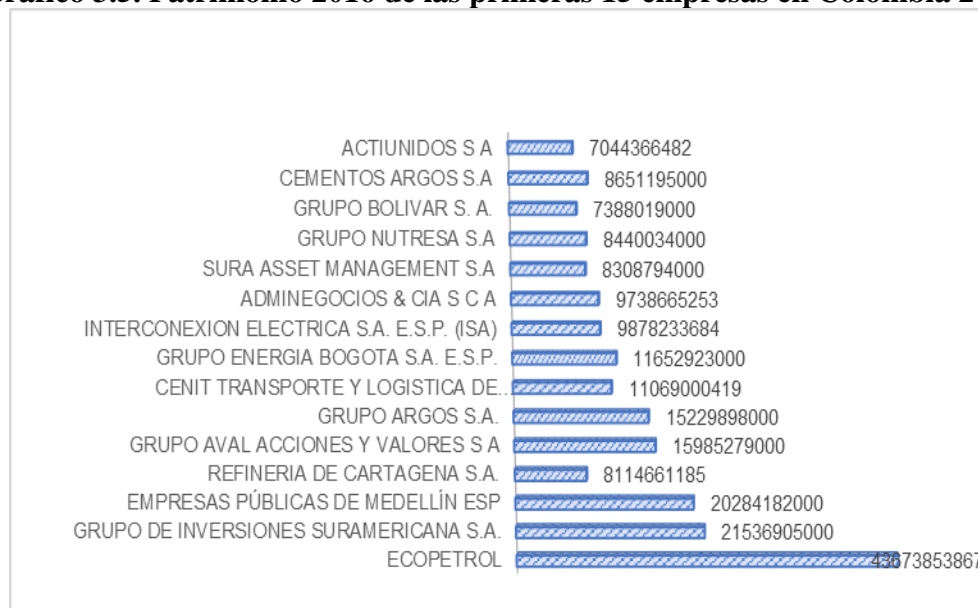
El panorama al 2017, cambió frente a los ingresos operacionales y la ganancia (pérdida), en la cual, si bien disminuye, Cemex mantiene unos ingresos operacionales por encima de Cementos Argos S.A., pero son menores al año anterior, para Argos es de 1.448.429.000 (miles de pesos), lo que representa para esta empresa una pérdida de 9.209.000 (miles de pesos), en el que Holcim también evidencia pérdidas 29.754.704(miles de pesos), en el que también se ha aumentado los pasivos y disminuido el patrimonio. No obstante, a esta situación la posición dentro de la industria por parte de Argos se mantiene.

Tabla 3.4. Estados financieros de las empresas cementeras 2017

RAZON SOCIAL	INGRESOS OPERACIONALES 2017	GANANCIA (PERDIDA) 2017	TOTAL ACTIVOS 2017	TOTAL PASIVOS 2017	TOTAL PATRIMONIO 2017
CEMEX COLOMBIA S.A.	1.705.926.720	33.039.480	3.809.343.614	1.536.461.330	2.272.882.284
CEMENTOS ARGOS S.A.	1.448.429.000	(9.209.000)	13.377.450.000	5.036.474.000	8.340.976.000
HOLCIM (COLOMBIA) S.A.	559.976.526	(29.754.704)	689.114.360	574.278.875	114.835.485

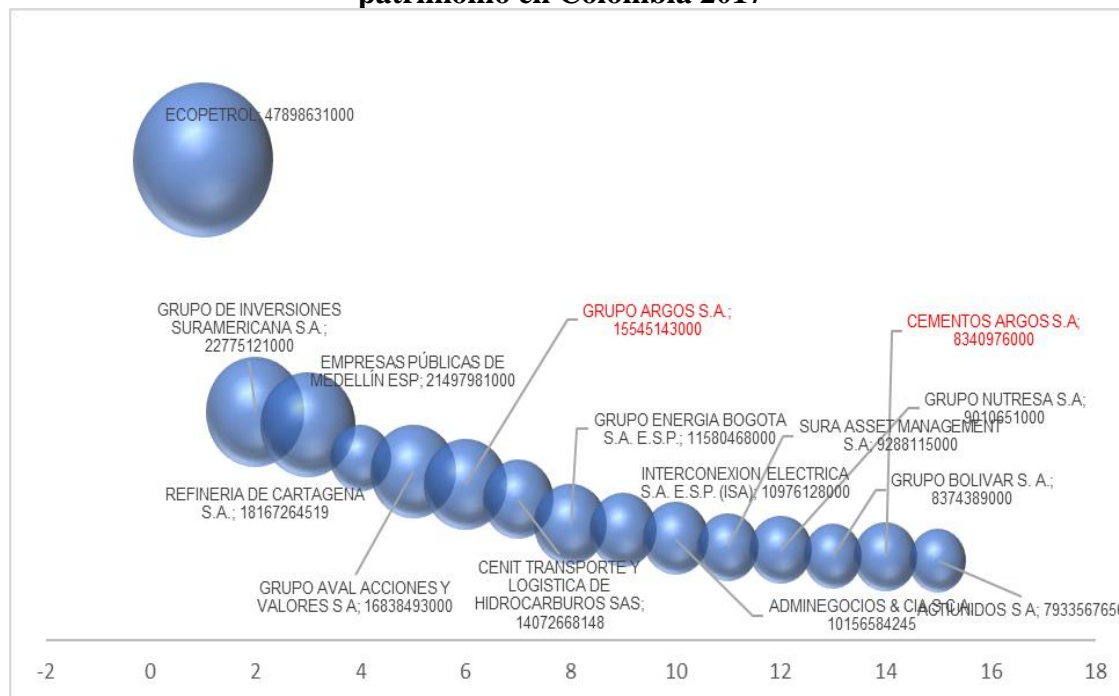
Fuente: Supersociedades

Dentro de las cifras a 2017, que permiten verificar que Cementos Argos continúa, teniendo una posición privilegiada, dentro de la economía colombiana, se encuentran los datos sobre patrimonio. Situación que se corresponde, con el año inmediatamente anterior, lo que permite a esta empresa controlar su participación en la industria del cemento, gracias a su músculo financiero y al respaldo de su economía de escala, Grupo Argos S.A, el cual es el sexto grupo económico más fuerte.

Gráfico 3.5. Patrimonio 2016 de las primeras 15 empresas en Colombia 2016

Fuente: Supersociedades

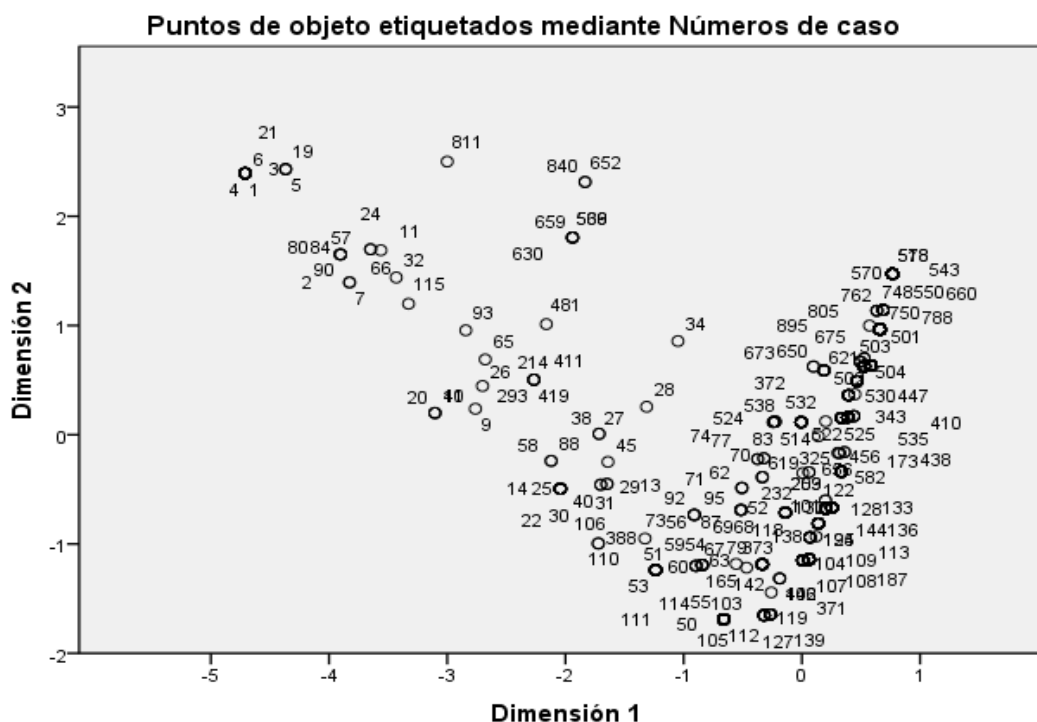
Gráfico 3.6. Posición de Cementos Argos S.A respecto de las 15 empresas con mayor patrimonio en Colombia 2017



Fuente: Supersociedades

Siguiendo los datos suministrados por Supersociedades (2018b), de acuerdo con las 1000 empresas más grandes de Colombia, existe una concentración de empresas, principalmente en las que presentan ingresos operacionales por debajo de 255.201.309 (miles de millones de pesos), de acuerdo con varias correlaciones como; posición de la empresa e ingresos operacionales 0,789; activos relacionados con pasivos 0,672 y la relación más fuerte 0,844 entre activos y patrimonio. Estas tres correlaciones muestran una dispersión de unas pocas empresas, al igual que una concentración en las más alejadas que se encuentran al final entre la posición 500 en adelante.

Gráfico 3.7. Ubicación de las 1000 empresas más grandes de Colombia según ingresos operacionales, relación de activos con pasivos y relación de activos con patrimonio



Normalización principal por variable.

Fuente: Supersociedades

Haciendo un análisis de los diversos agentes y sus disposiciones en torno a las formas de capital económico, político, social, cultural y simbólico se propone una descripción gráfica del campo de poder en Colombia, para posteriormente pasar a comprender la empresa Cementos Argos como campo.

En el gráfico 3.8, el poder mayor se encontraría ubicado en el punto 0,0 siendo los sectores o agentes más cercanos a este, quienes actualmente ostentan mayor poder en el país desde las diferentes formas del capital planteadas por Bourdieu. También hay que tener en cuenta que los diversos tipos de capital se encuentran en una serie de coordenadas, en las que hay agentes que poseen más o menos capital. En el caso de este estudio, Cementos Argos S.A. tiene una posición privilegiada en cada uno de los capitales que le permite tener mayor cercanía al campo de poder, si bien no es una organización empresarial abanderada

de varios sectores se encuentra bien posicionada, lo cual le permite solventar las fuerzas, tensiones, estrategias y disputas que se presentan.

Desde la perspectiva de Pierre Bourdieu, el cual integra el modo de pensamiento relacional con la ubicación de los agentes (estructura), podemos evidenciar que el espacio social está definido por acercamientos y distancias sociales, los cuales siempre deben ser tomados en cuenta, sin ignorar las diferencias sociales que en dichos espacios se presenten, debido a que se caracterizan por la existencia y el acento en la desigualdad que se encuentra ligada a la distribución de los capitales.

En los campos hay desplazamientos de los agentes, a través de sus capitales pueden pasar de un campo a otro, sin dejar de lado sus otras prácticas y posiciones. Por ej. Empresarios y políticos, profesores, miembros de juntas directivas, etc.

En el gráfico 3.8 se ubican agentes que se relacionan con la industria del cemento y con la empresa Cementos Argos, estos agentes se ubicaron de acuerdo con su producción e influencia en cada campo.

En el cuadrante del campo económico se encuentran los agentes económicos, productivos y agremiaciones que tienen poder de negociación e influencia en este campo en el país. El sector minero e hidrocarburos ostenta el mayor poder en este campo, de la mano el grupo empresarial antioqueño que respalda la empresa Cementos Argos. Se ubica también cercano al poder el sector de la construcción, al que pertenece la empresa. Fenalco y Andí, se ubican como las principales agremiaciones que articulan y presionan por los intereses y estrategias de los principales agentes, los de mayor fuerza en el campo económico.

Por su parte, en el campo político se ubican agentes con posibilidades de intervención en éste. Es el caso de los sindicatos, que, si bien no están tan cercanos al espacio de mayor poder, en todo caso ocupan un lugar en él, presentando sus estrategias, generalmente de presión ante peticiones y negociaciones colectivas que impactan de manera directa a la industria y a la empresa. En este campo se ubican también las ramas del poder público del país, los partidos políticos y los medios de comunicación como agentes que presionan en el campo para la toma de decisiones en este ámbito. Lo propio sucede con el grupo y Cementos Argos que realizan prácticas de cabildeo para lograr acciones políticas que

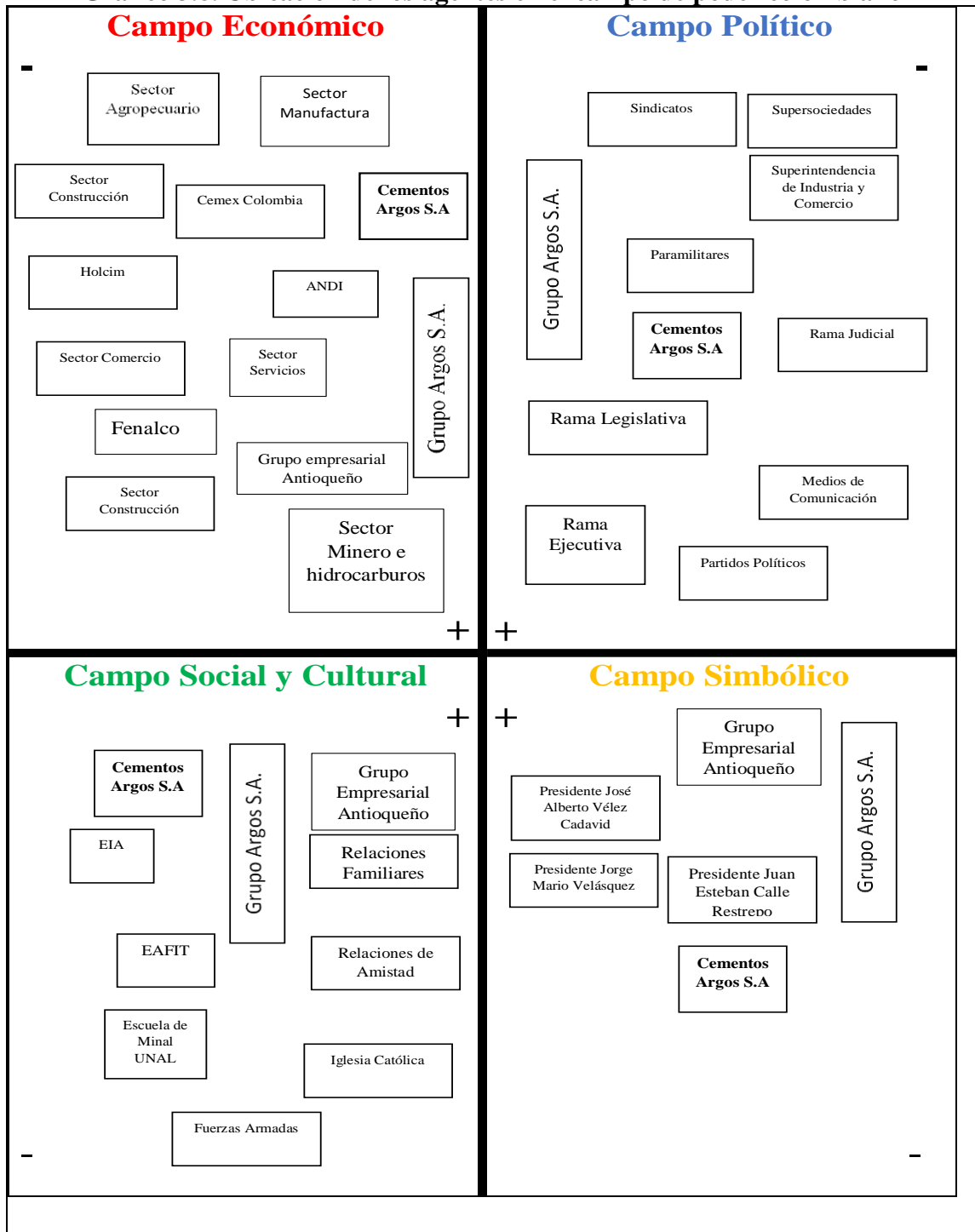
resulten favorables a sus intereses. En este campo, también se ubican dos órganos de control del país: Supersociedades y Superintendencia de Industria y Comercio, quienes tienen la atribución de sancionar prácticas en la industria y de la empresa que se encuentren por fuera de la legislación y acuerdos comerciales vigentes. De igual forma, se ubicó un agente: paramilitares, que, si bien se encuentra al margen de la ley, con sus actuaciones originan movimientos y acciones en el campo político.

En cuanto al campo social y cultural, se ubicaron agentes importantes relacionados con la industria y la empresa. La iglesia católica y los centros de educación superior del país donde se forma a los cuadros directivos del grupo y la empresa son muy relevantes en la construcción y acumulación de sus capitales sociales y culturales. Las fuerzas armadas del país se ubicaron como agente, aunque alejado del poder, con legitimidad, aceptación social y cultural por parte de la empresa.

En el cuadrante del capital simbólico, se ubica además del grupo y la empresa como grandes productores de bienes simbólicos a sus últimos dirigentes dotados de una importante acumulación simbólica proveniente de la transformación de sus capitales sociales y culturales.

Así, bajo la perspectiva de Bourdieu se examina la doble cara del poder y se comprende también la argumentación de la sociedad para justificarlo. Ello es particularmente observable en el campo empresarial, en el que la dinámica del poder crea lo que parecen valores internos, principios y una ética empresarial muy particular que se interpreta como mecanismo para legitimar las prácticas.

Gráfico 3.8. Ubicación de los agentes en el campo de poder colombiano



Fuente: Elaboración propia

3.2. La gran empresa. Cementos Argos como campo social

Imagen 3.5. Silos y volquetas Argos



Fuente: Cementos Argos logró el sueño americano. Recuperado <https://www.paisminero.co/de-economia/economia-colombiana/12734-cementos-argos-logro-el-sueno-americano>

En esta sección se examina la organización empresarial Cementos Argos S.A., desde la perspectiva de campo social propuesta por Bourdieu y así, algunas estrategias de la empresa como campo.

Cementos Argos fue fundada en Medellín en el año 1934 tras la idea de los ingenieros Carlos Sevillano Gómez y Jorge Arango Carrasquilla, de incursionar en un negocio con un gran potencial en un país que apenas iniciaba la construcción de su infraestructura y en el que estaba cambiando la forma como se edificaba. Bajo un modelo de sociedad anónima, participaron como accionistas varios miembros de la familia Arango y otros inversionistas, entre los que se destacan el municipio de Medellín y el Ferrocarril de Antioquia. (Londoño, 2012). Después de un poco más de dos años de creada, Argos sacó al mercado de Medellín su primera producción de cemento. Al poco tiempo Argos promovió la fundación de Cementos del Valle y Cementos del Caribe y, posteriormente, hacia los años 50, centralizó el control de otras dos empresas cementeras que habían nacido en Antioquia: Cementos del Nare y Cementos El Cairo. En esa misma década, Nare lideró la fundación de Cemento Blanco de Colombia y Argos participó en la fundación de Cementos de Caldas. Para 1960 Argos incursionó en el negocio del concreto, y constituyó una distribuidora y una fábrica de

empaques. Es decir, tenía control sobre el negocio de cemento en sus diferentes etapas. (Londoño, 2012). Lo anterior se puede entender como una estrategia práctica, es decir adaptada a las exigencias y urgencias de la acción en la lógica económica (Bourdieu, 2000)

Además de participar en la fundación de empresas cementeras y en su centralización, Argos fue accionista fundador de la Compañía Suramericana de Seguros y del Banco Industrial Colombiano en 1944, así como de varias compañías extractoras de carbón. En 1960 Argos era el centro del grupo cementero del occidente colombiano y, de manera directa, o por intermedio de otras empresas asociadas, controlaba otras sociedades. Desde entonces Argos era un grupo económico con una participación importante en la industria cementera nacional y con inversiones en otros sectores. Sin embargo, Argos no centralizaba las funciones, sino que diferentes empresas del grupo cementero adelantaban actividades para las demás. Por ejemplo, la creación de otras empresas (Cementos del Nare) o el liderazgo de la actividad internacional (Cementos del Caribe). (Londoño, 2012).

En lo relativo a la producción, se inició la operación coordinada de la cementera Argos en Medellín con Cementos El Cairo en Santa Bárbara, manteniendo de esta forma una lógica de la integración vertical hacia atrás, esta vez en cabeza de El Cairo. (Londoño, 2012). Por su parte, la promoción de personas entre las empresas controladas por Argos era una práctica común. Es así como personas formadas en la fábrica de Argos en Medellín pasaban a desempeñarse en Valle o en El Cairo, y también se daban promociones de las subsidiarias hacia Argos. Sin duda, ni la coordinación de actividades ni el control de la operación eran característicos de la forma como se desempeñaban las funciones corporativas en Argos. El control se realizaba más sobre los resultados y se mantenía un contacto con las empresas desde sus juntas directivas. Era un modelo que, en el concepto de algunos, se podría nombrar como respetuoso de la autonomía. (Londoño, 2012, p.138).

Hacia los años 90, Argos ya era un conglomerado de inversiones sin haber abandonado el negocio de cemento ni los que integraban la cadena y los de concreto, participaba en otras empresas y tenía la forma de un grupo empresarial. Para esa misma década ya operaban dos nuevas plantas como Colclinker y Cementos Rioclaro (por cierre de Cementos de Caldas) y se dieron los primeros pasos para desinvertir en algunos negocios y enfocarse en el negocio central, el negocio cementero.

Hasta dichos años, el manejo de Cementos Argos había sido más bien conservador, sin embargo, la apertura económica y la entrada de empresas productoras de cemento desde el exterior como Cemex y Holderbank (actualmente Holcim), con el riesgo inminente de acaparar el mercado, implicaron una revisión de su estructura organizativa, identificando la necesidad de una planeación centralizada para evitar la competencia entre sus propias empresas. Al fortalecimiento interno, se sumó la expansión de la producción con la adquisición de la Cementera Paz del Río, lo que incrementó su porcentaje de participación dentro del mercado del cemento en Colombia al cierre de la década (“La guerra del cemento”, 1997).

A decir de la propia empresa, a partir de 2003, Cementos Argos inició un proceso de consolidación y transformación, que implicó la fusión de sus ocho compañías cementeras para la integración de operaciones bajo una sola marca (en 2005), la continuidad en el cambio de estrategia en inversiones y la negociación unificada con los diferentes sindicatos que existían en cada una de las empresas cementeras antes de la fusión para la firma, en 2006, de una convención colectiva. La idea de la fusión existía desde tiempo atrás en los directivos de la compañía, sin embargo, el temor de los directivos a la convención laboral unificada había dilatado tal decisión (Londoño, 2012). Entre 2006 y 2015 Cementos Argos S.A. realizó la compra de plantas de moliendas en los Estados Unidos, Panamá, República Dominicana y Haití y de plantas de cemento en los EE. UU y Honduras, como parte de su estrategia de internacionalización.

Hacia 2012 se creó el Grupo Argos, un conglomerado dedicado a la infraestructura que alberga a la empresa de Cementos Argos, Celsia (energía), Odinsa (concesiones de obras públicas) y Compas (puertos), además de otros negocios como el inmobiliario, desarrollo urbano y la participación en las empresas del Grupo Empresarial Antioqueño: Suramericana, Grupo Nutresa y Bancolombia. (Grupo Argos, 2016).

A partir de estrategias corporativas ya mencionadas, Argos ha logrado una posición privilegiada en el campo empresarial, no sólo a nivel nacional, sino también en mercados mundiales, en donde se encuentra con cementeras ya posicionadas.

La apertura económica que afrontan los países latinoamericanos a finales del siglo XX, cambia drásticamente el mercado interno, producto de esto la inversión extranjera llega

interesada por las privatizaciones ocurridas y la estrategia que concentra aún más el capital económico, social y simbólico, producto de las fusiones y adquisiciones.

Las multilatinas de acuerdo con Morales, Mochi y Girardo (2014), siguen la estrategia de las empresas transnacionales. Los grupos empresariales también van a aprovechar las barreras comerciales para efectuar actividades de exportación, además mejoraron las ventajas competitivas y las capacidades organizacionales para enfrentar la competencia que venía del exterior.

La idea de multilatina es relativamente reciente, se incentiva principalmente por la manera como los Estados de América Latina pierden su rol como agente hegemónico y el lugar que antes ocupaban lo asumen las empresas transnacionales, en este caso; las multilatinas con capitales originados en alguno de los países latinoamericanos. Las multilatinas tienen una rápida expansión en el campo de poder en las últimas décadas, gracias a las nuevas relaciones económicas que surgen en la región debido a los procesos de globalización. Estas relaciones económicas, en donde no sólo intervienen las leyes de oferta y demanda, sino que están marcadas por la expansión de las políticas neoliberales, constituyen el elemento propicio para el surgimiento de este tipo de empresas. En estas organizaciones empresariales, el principal reto es la consolidación hacia afuera, realizando inversiones transfronterizas que como en el caso de Cementos Argos S.A., no sólo llegan a los países latinoamericanos, sino que buscan conquistar el mercado norteamericano.

Los movimientos de capital económico y social de las organizaciones empresariales, también van a permitir que en las últimas décadas se experimente esta internacionalización. La intervención estatal con reformas económicas que facilitan la concentración financiera, la necesidad de diversificar los riesgos, las limitaciones en los mercados locales, entre otros factores, han dado origen a este nuevo fenómeno que agrupa un gran poder, que excede lo económico.

La mayoría de las multilatinas se concentran en Brasil, Argentina, México y Chile, y últimamente las empresas de origen colombiano empiezan a ganar un terreno significativo, en sectores relacionados con los recursos naturales, como es el caso de Cementos Argos S.A., enfocada en el cemento portland, concreto y productos derivados de estos. En las multilatinas se evidencia un elemento común y es que muchas de ellas tienen acceso

privilegiado a los recursos naturales. El mercado del cemento, por ejemplo, tiene diversas barreras de entrada las cuales están marcadas por adquisición de tierras ubicadas estratégicamente, licencias ambientales, títulos mineros, acuerdos comerciales, entre otros aspectos, que permiten un adecuado posicionamiento frente a las disputas por el mercado local, regional, e incluso mundial. La decisión económica, como se aprecia, no es la de un agente económico aislado, sino la de un colectivo: grupo, familia, en este caso empresa, que funciona como campo (Bourdieu, 2000). En este caso, primero se aseguró el mercado interno, para luego ir en busca de la internacionalización, teniendo ubicada la materia prima necesaria y posteriormente un mercado ya cautivo, por lo que uno de los pasos a seguir fue la estrategia encaminada a las fusiones y adquisiciones que garantizaba justo esto.

El negocio cementero forma parte de un conjunto de bienes y servicios denominados intermedios, pero en el cual existen características que lo distinguen de otras ramas económicas; altos costos de transporte, la recuperación de capital invertido que es a mediano y largo plazo, lo cual actúa como barreras de entrada y salida a los competidores.

Si bien Cementos Argos S.A., no se encuentra dentro de las veinte cementeras principales del mundo, ha desempeñado un papel importante a escala regional, dado que opera fuertemente en mercados de América Latina como (Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Panamá, Haití, República Dominicana); Europa (España y Portugal); África (Egipto y Mozambique) y Norteamérica (Estados Unidos).

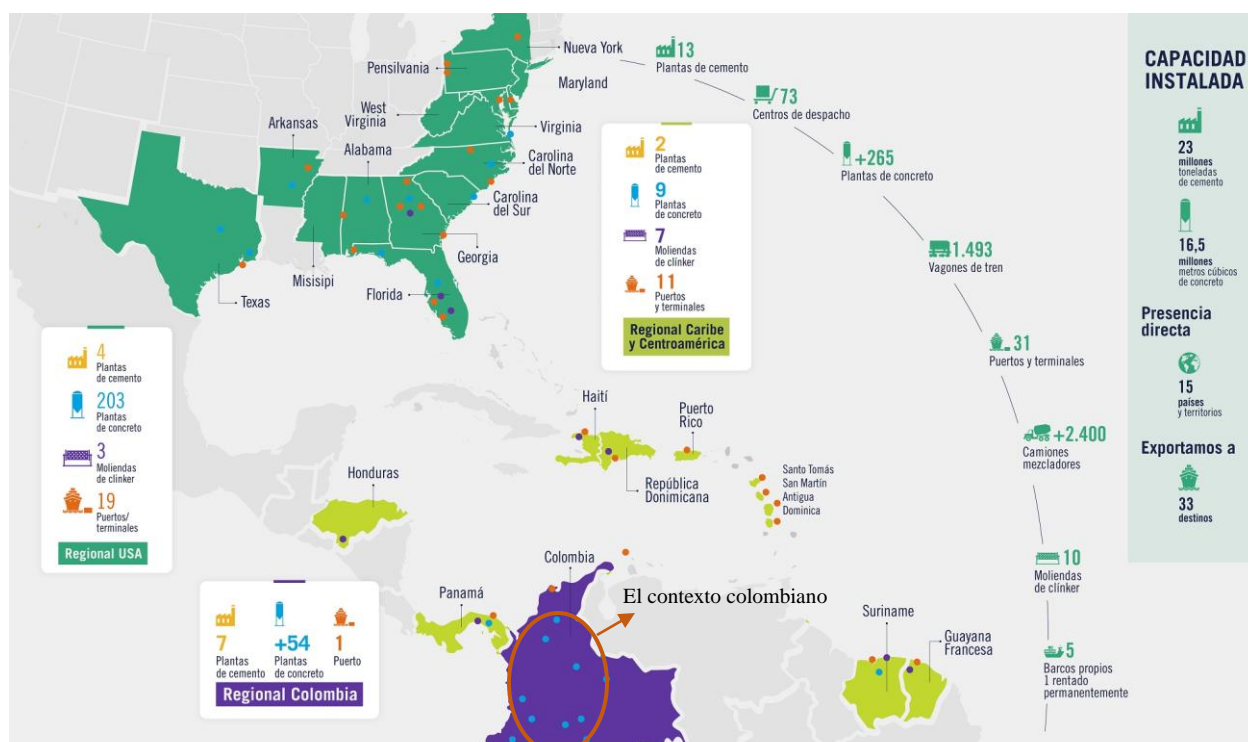
Una de las ventajas que presenta Argos frente a otra multilatina también dedicada al cemento como Cemex, la cual tiene una cartera más horizontal en la industria cementera es que Cementos Argos S.A., tiene una cartera de actividades más diversificada y relacionada, lo que minimiza los riesgos cuando aparecen las crisis económicas.

En la actualidad: “en el negocio del cemento, Argos es líder en Colombia y el cuarto productor más grande de Estados Unidos. Cuenta con siete plantas en Colombia, cuatro en Estados Unidos, una en Honduras y una en Puerto Rico; diez moliendas de clínker ubicadas en Colombia, Estados Unidos, Haití, Panamá, República Dominicana, Honduras, la

Guayana Francesa y Surinam; y treinta y un puertos y terminales de recepción y empaque. La capacidad instalada total es de 23 millones de toneladas de cemento al año”⁶

Su presencia y contexto se puede observar en la siguiente imagen:

Imagen 3.6. Presencia según el mercado y contexto colombiano



Fuente: <https://argos.co/Acerca-de-Argos/Contexto> y adaptado por el autor

Para finalizar este apartado, y dentro de esta discusión, en las relaciones de poder es relevante establecer, no sólo la importancia que tiene en este caso el capital económico, sino la articulación con los capitales culturales, como configuradores del campo de poder, y que poseen los dirigentes de la industria cementera colombiana y expresan en su forma de liderar, para el caso, a cementos Argos.

⁶ Tomado en marzo 2021 de la página web: <https://argos.co/Acerca-de-Argos/Contexto>

3.2.1. Configuraciones del poder simbólico

Considerando los planteamientos realizados por Bourdieu, en el campo empresarial con la participación de grandes industrias como la del cemento, el poder tiene una presencia ineludible.

En este sentido, las organizaciones empresariales de esta industria que se encuentran más cercanas al campo de poder, para el caso: Cementos Argos S.A., se conforman como instituciones, por cierto, paradigmáticas, relevantes en la sociedad, con capacidad de intervenir directamente en la conformación del “conocimiento del mundo social y (...) de las categorías que lo posibilitan” (Bourdieu, 1991). Como lo señala Bourdieu (1991), lo que se pone verdaderamente en juego será una lucha política en tanto se trata del poder de conservar o transformar el mundo social conservando o transformando las categorías de percepción de ese mundo.

La aproximación a la comprensión del poder simbólico puede iniciar al considerar a los agentes sociales, con sus capitales distintos. Las posiciones ocupadas por los agentes e instituciones al interior del campo dan cuenta de relaciones de poder que son, a su vez, manifestaciones de tensiones, conflictos, movilizaciones y luchas.

Así pues, para el caso del estudio se pone de relieve la apreciación de Bourdieu sobre la importancia de las relaciones económicas como elemento diferenciador de clases, pero siempre en vínculo con las manifestaciones simbólicas que contribuyen tanto a la reproducción como a la diferenciación social.

Por ello, los agentes enclasados como dominantes se constituyen como tal, sólo si hegemonizan sentido.

Por lo tanto, para comprender la lógica del campo además de tener en cuenta las posiciones ocupadas también es preciso considerar los sistemas de disposiciones que agentes e incluso instituciones lideradas por ellos, han adquirido a través de la interiorización de un tipo determinado de condiciones sociales y económicas (*habitus*) ya que contribuyen a regular sus dinámicas.

Al plantear Bourdieu que el poder simbólico está basado en el reconocimiento, renombre, prestigio, honor, gloria y autoridad, la esencia de estos, y de la noción de

reconocimiento que establece, denota respeto otorgado con base a los logros y cualidades de las personas que se reconocen como valiosas, dignas de admiración. Esto significa que todas las formas de poder simbólico presuponen una evaluación normativa. Por lo tanto, se entiende que los participantes en el campo hacen posible ese poder simbólico ya que aceptan las bases de la conducta real. Sin ellos, los logros y las cualidades no serían estimadas y ninguna concepción del poder simbólico sería posible.

En este sentido, a continuación, se examinan las trayectorias y capitales de los últimos líderes de la organización empresarial Cementos Argos, dominante del campo.

Origen social, capitales y trayectorias de los tres últimos presidentes de Cementos Argos S.A

Uno de los aspectos más relevantes para el capital cultural es la calificación profesional, Restrepo (2009), puntualiza que, a comienzos del siglo XX, el sistema educativo de Antioquia tenía entre sus objetivos, inculcar valores religiosos y civiles e impartir una educación humanística orientada al ingreso de los alumnos a las profesiones tradicionales de las élites (derecho, medicina e ingeniería).

Muchos de los integrantes de las élites patronales antioqueñas, hicieron su bachillerato en el Colegio de San José, en el Colegio San Ignacio o en el Liceo de la Universidad de Antioquia, calificados hasta finales de los años 1960 como las tres mejores escuelas de la ciudad, lo cual creó entre ellos nexos, experiencias sociales y niveles de educación similares, que se vieron fortalecidos y permitieron entre ellos, la creación de vínculos sociales y estilos de vida semejantes (Restrepo, 2009, p.102). El capital cultural es “en efecto, el producto garantizado de los resultados acumulados de la transmisión cultural asegurada por la escuela (cuya eficacia depende de la importancia del capital cultural directamente heredado de la familia). Por medio de las acciones de inculcación e imposición de valores que ejerce, la institución escolar contribuye también (en una parte más o menos importante según la disposición inicial, es decir, según la clase de origen) a la constitución de la disposición general y trasladable con respecto a la cultura legítima” (Bourdieu, 2012, p.26).

Nicanor Restrepo Santamaría, reconocido directivo empresarial de la segunda parte del siglo XX en Antioquia, al retirarse de sus actividades como presidente de diversas compañías, condensó en un estudio denominado: *Empresariado antioqueño y sociedad 1940 – 2004. Transformación e influencia de las élites patronales de Antioquia sobre las políticas económicas y sociales colombianas a partir de 1940*, algunas de las características de una élite patronal, a su decir, resultante del proceso de industrialización antioqueño y la cual, fue constituida por el conjunto de primeros ejecutivos de las empresas, denominados presidentes o gerentes generales (Restrepo, 2009).

Para Restrepo (2009), entre otras características de esta élite, se destacó su acento localista, “los vínculos de sus miembros con su región de origen fueron muy fuertes” (p. 155), el paso fluido hacia cargos públicos gracias a las relaciones establecidas, además que un sentido y valor otorgados a las asociaciones y organizaciones, como soporte de las relaciones sociales. A su vez, los nuevos miembros de esta élite, poseen atributos profesionales más especializados y experiencias laborales diferentes. Sin embargo, comparten los mismos valores de sus antecesores, lo que permitió su incorporación a la dirección de las empresas de manera gradual y sin rupturas.

En cuanto a la educación universitaria, continúa Restrepo, a pesar de la apertura de instituciones de educación superior en Medellín, el atraso en ciencia y tecnología percibido por las élites empresariales, hizo que estas enviaran a sus hijos a continuar sus estudios en universidades de Estados Unidos y de Europa. Los empresarios antioqueños se formaron alrededor de las diferentes actividades del proceso de desarrollo económico de la región, incorporando y modificando competencias profesionales, a medida que los negocios se hicieron más complejos y exigentes, además de obligarlos a prepararse en nuevas disciplinas. (Restrepo, 2009).

El autor plantea reiteradamente que, los actuales miembros de las élites patronales antioqueñas, presidentes y miembros de las juntas directivas, no tienen relación patrimonial con las empresas que lideran; lo que la diferencia de otras élites empresariales del país: como las de Bogotá, Santander, Valle del Cauca y Caribe, lo que explica la situación antioqueña, con la preponderancia de la figura de sociedades anónimas, inscritas en la bolsa de valores y “sus normas opuestas a prácticas nepotistas”. (p. 105). A partir de los años 70,

con el cambio en la composición de las acciones de las empresas antioqueñas⁷, el poder de los presidentes y de las juntas directivas aumentó, concentrándose cada vez más las decisiones empresariales en estas figuras, cuya nominación se realiza en un proceso cerrado (Restrepo, 2009).

La tradición antioqueña identifica al presidente de las empresas, asignándole una reputación de poder y les otorga símbolos de prestigio y privilegios⁸. “Dicha concentración de poder en manos de los administradores los convirtió también en individuos que aparecieron en los circuitos de las élites empresariales, provistos de herramientas de valor especiales y asumiendo papeles de representación que no correspondían a sus cargos” (Restrepo, 2009, p. 108). “Si es cierto que la desventaja ligada al origen social es sustituida principalmente por las orientaciones escolares con los grados de selección diferencial que éstas implican para las diferentes categorías de estudiantes” (Bourdieu, 1996a, p130).

Siguiendo a Pécaut (como se cita en Restrepo 2009) este autor, aporta otros elementos sobre la elite antioqueña, relacionados con su unión por frecuentes lazos familiares, como también su interés de aparecer frente al Estado como representantes del empresariado regional y eventualmente de la industria nacional. Sin embargo, para el autor, el ingreso a esta élite de dirigentes empresariales, poco o nada tendría que ver con el origen social de los aspirantes:

Puede decirse que en la composición de las élites patronales antioqueñas solamente se perciben como criterios de pertenencia, los asociados a la calificación profesional de los miembros, su permanencia en las posiciones directivas y a los resultados de sus gestiones empresariales. (Restrepo, 2009, p102).

No obstante, se hace evidente encontrar que, si no hay un origen social similar, también este sea compensado por la entrada a un mercado de bienes simbólicos, que se presenta a partir de los diferentes lazos matrimoniales que se empiezan a tejer. De esta manera se aporta el capital social y simbólico familiar a las nuevas alianzas. El matrimonio de acuerdo

⁷ La cual se dio por medio de la concentración de acciones de las empresas en manos de nuevos inversionistas: aseguradoras, fondos y otras sociedades anónimas. Esto generó una separación progresiva de la propiedad de la empresa del control efectivo de los accionistas. (Restrepo, 2009).

⁸ Su alto grado de cohesión reforzó a su vez su influencia en lo local y en lo nacional, según Restrepo (2019), debido a la ausencia de élites tradicionales y a la distancia con el gobierno central, facilitando la ubicación en primer plano de la actividad industrial o comercial como fuente de prestigio y de poder.

con Bourdieu (2004), constituye una transacción económica de gran importancia, porque ayuda a perpetuar la jerarquía de todo un grupo social, es una estrategia que plantea la familia para resolver la continuidad del linaje y la preservación del patrimonio económico y simbólico.

Estas estrategias de reproducción son generadas desde el habitus que se orienta por un beneficio en este caso, relacionado con la distinción de clase, “las “elecciones” matrimoniales de los agentes en tanto que fruto de las estrategias, sensatas, pero no deseadas, de un habitus-objetivamente ajustado a las estructuras” (p.216).

En cuanto a las disposiciones sociales y culturales que identifica Bourdieu (1996a), sobre las instituciones educativas, es posible evidenciar como: la Escuela de Minas⁹, la Escuela de Administración y Finanzas¹⁰ y la Escuela de Ingenieros de Antioquia - EIA¹¹, fueron las instituciones de educación superior promovidas desde las élites empresariales, establecidas en Medellín. En ese sentido, sobre la Escuela de Minas, se destacó su papel en la formación de una capa tecnocrática que “lideró las relaciones predominantes dentro de las organizaciones, no solo en empresas privadas sino también en el esquema de gestión de empresas públicas de la ciudad y el departamento” (González, 2014, p. 73). Dicho liderazgo fue posteriormente asumido por la EIA y en mayor medida por la EAFIT.

Reconociendo la adscripción de los tres últimos presidentes de Cementos Argos S.A. a la élite empresarial descrita por Restrepo (2009) y fundamentada en elementos conceptuales del trabajo del sociólogo francés, Pierre Bourdieu, se realiza una reconstrucción del perfil de cada uno de ellos, recabando información más allá de sus hojas

⁹ La Escuela de Minas fue abierta como centro de formación de ingenieros de Antioquia en 1888. Hoy Facultad de Minas de la Universidad Nacional sede Medellín. Un número importante de presidentes de empresas antioqueñas, se formaron en ella hasta finales del siglo XX y las principales organizaciones empresariales de la región, estaban dirigidas por sus egresados a finales de ese siglo. Los ingenieros de la Escuela de Minas participaron en el desarrollo minero, energético e industrial de la región y muchos estuvieron vinculados, además de las actividades empresariales, a la administración pública.

¹⁰ La EAF se denomina hoy Escuela de Administración y Finanzas y Tecnologías – Universidad EAFIT. Fue creada para 1960, con el propósito de brindar formación especializada a los nuevos directores de las empresas y de construir nuevos perfiles profesionales, acordes con la evolución gradual de las actividades empresariales dada a partir de los años 50. (Restrepo, 2009).

¹¹ Actualmente, la Universidad EIA, fue fundada en 1978, por miembros de la élite patronal antioqueña y profesores de la antigua Escuela o Facultad de Minas de la Universidad Nacional, aduciendo las dificultades de la universidad pública, en términos de asambleas y paros que redundaban en interrupción académica. Surgió bajo el nombre de Escuela de Minas e Ingeniería que posteriormente es modificado.

de vida empresariales “oficiales”, para establecer su origen social, relaciones familiares, además de sus trayectorias escolares, laborales y sociales, así mismo, la expresión en ello de las diferentes formas de capital (económico, cultural, simbólico, social), de acuerdo con Bourdieu (2012). En ese orden de ideas, el capital cultural, sería el más importante, para el ingreso de individuos a la élite de directivos empresariales antioqueños, en el sentido que:

La cualidad más relevante que se exige a quienes conforman las élites patronales es una formación general polivalente que les permita desenvolverse y movilizarse en diferentes sectores específicos que comprenden la dirección de los grandes grupos empresariales¹², la participación en asociaciones gremiales, el ejercicio de una relación eficaz con el sector público, la capacidad de relacionarse internacionalmente y la vinculación a proyectos de contenido social (p. 104).

Estos aspectos son observados, en los siguientes perfiles de los presidentes de empresa, desde el capital escolar¹³, (Bourdieu, 1979a). El origen social, de acuerdo al autor, está basado por la profesión u ocupación del padre. En contraste con este aspecto, Restrepo (2009) va a plantear que este, no es un elemento a considerarse a la hora de dar cabida a nuevos individuos dentro de la élite patronal antioqueña. No obstante, al confrontar las relaciones de parentesco además de la región geográfica se evidencia que, estos dos aspectos, indican un papel determinante dentro de la reproducción social¹⁴ (reproducción de la estructura del espacio y de las relaciones sociales), siendo uno de los lugares por excelencia de acumulación del capital, bajo sus diferentes formas y de su transmisión entre las generaciones.

La unión por lazos familiares, evidenciada por Restrepo, está dada no sólo por la afinidad de los hábitos, sino también por la solidaridad de los intereses, es decir, a la vez, por el capital y para el capital, el capital económico, evidentemente, pero también el capital simbólico (el apellido) y, sobre todo, puede ser, el capital social (Bourdieu, 1994). Por

¹² Destaca a su vez la continuidad de ciertas prácticas de administración forjadas al ritmo de experiencias comunes adquiridas en los centros de enseñanza donde se formaron sus miembros y en las empresas donde iniciaron sus carreras.

¹³ Titulaciones obtenidas

¹⁴ Transmisión del apellido, elemento primordial del capital simbólico hereditario, transmisión del patrimonio material. La familia es sujeto colectivo (y no simple agregado de individuos) de un número considerable de actos: elección de un establecimiento escolar, compra de una vivienda (prestar dinero, y como contrapartida, dar consejos), entre otros. Bourdieu (1994).

consiguiente, este capital, se sabe que es la condición y el efecto de una gestión exitosa del capital poseído colectivamente por los miembros de la unidad doméstica.

La familia jugó un papel central en el desarrollo de las empresas antioqueñas durante el siglo XIX y en la industrialización de los primeros años del siglo XX, promoviendo sociedades por acciones que agrupaban a padres, hijos, hermanos, primos y otros parientes por afinidad surgidos con los matrimonios (p. 65). En Antioquia, en el periodo anterior a la fundación de bancos organizados, la familia fue la principal institución para la canalización de fondos destinados a las empresas que permitiera la movilización del crédito y las grandes sumas de capitales. La familia tenía simultáneamente un carácter bancario y empresarial, por lo tanto, era tan fuerte en la vida económica antioqueña, que los bancos que se fundaron en el siglo XIX, como también las industrias, se crearon alrededor de intereses familiares (p. 87).

De este modo, se puede evidenciar en la obra de Restrepo, que así como en diccionarios genealógicos de las élites antioqueñas y en los perfiles realizados sobre las figuras pioneras del empresariado antioqueño, los vínculos familiares, el cruce de apellidos, la unión de patrimonios y proyectos empresariales, se perpetúan extensas relaciones familiares, creadas por matrimonios entre los miembros de las élites y su vinculación con el surgimiento de diversas empresas, el alto nivel de endogamia y las alianzas económicas entre familias de círculos sociales y culturales muy cercanos, en torno a diferentes proyectos, entre otras situaciones.

En el análisis documental realizado, se intentó reconstruir, con la información disponible, los perfiles de los tres últimos presidentes de Cementos Argos, más allá de la trayectoria laboral pública, la cual es la principalmente resaltada en las hojas de vida oficiales; indagando sobre su origen social, el capital social expresado en su pertenencia a juntas directivas, asociaciones gremiales, consejos, sociedades, “el ejercicio de una relación eficaz con el sector público, la capacidad de relacionarse internacionalmente y la vinculación a proyectos de contenido social” (p.90), que son al decir de Restrepo algunas de las principales funciones de los presidentes empresariales miembros de la élite a la que perteneció y analizó. Finalmente, se aborda el prestigio, como expresión del capital simbólico, el cual se reconoce en los premios recibidos en el ejercicio de su actividad

directiva empresarial, pero también las situaciones de posible desprestigio, como sanciones o denuncias.

El volumen de la información sobre cada uno de los presidentes es desigual, podríamos decir que inversamente proporcional a la cantidad de poder ostentada actualmente, situación que se presenta cuando se aborda la elite de poder. En todos los casos, abundan los elementos oficiales y los discursos contruidos en torno de ellos. Se describen a continuación, los perfiles de José Alberto Vélez Cadavid, presidente entre los años 2003 y 2012¹⁵; Jorge Mario Velásquez Jaramillo, presidente entre 2012 y 2016¹⁶ y Juan Esteban Calle Restrepo, presidente en funciones desde el mes de abril de 2016 hasta la fecha. Todos de sexo masculino, antioqueños y nombrados en el cargo con una edad promedio de 52 años.

Últimos presidentes de Cementos Argos

José Alberto Vélez Cadavid: El discípulo de Nicanor Restrepo

Origen social

Nacido en 1950 en la ciudad de Medellín, en el departamento de Antioquia. Su familia paterna proviene del municipio de La Ceja, al oriente del departamento. Su tatarabuela paterna, Juliana Ángel Londoño, pertenecía al mismo tronco familiar del empresario Alejandro Ángel Londoño, miembro de la élite residente en Medellín, comerciante, minero, empresario, exportador y banquero conservador de finales del siglo XIX e inicios del siglo XX (Restrepo, 2009). Su bisabuelo paterno, Francisco Vélez Ángel, fue, entre finales del siglo XIX y mediados del siglo XX, un hacendado ganadero de filiación política liberal dueño de las haciendas; El Recreo y La Pradera de dicho municipio (Álvarez, 2016).

En los años 40, su abuelo, Gonzalo Vélez Mejía, ya residente en la ciudad de Medellín, participó, junto con otros miembros de la familia Vélez de La Ceja (Antioquia), en la conformación de la sociedad comercial Ganadera de La Ceja, dedicada al transporte de la leche hacia Medellín, y de la Empresa Lechera de La Ceja. El negocio de la leche se había

¹⁵ A partir de 2005 lo hizo simultáneamente en calidad de presidente de la Cementera y del Holding de empresas Grupo Argos.

¹⁶ Actual presidente del Holding Grupo Argos

convertido en un interés del mundo empresarial de Medellín por la vía de la banca, del comercio y de la industria, como forma de propiciar otro frente de operación (Álvarez, 2016). En ese sentido, Restrepo (2009) menciona como a consecuencia de su visión económica, se privilegiaba la diversificación en las inversiones como mecanismo para limitar los riesgos y para acelerar el crecimiento patrimonial. La familia Restrepo, también contaba con una hacienda ganadera en el municipio de La Ceja y participaron del mencionado negocio de la sociedad comercial.

Las escasas menciones a su padre, Alberto Vélez Correa, resaltan su actividad como; caballista, socio fundador y escritor¹⁷ de la asociación Caballo Criollo Colombiano (Suscaballos.com, 2012). Está casado y tuvo una hija.

Algunos perfiles biográficos de José Alberto Vélez lo definen como un “paisa de pura cepa” quien “no cambia por nada del mundo sus idas al oriente antioqueño a montar a caballo, una pasión que heredó de su familia” (Semana, 2012), practicante desde hace años del adiestramiento equino y poseedor de una finca ganadera.

Capital escolar

Realizó estudios de bachillerato en el colegio San Ignacio de Loyola de Medellín, tal como se mencionó anteriormente, uno de los tres mejores colegios de la ciudad, hasta los años 60, al cual acudían las élites antioqueñas para “confiar” la educación de sus hijos.

Asimismo, se graduó en Ingeniería Administrativa de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, antigua Escuela de Minas. Posteriormente, finaliza sus estudios de posgrado en los Estados Unidos, en la Maestría en Ingeniería de la Universidad de California -UCLA-, institución que, según Restrepo (2009) ejercía una fuerte influencia sobre la Escuela de Minas.

Desde su rol como empresario, se resalta en su hoja de vida oficial, la realización de diferentes cursos especializados en las universidades de Harvard, del Noroeste - Northwestern University, el Instituto Tecnológico de Massachussets -MIT por sus siglas en

¹⁷ Es de su autoría el libro publicado en 1988: El caballo paso a paso.

inglés- y de Columbia, en los Estados Unidos; y en la francesa de la Sorbona (Grupo Argos, s.f.).

De profesor universitario a figura empresarial

Inició su vida profesional, entre 1978 y 1982, como docente de la Facultad de Minas de donde había egresado como Ingeniero Administrativo. En 1982, con 32 años, fue electo concejal de la ciudad de Medellín por el movimiento político Nuevo Liberalismo (Vera, 2011). También se menciona su paso por esta política, pero fue breve y finalizó en 1983, cuando fue nombrado asistente del gobernador de Antioquia, Nicanor Restrepo Santamaría.

De acuerdo con Vera (2011), citando las palabras de Vélez, sobre su paso por la administración pública, destacó: “sinceramente no quisiera repetir –esas experiencias-, me parece que el sector público, pues no solamente es ingrato, sino que uno puede estar lleno de ideas y es muy difícil ponerlas en práctica. En el sector privado es mucho más fácil” (p.40).

La cercanía y los espacios sociales que frecuentaba José Alberto Vélez Cadavid y Nicanor Restrepo Santamaría, también ingeniero administrativo de la Facultad de Minas, fue al decir del propio Vélez (2017), su vecino en el barrio Prado Centro, tradicional barrio de las élites medellinenses desde los años 20 hasta mediados de siglo: “donde todos nos conocíamos y había relaciones amables entre personas” (p.21). Vélez también menciona que fue compañero de colegio y de carrera universitaria del hermano menor de este, Carlos Restrepo. En la Facultad de Minas de la Universidad Nacional, Nicanor Restrepo Santamaría sería profesor de ambos, Vélez (2017) definió a Restrepo como su mentor y amigo.

Por su parte, Restrepo (2009), en su obra describió a José Alberto Vélez como un hombre que se hizo a sí mismo, perteneciente a la categoría de los “*self made men*”. Sin embargo, teniendo en cuenta su origen social, trayectoria escolar y atmósfera cultural¹⁸, podríamos plantear que José Alberto Vélez había nacido dentro de la élite empresarial.

¹⁸ Las incitaciones ejercidas por un grupo de iguales que el lugar de residencia contribuye a definir en su composición social y en su nivel cultural, o sea, en sus disposiciones culturales (Bourdieu, 1999b).

La apertura y rotación de las élites patronales de Antioquia y una cierta simplicidad característica de muchos de sus miembros, le otorga al proceso de movilidad social en la región un carácter “que permite a elementos de categorías sociales inferiores o medianas acceder a la elite”, para producir una especie de infiltración gradual de la clase dirigente por los recién llegados que se consideraron en general con simpatía o admiración, como self-made men (p. 107).

Hacia 1984, Restrepo Santamaría “invitó” a Vélez a hacer parte de la compañía Suramericana de Seguros como gerente de planeación, inició así su trayectoria profesional como directivo empresarial. En dicha aseguradora permaneció casi por 20 años, hasta el año 2003, desempeñándose en cargos como la vicepresidencia de mercadeo y ventas, la vicepresidencia de inversiones, la presidencia de Inversura y finalmente la presidencia de Suramericana de Seguros (1999 – 2003) (Grupo Argos, s.f.). En 1985, ingresó a la junta directiva de Cementos Rioclaro, hasta el año 2001. Entre 1996 y 2001, participó también de las juntas directivas de Cementos del Caribe, Cementos Paz del Río, Almacenes Éxito, Corfinsura y Banco Comercial Antioqueño. En ese orden, en Suramericana de Seguros, fue partícipe en los años 90, del diseño de un holding de inversiones y de una compañía especializada en seguros. Esta sería la misma figura que en años posteriores, impulsaría como presidente de Cementos Argos. (Rojas y Arias 2016).

La llegada de José Alberto Vélez a Cementos Argos en 2003, se dio como respuesta a la estrategia planteada por la cementera de “desenmarañar” las inversiones cruzadas que tenía entre las empresas del sector, y, a su vez, de consolidar el gobierno corporativo para abrirle el camino al capital internacional (Dinero, 2003). La prensa de la época destacaba:

Vélez tiene una amplia experiencia en el des entrecruzamiento accionario, ya que desde Suramericana vivió todo el proceso de escisión de la compañía, que empezó en 1996, y posteriormente el montaje de Inversura en 1999, la compañía que agrupa a las empresas de seguros (...) y que presidió desde su fundación (Dinero, 2003, p. 62).

Con el nombramiento de Vélez en la presidencia de Cementos Argos, continuó en ese momento, la tendencia de ubicar en estos cargos a los miembros de las juntas directivas de las empresas del Grupo Empresarial Antioqueño (Dinero, 2003).

José Alberto Vélez es reconocido como el “artífice” de la transformación de Cementos Argos en Colombia, su posicionamiento internacional y el gestor del Grupo Argos. En su libro publicado posteriormente, sobre su experiencia y trayectoria dentro de Argos, *Crecer con audacia*, Vélez manifestó que su trabajo en Cementos Argos, implicó estrategias como la recomposición del organigrama de la empresa, la innovación, la internacionalización, la sostenibilidad y el mercadeo (Cubillos, 2018).

En cuanto a las relaciones que se establecen en este campo, hasta hace poco, en el campo empresarial colombiano, José Alberto Vélez era reconocido como uno de los directivos con mayor participación, como miembro principal en las juntas directivas de las diferentes empresas del Grupo Empresarial Antioqueño y del Grupo Argos¹⁹ (Susa, 2012). También participó en los consejos de administración de diversas fundaciones privadas de dichos sectores empresariales²⁰, y aún permanece en los consejos directivos de algunas instituciones como la Universidad EAFIT, entre otros²¹, es también miembro activo de sociedades internacionales²² (Grupo Argos, s.f.).

Hizo parte de la tertulia de los empresarios más poderosos de Medellín, coordinada por Guillermo Jaramillo Valencia, expresidente de Industrias e Inversiones El Cid, reunida en la sede de Proantioquia cada viernes y en la que, a título personal, los diversos empresarios daban sus opiniones sobre política. Hacia 2010, Vélez acompañó el movimiento de la ola verde, liderada por Antanas Mockus y Sergio Fajardo (Jiménez, 2010), este último, también caracterizado por Restrepo (2009) como perteneciente a la élite patronal antioqueña.

La gestión como presidente de Cementos Argos y posteriormente del Grupo Argos, le implicaron una serie reconocimientos en forma de premios otorgados por gremios, publicaciones económicas, organizaciones civiles y firmas asesoras, entre otros.

¹⁹ Grupo Sura en calidad de miembro patrimonial (2004 – 2016), Grupo Nutresa, Bancolombia, Situm (Desarrollo urbano), Celsia (Energía), Cementos Argos y Odinsa (concesiones). A 2018 era miembro de las juntas directivas de Grupo Crystal (Calcetines), Arcos Dorados (mayor franquicia de Mc Donalds en el mundo), Grupo Daabon y Premex (Siflor, 2018).

²⁰ Proantioquia (gestión social y ambiental), Codesarrollo (desarrollo social y económico), Fundación Suramericana, Fundación Fraternidad Medellín (vivienda para trabajadores de las empresas y posteriormente educación formal, capacitación, nutrición, protección a la infancia, salud, cultura, arte e investigación científica).

²¹ Consejo Privado de Competitividad y el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (Cecodes).

²² America’s Society - Council of The Americas, con sede en Nueva York. Consejo Latinoamericano del Wilson Center. World Business Council for Sustainable Development.

Tabla 3.5. Premios recibidos por José Alberto Vélez

Como Presidente Cementos Argos y del Grupo Argos simultáneamente	Como Presidente Grupo Argos (de manera exclusiva)
2006: Orden al mérito Julio Garavito en el grado de Cruz de Comendador. Sociedad Colombiana de Ingenieros.	2012: Homenaje a 26 ingenieros egresados de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional, sede Medellín. Por su trayectoria de trabajo y rectitud, y por sus invaluable aportes al progreso y desarrollo social. Conmemoración de los 125 años de la Escuela de Minas.
2008: Líder Empresarial. Premios Portafolio	2015: Inversor del año. Premios de Negocios Bravo – Latin Trade Group.
2009: Premio a la trayectoria empresarial. Cámara Colombiana de la Infraestructura	2015: Presidente de empresa líder en sustentabilidad. Premios ALAS-20 Agenda Líderes Sustentables 2020. Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad y GovernArt.

Fuente: Elaboración propia

No obstante, es importante mencionar que paradójicamente a esto los premios y distinciones que ha recibido, a lo largo de su trayectoria empresarial, en el año 2017, José Alberto Vélez fue sancionado por la Superintendencia de Industria y Comercio, por eventos del año 2005. Se acusó a Vélez y Cementos Argos de haber integrado, junto con dos cementeras con presencia en Colombia, Holcim (suiza) y Cemex (mexicana), un cartel empresarial para fijar los precios del cemento común y de acordar reglas para repartirse el mercado (colusión). La sanción implicó una multa por \$923 millones para Cementos Argos y de \$138 millones para Vélez. Igual sanción, recayó sobre las otras dos cementeras y sus representantes legales. (“Trago amargo para Argos...”, 2018).

También se ha evidenciado, las denuncias por compras masivas de tierras a campesinos desplazados. En 2011, el senador de la república, Iván Cepeda Castro, realizó en el Congreso de la República, un debate de control político sobre la situación de las tierras en el país y la corrupción en el Estado en su manejo. En la denuncia, planteó las compras masivas de tierras de campesinos desplazados por la violencia, de la región de los Montes de María²³, por parte de personas cercanas al presidente de la república, en el periodo 2002 – 2006 (Cepeda, 2013).

Hacia 2005, el senador señala en este espacio, que se identifica como comprador a Cementos Argos con José Alberto Vélez Cadavid, como su representante legal. Cepeda

²³ Ubicada en los departamentos de Sucre y Bolívar.

califica a Argos como el mayor comprador y concentrador de tierras en Montes de María, con más de 12.500 hectáreas que fueron sembradas de Teka²⁴. La mayoría de las tierras, fueron adquiridas a través de un tercero y otras fueron compradas directamente. Las tierras se concentraron en el Fideicomiso²⁵ 732-1359 para ser dedicadas al negocio de la reforestación comercial, a través de otra empresa del grupo Argos, la Reforestadora del Caribe S.A. Además del Fideicomiso mencionado, las tierras también fueron migradas hacia la fiduciaria FIDUCOR (Cepeda, 2013).

Tras su retiro de la presidencia del Grupo Argos, en el año 2016, por alcanzar la edad límite planteada en el Código del Buen Gobierno del Grupo Empresarial Antioqueño, José Alberto Vélez fue nombrado presidente del Consejo Superior de la Universidad Eafit de Medellín (Eafit, 2017), con el objetivo de promover la formación de estudiantes en carreras del agro: ingenierías agrícola y forestal, agronomía y la investigación sobre el desarrollo agropecuario y rural de Colombia, abordando temáticas como el impacto de la política de comercio exterior, sobre el sector agropecuario y la utilización de alianzas público privadas, en la provisión de bienes públicos para la agricultura, entre otros temas. (Villar, 2016). De igual manera, se estableció un cultivo de palma de aceite en el departamento de Bolívar, en donde dice, genera múltiples empleos y también se ha dedicado a la siembra de aguacate Hass en el departamento de Caldas (Rojas y Arias, 2016).

Jorge Mario Velásquez Jaramillo. El capitán de un gran barco

Origen social

Nacido en Bogotá en 1960. Sin embargo, creció y se educó en la ciudad de Medellín. Algunas notas de prensa resaltan que durante su pubertad y adolescencia fue nadador de competencia en la Selección Antioquia de Natación, actividad que realizó por más de ocho

²⁴ Productos de la madera y venta de Certificados de Emisiones Reducidas o de captura de CO₂, auspiciado por la ONU, en el marco del Protocolo de Kioto, fueron nuevos negocios en los que incursionó Argos.

²⁵ El fideicomiso se caracteriza por transferir un dominio a una tercera persona en forma de confianza (la fiducia) debido a que se comprende que esta persona cumplirá el encargo del que se le está otorgando el dominio. (Cabrera, s.f.)

años, hasta 1978 (Rodríguez, 2016). Está casado y es padre de tres hijos y una de sus mayores aficiones es la navegación a vela (“El hombre de concreto”, 2014).

Capital escolar

Velásquez Jaramillo, se graduó como bachiller del Colegio San José, uno de los tres colegios mencionados por Restrepo (2009) como los colegios de la élite antioqueña en Medellín. Estudió ingeniería civil en la Escuela de Ingeniería de Antioquia. Como parte de la obtención de su título como ingeniero, realizó sus prácticas profesionales en Cementos Argos en Medellín, empresa en la que estuvo por más de 30 años.

Con el patrocinio de la cementera y una beca obtenida, realizó una especialización con énfasis en la industria del cemento en Inglaterra (1988), denominada programa de excelencia en operaciones de la Confederación de Industrias Británicas (Dinero, 2014).

Desde su rol como directivo en Argos participó en el CEO’s Management Program - Programa de Gerencia de Directores Ejecutivos- de Kellogg School of Management, la escuela de negocios de la Universidad del Noroeste -Northwestern University-²⁶. También participó en el programa de Supply Chain Strategies -Estrategias de cadena de suministro- de la Universidad de Stanford y egresó del programa de Alto Gobierno de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes (Grupo Argos, s.f.).

De practicante a presidente de un poderoso “holding” de infraestructura

Ingresó a Cementos Argos en el año 1983, para realizar su práctica profesional como asistente del ingeniero jefe de una planta de concreto en Medellín. Durante 30 años, se desempeñó en distintas áreas de esta empresa y ocupó la gerencia general de Cementos del Nare, la presidencia de Cementos Paz del Río, la vicepresidencia de logística de Argos y la vicepresidencia de la Regional Caribe, antes de ser nombrado presidente del conglomerado cementero (Grupo Argos, s.f.).

²⁶ Este programa se dirige a directivos de empresas latinoamericanas quienes cuenten con más de 15 años en alta gerencia y tiene como objetivos la actualización de conocimientos, intercambio de experiencias y establecimiento de redes de contacto de primer nivel (Seminarium, 2019).

Fue definido como el “discípulo” de José Alberto Vélez (Chavés, 2016) y su “mano derecha y mejor alumno” (HSB Noticias, 2016). La prensa destacó que, durante su presidencia, Cementos Argos se afianzó como líder del mercado colombiano, el quinto productor de cemento en América Latina y segundo de concreto en Estados Unidos (Rojas, 2015a). En 2016 fue nombrado presidente del Grupo Argos, posición que ocupa hasta el momento.

En cuanto a las relaciones que se establecen en el campo empresarial, ha sido miembro principal de varias juntas directivas principalmente relacionadas con el mundo de la construcción²⁷ y del Consejo de Dirección de la Escuela de Ingeniería de Antioquia. (Grupo Argos, s.f.). Los premios y reconocimientos que ha recibido Velásquez en su calidad de presidente de Cementos Argos y del Grupo Argos han sido los siguientes:

Tabla 3.6. Premios recibidos por Jorge Mario Velásquez Jaramillo

Como Presidente Cementos Argos	Como Presidente Grupo Argos
2016: Premio Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial FIIC 2014 – 2016.	2017: Empresario del año. Diario La República. Escogido por el 44,5 % de 200 empresarios encuestados.
	2018: Distinción Gold Class, en Anuario de RobecoSAM, como líder mundial en sostenibilidad.
2014: Premio en Responsabilidad Social. Premios Portafolio.	2018: Inclusión en Índice Global de Sostenibilidad Dow Jones, que reconoce las buenas prácticas en materia de sostenibilidad económica, ambiental y social de las compañías inscritas en mercados bursátiles.

Fuente: Elaboración propia

Al igual que el presidente anterior, fue multado en 2018 por la Superintendencia de Industria y Comercio, por actividades entre 2010 y 2012, relacionadas con colusión y cartelización entre Cementos Argos, Holcim y Cemex Colombia. La multa impuesta a

²⁷ Grupo SURA en calidad de miembro patrimonial, Compas, Cámara Colombiana de Infraestructura, Fundación Dividendo por Colombia, Argos USA, Trans Atlantic Shipmanagement (negocio naviero de Argos), Fundación Argos. También ha participado de la Junta Nacional de la ANDI, Junta Nacional de la Cámara Colombiana de la Infraestructura - Camacol y otras entidades privadas.

Velásquez fue de un poco más de 343 millones de pesos, y la impuesta a Cementos Argos tuvo un valor de casi 74 mil millones de pesos. Apareció a su vez, en la investigación hecha por esta superintendencia sobre las mismas actividades, entre el periodo 1997 – 1999, cuando era gerente de la cementera Paz del Río.

Juan Esteban Calle Restrepo: Un pez en el agua

Origen social

Nació en la ciudad de Medellín en 1965. Sus padres son Jaime Calle Garcés (gerente por muchos años de la empresa de cárnicos Zenú) y María Eugenia Restrepo Vélez. “Desciende de una de las familias más importantes de la ciudad de Medellín, “los Restrepo” (Ramírez, 2015, p. 2), familia de comerciantes y empresarios antioqueños reconocidos desde el siglo XIX. Marcelino Restrepo, padre de su tatarabuela fue destacado como el principal empresario del siglo XIX en Antioquia.

Sergio Esteban Vélez (2012), en una columna publicada en el diario El Mundo de Medellín, denominada *Juan Esteban Calle Restrepo. Vocación de servicio en los genes*, realizó un acercamiento a los miembros de su familia y los cargos de preponderancia ocupados por éstos, los cuales se condensan en la siguiente tabla:

Tabla 3.7. Familiares destacados de Juan Esteban Calle Restrepo

BISABUELO Y TÍO BISABUELO	ABUELO Y TÍOS ABUELOS	PRIMOS EN SEGUNDO GRADO	PRIMOS HERMANOS	FAMILIARES POLÍTICOS
<p>Bisabuelo: Nicanor Restrepo Restrepo Comerciante, Congresista y concejal.</p> <p>Tío bisabuelo: Carlos E. Restrepo R. Abogado, presidente de la República entre 1910 y 1914 Periodista y Empresario.</p>	<p>Abuelo: Cipriano Restrepo Jaramillo. Ingeniero civil y empresario. Concejal, superintendente del Ferrocarril de Antioquia, gerente de Coltabaco, fundador y primer presidente de la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, Embajador ante la OEA.</p> <p>Tíos abuelos: Gonzalo Restrepo J., ministro de Guerra y de Relaciones Exteriores, senador y embajador en Washington. Juan Guillermo Restrepo J., Ministro de Agricultura y de Comercio y alcalde de Medellín. Juan María Restrepo J., sacerdote jesuita, secretario privado del Cardenal Paccelli (Papa Pío XII). Eliseo Restrepo, J. presidente de Tejiçóndor.</p>	<p>Nicanor Restrepo Santamaría, Empresario y Político.</p> <p>María Emma Mejía Vélez, ministra y secretaria de Unasur.</p> <p>Juan Gonzalo Restrepo Londoño. Ministro de Trabajo</p> <p>María Cristina Restrepo. Escritora</p> <p>Eliseo Restrepo L. Empresario y embajador</p> <p>Andrés Restrepo L. ministro.</p> <p>Jorge H. Restrepo, Fundador del almacén Flamingo.</p>	<p>Dan Restrepo, Asistente especial del presidente Barack Obama y director para Asuntos del hemisferio occidental del Consejo de Seguridad Nacional de EE.UU.</p>	<p>Alberto Bernal Nicholls, exrector Universidad de Antioquia.</p> <p>Gonzalo Mejía, empresario Antioqueño.</p> <p>Alfonso Restrepo Moreno, gobernador de Antioquia, congresista y fundador de Comfama</p> <p>Excuñado de Juan Carlos Echavarría, presidente de Vestimundo.</p> <p>Baltazar Botero Uribe. Gobernador de Antioquia.</p> <p>Alejandro Botero Uribe. Ministro de Gobierno y Congresista.</p>

Fuente: Vélez (2012)

Está casado con Patricia Restrepo Gutiérrez, quien ocupa el cargo de vicepresidente de riesgo de Pensiones Protección, otra de las empresas del Grupo Empresarial Antioqueño. No tiene hijos.

En diversos perfiles se destaca su desempeño como deportista de alto rendimiento desde la niñez, siendo campeón nacional de natación representando a la selección de Antioquia en esta disciplina. Para el directivo, el deporte es un complemento, que, aunque nunca fue su primera opción de vida, sí se convirtió en una de las principales. (Rodríguez, 2016).

Capital escolar

Cursó estudios profesionales en Administración de Negocios en la Universidad EAFIT de Medellín, de donde egresó en 1988. En 1994, obtuvo una Maestría en Administración de Negocios (MBA por sus siglas en inglés), con énfasis en Finanzas y Economía de Negocios en la Universidad de Chicago, Booth School of Business. En palabras del propio Calle: “el mejor programa de maestría en finanzas en el mundo”, de los más complejos, rigurosos y exigentes. (Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA, 2012).

De los negocios familiares a los servicios públicos y el cemento

Su primer trabajo, al finalizar su carrera en EAFIT, fue en una empresa de su familia, el Supermercado 2 x 3 de Carulla en Medellín. Cuando los supermercados fueron vendidos, se vinculó como voluntario a la Fundación Actuar Famiempresa en calidad de director de planeación (CESA, 2012). Dicha fundación, también había sido creada por miembros de su familia, su tío abuelo Juan Guillermo Restrepo Jaramillo, padre de Nicanor Restrepo Santamaría.

Después de esta experiencia, viajó a Chicago a continuar sus estudios de posgrado y un año antes de finalizarlos, 1993, se vinculó como director de proyectos del Chase Manhattan Bank N.A. de Nueva York, participando en la estructuración financiera de proyectos de generación de energía y plantas de tratamiento de aguas residuales en Colombia y México (“Juan Esteban Calle, el nuevo gerente de EPM”, 2011).

Posteriormente, regresó a Colombia en 1996 y se radicó en Bogotá, en donde se dedicó a la dirección de proyectos de la Corporación Financiera del Valle. En 1997 fundó en esa misma ciudad, la boutique de banca de inversión Metrix Finanzas, con la que trabajó para empresas como: Ecopetrol, Fabricato, Tejicóndor, al igual que para empresas extranjeras latinoamericanas. En 2004, se radicó nuevamente en Medellín, al ser nombrado Secretario

de Hacienda del gobernador de Antioquia, Aníbal Gaviria Correa²⁸, amigo personal desde la infancia y con quien comparte la misma carrera, universidad y año de graduación (CESA, 2012).

En 2006, al finalizar la gobernación de Aníbal Gaviria, viajó a Canadá donde se dedicó a la consultoría independiente y posteriormente, fue nombrado director de inversión extranjera en la oficina comercial de Proexport Colombia en Canadá entre 2008 y 2009. Entre 2010 y 2011, se desempeñó como asesor de inversiones en el Banco de Montreal y en 2011 regresó a Medellín, a la gerencia general de las Empresas Públicas de Medellín (Ramírez, 2015), cargo que ocupó desde enero de 2012 a enero de 2016. Nuevamente, convocado por su amigo de infancia y en ese momento alcalde de la ciudad, Aníbal Gaviria Correa.

Posteriormente, en abril de 2016, asumió la presidencia de Cementos Argos, cargo que ocupa actualmente. Su llegada a la cementera fue presentada por los medios de comunicación como “un caso relativamente excepcional en la política de sucesión y búsqueda de ejecutivos, en la cual tiene un importante peso la trayectoria dentro de la organización” (“Grupo Empresarial Antioqueño se renueva”, 2016, p.2). Entre los hombres propuestos para el cargo, se destacaron además el vicepresidente de la Regional Caribe y Centroamérica de Argos, cargo previamente ocupado por el saliente presidente de la cementera, el vicepresidente de la Regional Colombia e hijo de Nicanor Restrepo, y quien también ha hecho una exitosa carrera al interior de Argos (Rojas, 2015b).

Sin embargo, para la prensa Juan Esteban Calle Restrepo, no era un desconocido del Grupo Empresarial Antioqueño, ya que su padre se desempeñó por muchos años como gerente general de una de sus empresas, carnes Zenú. Lo que la prensa no mencionó es que su principal conexión con el GEA provenía de su apellido Restrepo y lo precedía el manejo de una empresa aún mayor que la cementera: Las Empresas Públicas de Medellín.

Antes de su llegada a la presidencia de Cementos Argos, había participado en la junta directiva de la cementera y de otras empresas de telecomunicaciones²⁹, servicios públicos³⁰,

²⁸ La familia Gaviria son los dueños del periódico El Mundo, de Medellín.

²⁹ Tigo-UNE

³⁰ Empresas Varias de Medellín, TICSА México

energía³¹, licores³², transporte³³, innovación y tecnología³⁴, desarrollo regional³⁵, finanzas³⁶, beneficencia³⁷, vivienda³⁸, entre otras. (Grupo Argos, s.f.). Actualmente, en su hoja de vida actualizada en el portal web de Cementos Argos solo se destaca su participación en las juntas directivas de empresas cementeras relacionadas con Argos³⁹.

Los retos recibidos a su llegada a la cementera, fueron la consolidación de la eficiencia logística de la empresa en EE.UU., potenciar más el mercado centroamericano y del Caribe y concretar, la expansión a nuevos territorios en México y Perú (Isaza, 2015).

De igual manera, sus acciones como presidente, se han dirigido a la compra de una gran planta cementera de última generación en EE.UU., y a la venta de sus inversiones en propiedad raíz y en plantas de autogeneración de energía, para concentrarse solo en los negocios relacionados con concreto, cemento y agregados, además de nuevas inversiones en las plantas del país.

Los premios obtenidos por Juan Esteban Calle Restrepo, los ha recibido en su calidad de gerente general y líder del Grupo EPM, con Cementos Argos, hasta el momento ha logrado un solo premio.

Tabla 3.8. Premios recibidos por Juan Esteban Calle Restrepo

Como presidente de EPM	Como presidente de Cementos Argos
2015. Premio de CIER, Comisión de Integración Energética Regional. Primer lugar en la Encuesta Regional de Satisfacción de Clientes Residenciales	2018. Empresa más innovadora del país. Ranking de la Andi y Revista Dinero
2013. Premio por su Sistema de Información Geográfica. Conferencia Internacional de Usuarios ESRI	
2013. Premio Portafolio en categoría innovación	

Fuente: Elaboración propia

³¹ ISA, ISAGEN, EADE, ENSA Panamá

³² Fábrica de Licores de Antioquia

³³ Metro de Medellín

³⁴ Ruta N

³⁵ IDEA

³⁶ Fiduciaria Central

³⁷ BENEDAN

³⁸ VIVA

³⁹ Argos Panamá S.A., Argos SEM S.A., Argos Honduras S.A. de C.V., Cementos del Sur S.A. de C.V., Argos Dominicana S.A., Agregados Argos S.A.S y Argos North America Corp.

El empresario Juan Esteban Calle, fue mencionado como uno de los primeros directivos a dar explicaciones por la asignación del contrato al consorcio Hidroituango durante su gestión como gerente de EPM, para la construcción de la central hidroeléctrica de Hidroituango. La firma brasilera que lideraba el consorcio, Camargo Correa, fue acusada de ofrecer sobornos en Brasil y Perú para obtener la concesión de obras (Las2orillas, 2017).

Diversos sectores mencionan la posible omisión y complicidad en las irregularidades que se presentaron en la adjudicación y posterior desarrollo de las obras para la construcción y ejecución del proyecto Hidroituango, que terminó con el desastre actual de la hidroeléctrica. Las denuncias las presentaron algunas firmas constructoras que se sintieron marginadas del proceso de adjudicación del Proyecto, y varios dirigentes políticos, organizaciones sociales, ecológicas y ambientales.

Se puede observar en los tres últimos presidentes de Cementos Argos que heredaron de sus familias un patrimonio material y un capital social definido a partir de una red solidaria de compromisos familiares y de amigos, inclusive mentores. También un capital simbólico abonado por posiciones gubernamentales, gestión y dirección de proyectos, reconocimientos por sus actuaciones en distintas esferas. Estos antecedentes contribuyen al posicionamiento como élite empresarial y como sector dominante. Es posible también notar cómo se mueven entre empresas diversas y entre el ámbito público y privado, así como en juntas directivas, asociaciones y demás. Esta movilidad social al decir de Bourdieu, se puede ver como una acción de inversión y conversión de capital, de hecho, el movimiento entre campos, sostiene Bourdieu requiere reconversión de capital. Todo ello les permite, como a sus antecesores, mantenerse en posiciones de poder y dominación.

Así mismo, se evidencia coordinación de intereses, aún con el esmero por mostrar renovación y la idea de hombres que llegan a la presidencia de la organización hechos a pulso y no ligados al negocio, en ello la estructura mental de estos agentes operan encarnando las estructuras sociales en las que han estado inmersos. Igualmente, se observa concordancia en su origen social y en su capital escolar y cultural. Así mismo se puede notar producción cultural, también elaborada cuando terminan su ciclo en el grupo y ponen en circulación una suerte de memorias en forma de libro en el que es posible constatar el sistema de disposiciones sociales y culturales, que, se revela en el funcionamiento

organizacional como principios generadores y organizadores de sus prácticas y sus representaciones (Bourdieu, 1996a). De igual forma, el habitus también se manifiesta en los procesos de apropiación de las tierras y formas de organizar el trabajo. En suma, un habitus que muestra sus disposiciones de percepción y valoración y que los orienta como agentes en el mundo social (Bourdieu, 2001: 26). El habitus empresarial, en este sentido revela una incorporación progresiva de habilidades cognitivas necesarias para la definición de estrategias organizacionales y comerciales por parte de los dirigentes.

Se puede percibir que las prácticas empresariales de estos dirigentes están sujetas a una lógica y racionalidad oportunista y especuladora. La determinación de las lógicas familiares en las prácticas empresariales, los patrimonios familiares convertidos en activo empresarial, la liquidez de los negocios, la opacidad de algunas actuaciones, implican un habitus empresarial. Sus estrategias son fundamentalmente diversificadoras y de cartelización.

Una aproximación desde esta perspectiva discute las representaciones de empresario que se establecen desde la teoría económica y administrativa, que lo definen a su vez, sobre las representaciones del mundo moderno sobre el individuo: independiente, calculador racional, provisto de una racionalidad estratégica, innovador y masculino. Sin desconocer estas competencias, pero asociándolas con formas de acumulación de capital, en la perspectiva de Bourdieu usada en este estudio se encuentra que el énfasis está en las redes de amigos, en las alianzas familiares, en las inversiones sociales, en las posiciones en el campo político, en el sector bancario y en las agremiaciones que defienden sus intereses.

Poder/Discurso en el campo

La empresa exhibe toda su capacidad empresarial para llevar a cabo las luchas simbólicas que existen por el poder en la sociedad. Esto obliga a cuestionar ¿cómo estas “luchas” no son evidentes como fenómenos sociales? Se podría pensar que estas luchas constituyen más bien muchos de los fenómenos sociales. Para el caso de estudio, estos ocurren y son evaluados con referencia a un “sistema de legitimaciones” (Bourdieu, 1999b).

Dicho de otro modo, la empresa desde la perspectiva de Bourdieu mantiene una disputa por la configuración y el sentido en el campo empresarial y en ella como campo. Para ello,

pone en juego recursos específicos de competencia, marketing y demás que demuestren su superioridad y con esto su autoridad para participar de manera dominante en la definición social de lo normal.

A continuación, se exponen hallazgos sobre estrategias de la empresa en el sentido propuesto por Bourdieu (1999b) como "series de acciones ordenadas y orientadas" que los agentes desarrollan en función del habitus adquirido y las posibilidades de un campo determinado para obtener el "sentido del juego" social.

Se encontraron tanto estrategias encaminadas a imponer los puntos de vista de la empresa mediante la intervención en la construcción material del campo a través de leyes y demás que favorezcan la empresa y su campo, como una fuerte estrategia simbólico/discursiva. Es decir, y en ambos casos, estrategias de conservación.

En este sentido, la empresa buscó posicionar a Argos como marca-empresa con una robusta estrategia publicitaria que fue acompañada con recursos de distribución interna y para sus clientes directos. Se halló que una pieza muy destacada fue el periódico Luz Verde, que inicia en 2008 como un órgano corporativo de información mensual, así como el uso posterior de redes sociales como canal importante de relacionamiento y afianzamiento de personalidad de la empresa.

En los titulares de la portada del periódico Luz Verde, se logró identificar las temáticas recurrentes que abordan y contribuyen a dar cuenta de las tensiones de la empresa en sus relaciones de poder. Ellas se articulan de manera consecuente y mayoritariamente alrededor de las siguientes expresiones: reputación, sostenibilidad, cultura organizacional, relaciones laborales.

Por su parte, se encontró que los discursos en social media se producen en Facebook, twitter, Instagram y youtube, en ellos las estrategias se enfocan principalmente en justificar las posiciones de la empresa sobre las mismas temáticas en debate, es decir, en estas, también se pone en evidencia las mismas tensiones de la empresa en sus relaciones de poder.

De esta manera, es posible identificar estrategias de la empresa, materiales y discursivas en el sentido de Bourdieu (1999b), es decir en implicancia con su uso social, esto es en

relación con situaciones concretas y considerando las condiciones de su producción, orientadas a mantener la legitimidad y superar sus dos principales tensiones; hacia afuera en pugna principalmente por su reputación, y hacia adentro, en lucha por la definición de las relaciones laborales y la cultura organizacional. Como se expuso con anterioridad, las estrategias de la empresa en el campo son, al decir de Bourdieu de conservación.

3.2.1.1 Tensión hacia afuera. Reputación en debate

Construcción y legitimidad de la marca-empresa

En el caso del mercado del cemento en Colombia, en donde Cementos Argos S.A. asume la posición de liderazgo desde sus inicios, con las representaciones que de este hacen los agentes económicos (las empresas), evidenciando así, las diferentes posiciones en el espacio social, completamente dinamizado por al menos tres agentes: Argos, Cemex y Holcim. “Los agentes –en este caso –las empresas crean el espacio, esto es el campo económico, que solo existe por los agentes que se encuentran en él y que deforman el espacio próximo a ellas confiriéndole una estructura determinada” (Bourdieu, 2002b, p.223). Este aspecto en donde lo económico en sí, se convierte en irrelevante y lo relevante son las fuerzas, luchas y tensiones que se generan allí, no hacen parte de la economía ortodoxa, sino más bien de la teoría sociológica que busca conectar la economía en lo social.

Uno de los primeros elementos, en donde es evidente su posición frente a la estrategia planteada para dominar el mercado del cemento en Colombia, está relacionada con el control de precios. De acuerdo con García (2016), ya desde la década de los cincuenta del siglo XX, las cementeras al consolidarse, empezaron a elevar los precios del cemento con el interés de generar mayores utilidades, por lo que recurrían al incremento de los precios de manera continua.

Este aspecto hizo que asociaciones de arquitectos e ingenieros solicitaran el control de este, no sólo en las instancias locales, sino también en las nacionales. Este tema fue abordado por el Ministerio de Fomento que asumió el tema de los precios de cemento en Colombia. Esta intervención estatal en materia de precios permite que “el Estado, en efecto, contribuye de muchas maneras a la unificación del espacio económico (y también, desde

luego, del espacio cultural y simbólico), que a su vez contribuye al surgimiento del Estado” (Bourdieu, 2002b, p. 255).

También bajo la posición de Argos, la empresa participa en el marco jurídico que regulaba para la década del cuarenta del siglo XX todo el gravamen del cemento importado, el cual se mantiene con la intención de proteger la industria nacional. Asimismo, recurre a los legisladores antioqueños con los cuales tiene un gran volumen de capital social, para cerrarle el paso a la competencia del cemento importado e impedir que se aprueben leyes a favor de eliminar o disminuir el gravamen al cemento importado con el argumento de la inconveniencia para la industria nacional.

Siguiendo a Londoño (2012), lo que permitirá el surgimiento de agremiaciones como la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia –ANDI-, que en un primer momento abogó por nuevos precios. El papel de cementos Argos fue significativo hasta 1960, en donde se hizo evidente las tensiones con otros agentes que estaban en la industria de la construcción y que demandaban cemento, lo que implica que en 1960 cambie su posición frente a los precios de cemento.

Las acciones lideradas en gran medida por cementos Argos, modifican el campo. El tema referente a los precios tuvo al menos 17 acciones en una duración de 34 años (1957-1991) que estaban encaminadas a intervenir el mercado para regular el precio. Siguiendo a Bourdieu (2002b) es notorio que las decisiones en materia de precios o en cualquier otro ámbito no dependen de un agente único, mito que enmascara los juegos y las apuestas de poder dentro de la empresa que funciona como un campo o más precisamente dentro del campo de poder, propio de cada firma.

En ese orden de ideas, dos decretos (0102/1957 y 1653/1960) incluyen el cemento dentro de la lista de precios controlados, donde todo incremento de precios se hace a partir de un estudio que solicita cada empresa y que puede durar al menos más de un año. Cada industria cementera; Cementos del Valle (1963), Cementos Nare (1964), Cementos del Cairo (1965, 1967, 1968) solicitan cambios en el control de los precios y solo hasta 1969 se crea un comité sectorial dependiente del Ministerio de Desarrollo para concertar una política de precios más flexible, esta medida disminuyó, pero no termina la tensión que generaba el que los precios estuvieran tan regulados por el Estado.

En la medida que la concertación tuvo una buena acogida tanto para el Estado como para la empresa, se funda en 1973 la Instituto Colombiano de Productores de Cemento –ICPC-. En el plan indicativo para la industria del cemento de 1978, se recomienda flexibilizar los precios, por lo que, a los años, hay un aumento de precios por una crisis del sector para ocupar su capacidad instalada y sólo hasta 1985 se logra una libertad vigilada. En 1991, se produce con la nueva Constitución una resolución encaminada a la libertad de precios y su exclusión como producto de primera necesidad, este camino abrió paso a una nueva fase en las relaciones de poder entre la industria cementera y el Estado, en donde Cementos Argos va a tener la posición de liderazgo como estrategia para no salir del mercado ni perder participación en el mismo.

Esta intervención estatal estaba basada, de acuerdo con Sabogal (1980), en el control de la inflación, el interés redistributivo y la corrección de las imperfecciones del mercado, modelo que encaja con la sustitución de importaciones hasta principios de la década de los noventa.

Durante todo este trasegar que significó, la consolidación del campo empresarial para esta organización, las estrategias utilizadas por Cementos Argos S.A., están enfocadas en asegurar que sus intereses estuvieran representados en el Congreso de la República, no sólo con aportes a las diferentes campañas políticas desde los años cuarenta, en donde esos aportes iban dirigidos a todos los que están en contienda, sino que se realiza una visionaria lectura, que le permite mantener su posición, la utilización del capital social que se movía en las principales ciudades del país, especialmente Bogotá y Medellín.

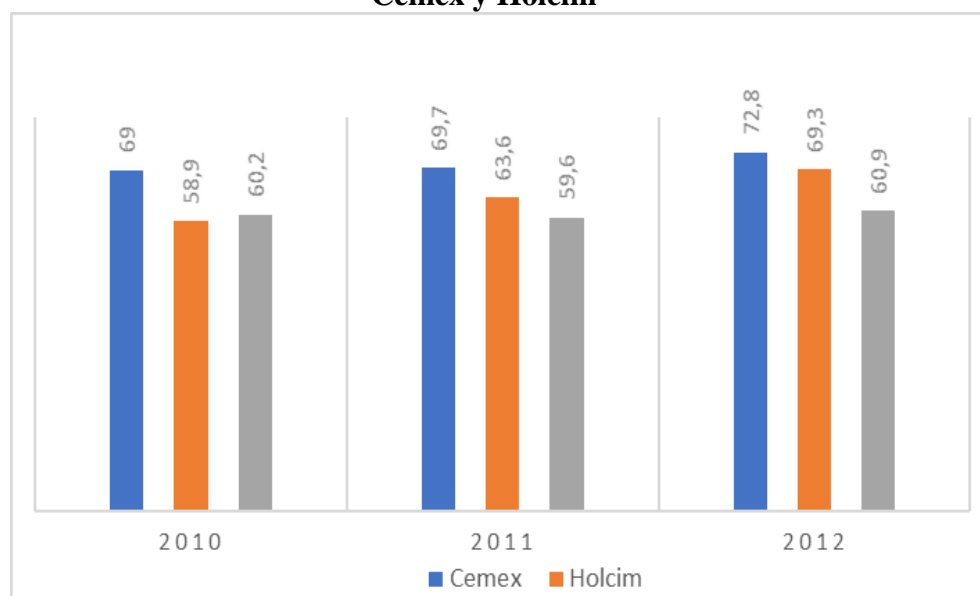
Las relaciones de poder que establece Cementos Argos en el campo económico son evidenciadas por el comportamiento competitivo donde su estrategia agresiva contra los otros agentes económicos desde la década de los noventa del siglo XX, le permite una posición de dominación exclusiva del mercado del cemento. Estos aspectos se hacen evidentes con las cinco investigaciones realizadas por la Superintendencia de Industria y Comercio sobre la cartelización empresarial, las cuales ubican a Argos como un agente de actuación principal en cuanto a las relaciones que se establecen en dicho espacio.

Dentro de los análisis realizados por la Superintendencia de Industria y Comercio, en los cuales se basa la resolución 81391, se presentan algunos datos en donde se hace evidente

que, existe una tendencia de mucha similitud, frente al comportamiento de precio costo unitario, que ellos tuvieron en cuenta para argumentar la colusión de las tres empresas.

Al examinar la siguiente gráfica frente a las brechas relativas revisadas a tres años (2010, 2011 y 2012), es posible evidenciar cómo por año las diferencias entre las tres empresas no son tan significativas entre ellas, por lo que la que más se diferencia es Cemex frente a Argos con 8,8 puntos porcentuales de diferencia para el 2010. Al año siguiente esa diferencia es más evidente en 10,1 puntos porcentuales y para 2012 la distancia es mayor y alcanza el 11,9 de diferencia porcentual. No obstante, al examinar los valores por cada una de las empresas la variabilidad no es tan significativa, salvo Holcim que pasa de 58,9 de 2010 a 69,3 en el 2012.

Gráfico 3.9. Comparación de brechas relativas precio costo unitario para Argos, Cemex y Holcim



Fuente: Resolución 23157 de 2018. Superintendencia de industria y comercio

Los argumentos expuestos sobre cómo se determina el precio del cemento, se plantean de la siguiente manera, de acuerdo con el presidente de Cementos Argos S.A.:

Se publica posición del presidente de Cementos Argos en el que sostiene que los precios del cemento se regulan por la oferta y la demanda, las distancias entre las factorías y los centros de consumo y los costos de producción en combustibles y energía eléctrica. La posición es apoyada por la directora de la Federación Interamericana del Cemento (Ficem), María José García. (Se acerca decisión sobre cementeras debido al precio, 2013, 13 de agosto).

Asimismo, las empresas concentran la oferta con su mayoritaria participación en la mayoría de los departamentos de Colombia. En ese orden, Argos atiende todos los departamentos excepto Vaupés, Cemex tiene un gran mercado menos tres: San Andrés, Vaupés y Vichada. Mientras que Holcim no atiende los departamentos de Amazonas, Chocó, Nariño, Putumayo, San Andrés, Vaupés y Vichada. Lo que implica que la industria cementera tiene un mercado nacional que atiende todo el territorio nacional.

Contrario a lo planteado por Ochoa & Ríos (2011) sobre las estrategias utilizadas fidelización, rediseño organizacional y alta gerencia desarrolladas por Cementos Argos S.A., para consolidar su liderazgo tanto en el mercado nacional como internacional, se hace evidente que su posición dentro de campo económico es mantenida por la fijación que dentro de la industria cementera, ha hecho con los precios y la distribución de los mercados, en donde la libre competencia, incluso en mercados oligopólicos, ha sido cuestionada por las diferentes investigaciones realizadas por la Superintendencia de Industria y Comercio, de las cuales, hasta la fecha, dos han llevado a sanciones económicas y, en al menos tres, hubo aceptación de los cargos con el compromiso de no volver a realizar dicha práctica, lo cual se incumplió.

De acuerdo con la Revista Dinero No. 88 “La compañía ha desarrollado e implementado una estrategia competitiva basada en una clara segmentación de sus clientes, asistencia técnica, acceso a programas de financiación, redes de distribución, calidad y diversidad de productos y amplia cobertura geográfica”, agregó Argos en un comunicado. La SIC también abrió investigación y formuló cargos contra 14 directivos, entre ellos los presidentes y/o gerentes de las empresas. Así mismo, recordó que vinculados que entreguen pruebas o estén dispuestos a “acogerse al programa de beneficios por colaboración (delación)” podrían estar a salvo de las multas.

Es a partir de los diferentes agentes, sus tensiones y luchas, principalmente, en donde se puede identificar con claridad la posición que tiene Argos S.A. en el campo de poder.

El Tiempo publica otra nota basada en declaraciones del representante a la cámara, David Barguil, alertando sobre un aumento del precio del cemento en 8% durante los primeros seis meses del año y el alto precio comparado con otros países latinoamericanos.

A la vez se incluyen las posiciones del presidente de Cemex, Carlos Jacks, en el sentido de que los precios en cada país lo imponen las condiciones de oferta y demanda, así como que el precio se debe comparar en pesos y no en dólares (El precio del cemento levanta nueva polvareda, 2013, 10 de agosto).

La primera investigación que se abre aparece entre 1997-1999, en ella se encuentran el Instituto Colombiano de Productores de Cemento –ICPC-, el grupo empresarial Diamante-Samper (actualmente Cemex), Cementos Argos, Cementos Boyacá S.A. (actualmente Holcim) y Cementos Paz del Río (actualmente Argos), los denunciados eran la seccional de Huila de FENALCO, un diputado de la Asamblea de Risaralda y varias asociaciones de arquitectos e ingenieros del país. Para ese momento se concluyó la investigación con unos acuerdos que a lo largo del tiempo se fueron incumpliendo. Esto implicaba mantener a disposición de la Superintendencia información sobre precios, tipo, destino de venta, costo de transporte y esquema de distribución, además se le solicitó al ICPC no entregar información entre las empresas, salvo la que tuviera que ver con los estados financieros. En esta primera investigación se encontraba ya el actual presidente del Grupo Argos, Jorge Mario Velásquez, en calidad de Presidente de Cementos Paz del Río, al cual le manifestaron no remitir información de ese tipo a sus competidores.

Para el 2004 y 2005, la situación se centró en dos departamentos del país Boyacá y Casanare, en este punto no se conocen los demandantes, pero las motivaciones están relacionadas con que un acuerdo cartelista de precios estaba ocasionando, la salida de varias empresas competidoras, lo que también dificultaba la entrada de otras, este caso hace referencia específicamente a Cementos Oriente. Lo anterior, tuvo como protagonistas a Cementos Paz del Río (actualmente Argos) y Holcim, la investigación termina con el retorno de los precios a valores similares antes de llegar Cementos Oriente a estos departamentos, dado que la estrategia fue reducir el precio entre el 30% y el 40%. Esa misma situación, la vivió Cementos Andino en 2005 al denunciar la disminución coordinada de precios entre 2003 y 2004 por parte de Argos, Cemex, Holcim, Cementos Paz del Río (actualmente Argos), Cementos del Caribe (actualmente Argos), Cementos Río

Claro S.A (actualmente Argos), Cales y Cementos de Toluviejo S.A. (actualmente Argos) y Cementos de Caldas S.A.

La investigación fue terminada nuevamente con la aceptación de los términos como en la investigación anterior, para este caso los acuerdos estaban relacionados con la fijación de los precios y la no disminución de ellos por debajo de los costos de producción. Por el incumplimiento de Cemex y Holcim a este acuerdo, se los multó con \$763.000.000 cada uno.

Uno de los agentes que entra en disputa por el campo por muy poco tiempo es Cementos Andino, esta cementera se constituyó en 1998, con una planta de San Gil Santander, en la que su primera disputa la tuvo con Cementos Boyacá (actualmente Holcim), debido a la compra de materiales y equipos de Cementos Hércules que había sido adquirida por esta empresa. El arbitraje fue a favor de Cementos Andino S.A., con una capacidad de 150.000 toneladas/año, seguido a eso construyeron otra planta en Betania Cundinamarca, con una capacidad mayor de 300.000 toneladas anuales, lo que le significó acceder a mercados de tres departamentos Cundinamarca, Boyacá, Santander y Norte de Santander, lo cual representaba el 3,4% del mercado.

No obstante, la situación cambió en el momento que decidieron construir una planta en Sabanagrande (Atlántico) con una capacidad mucho mayor a las anteriores plantas y que le hubiera permitido adquirir al menos el 15% más del mercado, situación que cambiaría el posicionamiento de los agentes principales, fue a partir de esta estrategia de ampliación y apertura de mercados por parte de Cementos Andino que Argos, Cemex y Holcim establecieron una guerra de precios, la cual inició en noviembre de 2004 hasta el mes de diciembre de 2005, fecha en el que los precios volvieron a estar en el nivel anterior a la “guerra de precios”. Paradójicamente, la política antifraude en Argos S.A., se aplica a cualquier acto fraudulento realizado, ya sea por parte de algún directiva o empleado, cliente, proveedor, o alguien que tenga alguna relación contractual de la empresa.

Estas diferentes posiciones por el mercado se desataron en 2004, por lo que hizo que cayeran los precios de \$17.259 pesos a solo \$8.375, esta medición de fuerzas para tener el control le costó a este campo empresarial cerca de U\$550 millones según la revista Dinero (2005).

Esa confrontación terminó con la adquisición de Cementos Andino por U\$192 millones por parte de Cementos Argos, dejando a las tres más grandes cementeras con el 96% del mercado y a las demás empresas con el restante porcentaje. La estrategia para seguir dominando el mercado por parte de estas tres empresas, fue reducir el precio a tal punto para sacar a Cementos Andino y así comprarla posteriormente. Esta maniobra de medición de fuerzas, fue sancionada por la Superintendencia de Industria y Comercio en la resolución No.13544 de mayo de 2006, donde se evidenciaron las consecuencias de esta fijación de precios para Andino y Concrecem.

De acuerdo con lo planteado por la Revista Dinero No. 117, está es una de las estrategias con las que las empresas disputan el mercado del cemento:

“Hubo empresas pequeñas del sector que bajaron el precio del cemento generando un impacto positivo en la construcción, pero estos tres grandes grupos del mercado redujeron aún más dichos costos, y una vez que las pequeñas cementeras desaparecieran repuntaron con precios exagerados”, aseguró Barguil.

Por esa razón, a la llegada de Cementos Tequendama al campo de la industria cementera en el 2008, la estrategia para conservar las posiciones de los tres agentes económicos más fuertes no fue nuevamente una “guerra de precios”, sino más bien la “cartelización del precio”. Este nuevo agente que, a pesar de tomar una porción marginal del mercado, junto con Cementos San Marcos y Cementos Oriente -representan sólo el 4%, llega con varias alianzas estratégicas producto de los socios que componen dicha empresa, es decir que enfrenta a sus rivales más que con respaldo de capital económico, con un sólido capital social y simbólico, que le permite permanecer en este duro campo.

La posición de otros agentes dentro del mercado como Camacol, la Cámara Colombiana de la Infraestructura -CCI-, y la Federación Interamericana de Cemento -FICEM- es a favor de las tres cementeras, en donde plantean que la determinación del precio del precio es de cada país, no es posible ni pertinente compararlo porque se fija gracias al mercado interno y depende de muchas otras variables como; los costos de energéticos, transporte, capital, distribución, tipo de empaque, la tarifa de impuesto a las ventas aplicable, entre otras, frente al argumento de la SIC utilizado para sancionar la actuación de estas empresas. De esta

manera, no es importante evidenciar que no sólo tienen el respaldo de sus grupos empresariales, sino de los gremios a los que pertenecen, situación que le permite a empresas como Cementos Argos S.A., tener un papel dominante en el campo de poder.

Por esa razón al revisar dicho campo, es posible observar cómo empresas cementeras que intentan participar del mercado, lo hacen utilizando otros volúmenes de capitales, como es el caso de Cementos Tequendama. El capital social que le permite a Cementos Tequendama mantenerse en el mercado, se establece gracias al empresario de la construcción Gabriel Humberto Zarate, quien además de tener relaciones con el sector financiero al ser uno de los fundadores de Davivienda. Su instalación, además de darse en una de las zonas con más alta demanda –cerca a Bogotá–, presenta licencias mineras que le permiten acceder a hierro, caliza, entre otras materias primas, necesarias para la producción de cemento.

A su vez, aquí también se configura una utilización del capital simbólico, dada la representación que tiene para las otras tres empresas, el empresario Zarate, el cual manifiesta no entrar a cambiar la estructura de precios existente. Por lo que, al momento de realizar la investigación sobre la cartelización del precio, esta cementera se asume como seguidora, más no como un agente capaz de hacer colusión para fijar el precio del cemento. Entre 2006 y 2008, se abre una nueva investigación por la intención de coludir en el mercado del cemento, aquí se determinó que hay un interés de las tres empresas (Argos, Holcim y Cemex)

El actual panorama de la industria cementera, ha permanecido relativamente estable, los últimos años, luego de evidenciar una fuerte disputa por el mercado que dejó solo cinco empresas cementeras en el país. No obstante, este presunto equilibrio de oferentes que dejó a Cementos Argos, Holcim y Cemex con la mayoría de la participación del mercado es producto de un paralelismo de precios, de acuerdo con la investigación de la Superintendencia de Industria y Comercio, la cual sanciona a estas empresas y seis altos directivos de esta en la resolución No. 81391 del 11 de diciembre de 2017⁴⁰.

⁴⁰ Ver resolución de la Superintendencia de Industria y Comercio No. 81391 del 11 de diciembre de 2017. http://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Normativa/Resoluciones/Resolucion_81391_2017.pdf

En el caso de Holcim, se observó que desde agosto del 2011 hasta octubre del 2012 los precios que efectivamente cobró estuvieron por encima de la recomendación, según el promedio nacional estimado. Así, mientras en febrero del 2012, dicho libro sugería cobrar en promedio menos de 400.000 pesos por tonelada, la empresa cobró cerca de 440.000 pesos. Incluso, en un aparte del documento, la SIC llama la atención por “la manera sistemática y uniforme en que los precios proyectados por Argos y Holcim presentaron incrementos” entre el 2010 y el 2012. “Todas las decisiones tomadas por Argos y Holcim respecto a los cambios en los precios (...) fueron consistentes en cuanto a incrementar los precios, al margen de las justificaciones que señalaban para ello”. De acuerdo con la Revista Dinero No. 93, se evidencia que:

Incluso, en un aparte del documento, la SIC llama la atención por “la manera sistemática y uniforme en que los precios proyectados por Argos y Holcim presentaron incrementos” entre el 2010 y el 2012. “Todas las decisiones tomadas por Argos y Holcim respecto a los cambios en los precios (...) fueron consistentes en cuanto a incrementar los precios, al margen de las justificaciones que señalaban para ello”.

Las sanciones sobre este tema no son nuevas para este mercado del cemento entre 1983 y 2017, existen más de treinta sanciones en países como; tales como la Unión Europea, España, India, Polonia, Alemania, Brasil, Argentina, Australia, Reino Unido, Bélgica, entre otros, por parte de la industria cementera, también es importante resaltar que algunas de las empresas en mención se encuentran relacionadas, sólo en Colombia, en donde se adelantaron cuatro investigaciones por conductas violatorias a la libre competencia en 1997, 2004, 2005 y 2006 que terminaron con aceptación de garantías, pero con incumplimiento de la sanción impuesta en la última. Estas acciones fueron descritas así:

Se anuncia formulación de pliego de cargos contra Cementos Argos, Holcim Cemex, Cementos Tequendama y Cementos San Marcos, así como a catorce directivos de estas empresas, entre presidentes y gerentes. Se hace público por parte de la SIC que se encontraron correos electrónicos y otros documentos que evidencian intercambios de información sensible que permitirían a las cementeras coludir tácitamente en los precios del cemento; ventas recíprocas de cemento entre compañías, que no parecen tener una explicación de mercado; relaciones comerciales y contactos poco comunes entre las firmas que denotarían una estrategia de no competir.

Argos niega la acusación basándose en una estrategia de segmentación de clientes, asistencia técnica, acceso a programas de financiación, redes de distribución, calidad y diversidad de productos y amplia cobertura geográfica”. Camacol y la Cámara Colombiana de

Infraestructura (CCI) concuerdan con las empresas cementeras en su defensa. (Cementeras enredadas por correos electrónicos, 2013, agosto 21).

La relevancia de este caso, permite apreciar las estrategias comerciales desarrolladas por Cementos Argos S.A, para el mercado de cemento en Colombia. La investigación excluye a Cementos San Marcos y Tequendama, dejando a los agentes más poderosos del mercado en evidencia ante una estrategia muy utilizada en mercados oligopólicos (fijación de precios y repartición de mercados).

Para ello se examinó la variabilidad de los precios, la concentración de las empresas en el mercado, encontrando que está se realizaba de manera paralela en los tres agentes económicos, lo que les permitía mantener su posición actual. Asimismo, se revisaron los costos, capacidad instalada y otros elementos que permitirían una posible variabilidad del precio, dado sus notorias asimetrías, pero en donde, se mantenía el precio y sus incrementos que eran de al menos tres veces en el año, según el periodo investigado.

Dentro de la evidencia hallada, se encuentran comunicaciones internas de correos electrónicos, en donde se compartía información sensible de cada empresa, se prestaba maquinaria para hacer reparaciones e incluso, se realizaron ventas de cemento entre las empresas a precios más bajos que dentro del propio grupo empresarial. En esta disputa, también se plantea como el “tracking” de precios es utilizado como estrategia para compartir información con los competidores incluyendo el control de los “acuerdos” establecidos, y no como herramienta de monitoreo de las empresas. A pesar de los documentos recabados por la SIC, Cementos Argos S.A. ha manifestado públicamente que:

La compañía señala que cuenta con los argumentos legales y económicos suficientes para demostrar que en ningún momento se incurrió en prácticas restrictivas de la competencia en el mercado colombiano del cemento. “Como se ha informado previamente, el trámite de estas acciones legales hasta que se obtenga una sentencia en firme podría tomar algún tiempo en resolverse”, indica el comunicado.

Paralelamente, de esta sanción fueron investigados y posteriormente excluidos como personas naturales José Alberto Vélez Cadavid (Cementos Argos), Cesar Constain Van Reck (Cemex), Moisés Pérez Yunes y Gabriel Gutiérrez Rubio (Holcim), Fidel Armando Cortés Benavides y Carlos Mauricio Villamizar Clavijo (Tequendama), Fernando de

Francisco Reyes y Mauricio Villalobos Juliao (San Marcos) y como personas jurídicas a Cementos San Marcos y Cementos Tequendama.

En esta sanción se puede evidenciar que Cemex y Argos comparten el 36,4% del valor de la sanción, y Holcim tiene una diferencia porcentual de 9,7%. En cuanto a los directivos sancionados se encuentran tres personas el presidente, la gerente de negocio masivo y la directora de información comercial.

Tabla 3.9. Sanciones SIC 2018 por acciones sobre los precios entre 2010 y 2012

Sancionado	Monto de la sanción ⁴¹	Porcentaje	Porcentaje Sanción máxima
Tres personas jurídicas-Agentes del mercado			
Cementos Argos S.A. ⁴²	\$73.771.700.000	36,4%	100%
Cemex Colombia S.A. ⁴³	\$73.771.700.000	36,4%	100%
HOLCIM (Colombia) S.A. ⁴⁴	\$54.074.656.100	26,7%	73,3%
Tres personas naturales vinculadas con Cementos Argos S.A.			
Jorge Mario Velásquez Jaramillo (Presidente y representante legal)	\$342.300.688	0,169%	23,2%
Ingrid Restrepo Libreros (Gerente de Negocio Masivo)	\$84.099.738	0,041%	5,7%
Adriana María Rodríguez Uribe (Directora de información comercial)	\$24.344.661	0,012%	1,7%
Una persona natural vinculada con CEMEX Colombia S.A.			
Carlos Jacks Chavarría Jaramillo (Presidente y representante legal)	\$272.955.290	0,134%	18,5%
Dos personas naturales vinculadas con Holcim (Colombia) S.A.			
Miguel Ángel Rubalcava Méndez (Presidente Ejecutivo y Representante Legal)	\$109.182.116	0,054%	7,4%
Jaime Antonio Hill Tinoco (Presidente Ejecutivo y Miembro de la Junta Directiva)	\$354.104.160	0,175%	24%
Total Valor Sanciones impuestas	\$202.805.042.753	100%	

Fuente: Superintendencia de industria y comercio. Resolución 23157

⁴¹ La sanción emitida es el valor máximo de la Ley 1340/2009 en su artículo 25.

⁴² La sanción para Cementos Argos S.A. corresponde al 4,5% de sus ingresos operacionales globales para 2016.

⁴³ La sanción para Cemex Colombia S.A. corresponde al 3,7% de sus ingresos operacionales globales para 2016.

⁴⁴ La sanción para Holcim Colombia S.A. corresponde al 7,8% de sus ingresos operacionales globales para 2016.

El campo económico en el que se encuentran las empresas cementeras en Colombia, evidencia una estrategia evidente; un mercado concentrado por el lado de la oferta (pocas empresas), ausencia de pequeñas cementeras, demanda inelástica en el precio de competencia, demanda del mercado desconcentrada, productos homogéneos, productos no durables, las empresas venden en el mismo eslabón de la cadena de distribución, la competencia en precios es más importante que otras formas de competencia, alta proporción de costos fijos frente a costos variables, los precios pueden cambiar rápidamente y existencia de prácticas cooperativas.

No obstante, Cementos Argos al igual que las otras multinacionales involucradas, han manifestado su “inocencia” frente a las dos investigaciones que llevan años de litigio. La primera que no ha terminado y que ya se encuentra con un fallo del Consejo de Estado que ratifica la sanción económica, la cual es producto de las investigaciones que en el 2005 se abrieron por el caso de Cementos Andino S.A.

Además de la segunda investigación iniciada en 2013, la cual se concentra en los precios del cemento de 2010 a 2012, y que fue sancionada en el 2017, ya inició su primer recurso de reposición, de acuerdo con los seguimientos realizados por periodistas económicos de periódicos como: El Tiempo, El Colombiano, Portafolio, Dinero, entre otros. Lo que resulta paradójico, es que cada sanción tome al menos 13 años en ser ratificada, (la del 2005), lo que le quita peso también a la misma, aunque ellas hasta el momento, no representen un monto significativo con respecto a los ingresos operacionales anuales, ni tampoco en cuanto al patrimonio, por lo que la estrategia de las empresas cementeras continua.

Las empresas involucradas han asumido un papel de rechazo a las sanciones impuestas por la SIC, este discurso puede evidenciarse a partir de lo planteado en la pesquisa realizada con el periódico El Tiempo. En este caso, las empresas Argos y Holcim, rechazaron estas medidas y manifestaron tomar medidas en el tribunal contencioso administrativo en las noticias del 12 y 19 de diciembre de 2017. Para el 05 de enero de 2018, otra de las empresas involucradas CEMEX “informo que pagó la multa de \$73 mil millones impuesta por la SIC sin impugnar la sanción, aunque buscará que decisión sea anulada por el contencioso administrativo” Cemex no le dio largas a pago por multa de la SIC (2018, 05 de diciembre). En estos meses, se insiste en la práctica de cartelización del cemento por

parte de Argos, Holcim y Cemex, pero estos artículos no son sistemáticos en cuanto a su investigación periodística, sino que salen con intervalos de tiempo que impiden hacer un seguimiento más preciso a este tipo de temas -diciembre, enero, abril-.

Para el 2018, esta investigación tomó connotaciones internacionales, dado que en el mes agosto el FBI recopiló actas, documentos, mensajes cruzados, etc., buscando si estas prácticas se habían internacionalizado y eran realizadas también dentro del mercado de EEUU.

A pesar de esto el campo se ha ido aumentando, en el cual surgieron nuevos agentes, que toman posiciones de seguidores, sin ir al mismo a exponer o medir fuerzas, sino que asumen un papel de seguidores, como lo registra la Revista Dinero No. 150.

A pesar de las dificultades registradas en los dos últimos años para la venta de cemento, factores como la puesta en marcha de nuevas empresas (competencia), la disminución de las importaciones y la recuperación del precio interno hacen pensar que la industria tiene un futuro promisorio. En el caso de los nuevos jugadores es necesario hablar de empresarios como Juan Manuel Ruiseco (Ultracem); Gustavo Rodríguez (Cementos de Oriente) y Juan Carlos Quintero (Cemento Vallenato), entre otros, fundadores de cementeras que han venido creciendo en varias regiones del país.

Cementos Argos S.A. ocupa la posición dominante en el mercado cementero nacional y esto incide en la participación del mercado de otras empresas que fabrican cemento e industrias, que requieren este producto como es el sector de la construcción. “Analizar la empresa como un campo de luchas es entonces procurar las diferentes posiciones significativas que forman parte del espacio social y determinar cuáles son las relaciones entre ellas” (Robert, 2010, p.68). El espacio social continuamente, se está reconstruyendo tanto dentro de la empresa, como en las relaciones que se tienen con los trabajadores especialmente, como por fuera de ella, en este caso las estrategias adoptadas como tomas de posición, con el propósito de mantener el control del mercado a través del precio.

Por supuesto, con todo lo expuesto la reputación de cementos Argos se puso en debate.

Una buena justificación para la ardua producción de capital simbólico, que se expresa claramente a partir del año 2008 cuando la empresa inicia el despliegue de una estrategia de producción de discursos públicos e institucionales y la configuración de una suerte de “personalidad” mediante la creación y uso de social media, al decir de Bourdieu estrategias

de presentación de uno mismo. De esta manera, la empresa asegura poner en circulación discursos oficiales autorizados por el grupo.

Con ello, se pone de manifiesto la relación poder/discurso planteada por Bourdieu (1982), así como las condiciones de posibilidad de los discursos y la eficacia del lenguaje de autoridad que se manifiesta en el uso de performativos.

Así mismo se pone de relieve, la conversión de capitales, la transformación de capital económico y cultural de los agentes de la empresa en capital simbólico, es decir estrategias e inversiones simbólicas. La empresa hace un gasto visible de tiempo, dinero y energía, sin más: una inversión. Así mismo, muestra la capacidad de la empresa, como dominante, para llegar a los instrumentos de producción simbólica no sólo para mantener o mejorar su posición en el campo, sino también para defender, mantener, y acrecentar formas de capital simbólico como el prestigio, el reconocimiento y la legitimidad (Bourdieu, 2000).

Estrategia publicitaria y de presentación de sí mismo

La empresa Cementos Argos, mediante una intensa campaña publicitaria en mayo de 2007 lanza su nueva imagen corporativa adoptando el eslogan “Argos, luz verde para Colombia”.

La publicidad apela con su eslogan a la identidad nacional. Hecho muy importante para diferenciar la empresa y la marca de las otras dos empresas con quienes comparte el liderazgo del mercado nacional, así como la sanción, y que son extranjeras. Hasta el año 2020, se ha mantenido la imagen de marca que se impuso junto con el fortalecimiento de su identidad visual. Desde el primer anuncio en el año 2007 se impone el color verde en coherencia con la frase Argos Luz Verde..., que pone el acento en que la empresa da vía libre al país, en primera instancia; cuando se publicó por primera vez: “Argos, luz verde para Colombia”, posteriormente y hasta la actualidad ha seguido siendo usado con variantes para mostrar que Argos es luz verde para los clientes: titular de artículo en la revista especializada portafolio: “Argos, luz verde para el cliente”⁴⁵, para el optimismo: titular en

⁴⁵ <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/argos-luz-verde-cliente-194456>

el periódico El Colombiano: “Argos: luz verde al optimismo”⁴⁶ y en general, es luz verde para referenciar cualquier actividad relacionada con la empresa, p.ej: “Luz verde” a nuevo presidente de Argos⁴⁷,

En el manual de marca, la empresa inicia, al decir de Bourdieu, su estrategia de presentación de uno mismo:

“Ser Luz Verde significa:
 La posibilidad de desarrollar productos diferenciados.
 Facilidad de hacer las cosas con Argos.
 No hay fronteras ni límites.
 Constante evolución.
 Decir sí.
 Un paso al futuro.
 Argos es un apoyo.”

Ello se exhibe claramente en lo sucesivo logrando que se convierta en modos de reconocimiento permanente de la marca-empresa. Esta estrategia mediática se justificó con la consolidación de las operaciones de la empresa, toda vez que es inusual este tipo de estrategia publicitaria para el cemento; caracterizado como producto básico o “commoditie” y producto bandera de la empresa. En este sentido, dicha producción simbólica/discursiva tiene como consumidores a los demás participantes del campo; en la empresa definida como tal y al público en general.

La empresa logra de esta manera dotar la fabricación de cemento de una carga simbólica asociada con la empresa que lo produce.

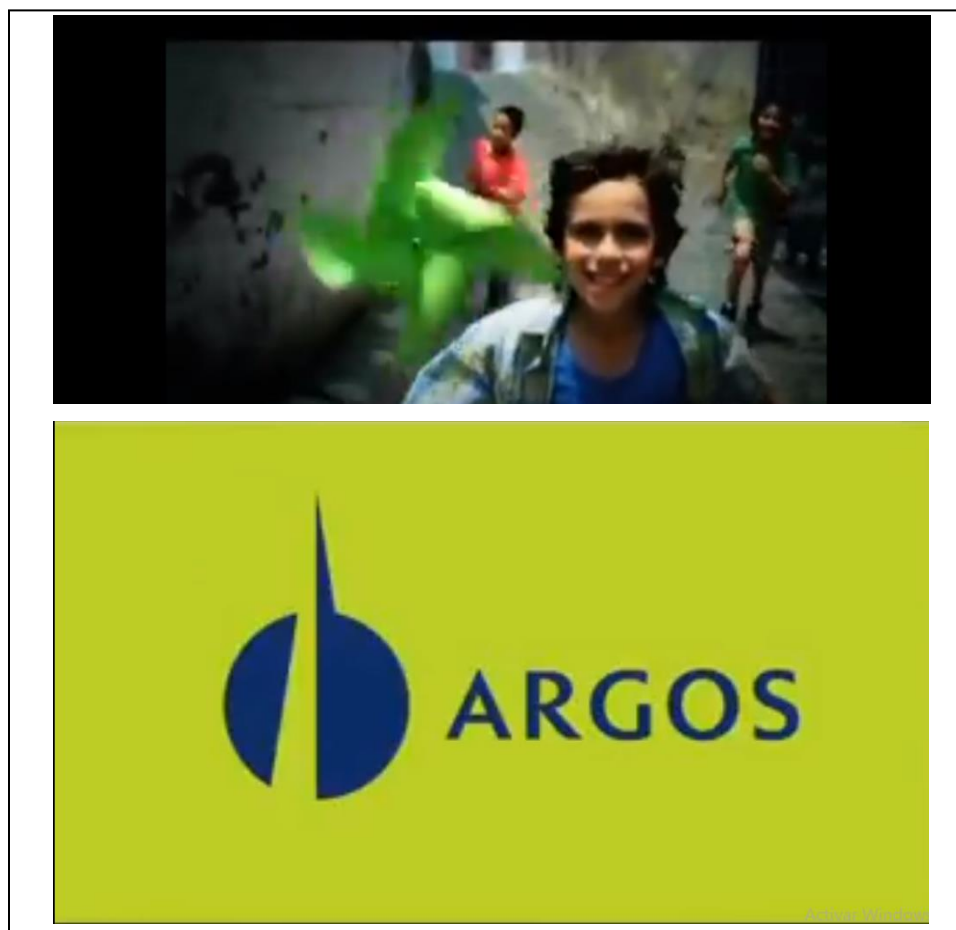
Es posible apreciarlo desde el mensaje en el primer comercial para televisión que no tiene ninguna alusión directa al producto. Inicia la producción en blanco y negro con un niño sonriente, corriendo y mirando un iluminado cielo. Lleva consigo un molino de papel que gira con el viento. En el momento que inicia el discurso del comercial: “solo cuando posees la convicción de que es con una idea que construyes futuro, haces futuro” el molino se pinta de verde y todo adquiere color, el niño empieza a ser seguido por otras personas, y por donde pasan se encienden luces. El comercial finaliza mostrando el logo de la empresa acompañado de la frase: “cementos Argos, luz verde para Colombia”

⁴⁶ https://www.elcolombiano.com/historico/argos_luz_verde_al_optimismo-PKEC_71259

⁴⁷ Titular en <https://www.elheraldo.co/economia/luz-verde-nuevo-presidente-de-argos-251159>

El mensaje se encuentra asociado a la idea de un ethos de avance, positivismo, futuro, progreso y fluidez. En esta medida, la publicidad de la empresa como acción simbólica logra adhesión e identificación de los consumidores de dicha publicidad, toda vez que el mensaje invita a la realización, al logro y a la esperanza. Da cuenta de afinidad, cercanía y acceso, y con ello busca la diferenciación con valores que son comunes para llenar las expectativas de la gente, en suma, disposiciones preexistentes como virtudes en el grueso de la sociedad y que, por tanto, resultan de fácil evocación y auto reconocimiento. La fuerza en el mensaje se encuentra en la habilidad de incorporar a la empresa esta asociación atrayente y de esta manera dotar de sentido.

Imagen 3.7. Comercial Argos – Luz verde



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=VKK46dvsULk>.

La marca-empresa se afianza y se consagra como símbolo con publicidad en radio, prensa, patrocinio en secciones de noticieros y patrocinio al deporte.

El tema y el procedimiento retórico es el mismo; vinculación de expectativas personales, al final se hace énfasis en que Argos es luz verde para alcanzarlas. Con ello se logra generar un vínculo emocional. Las grandes empresas que manejan productos tipo “commodities”, cuando deciden posicionar marca corporativa, fundamentan sus estrategias publicitarias en ello. Se trata de una estrategia soportada en un discurso humanizado; llevar la marca como persona, impulsando los beneficios emocionales en su consumo.

Así, desde 2010 se introducen algunas variantes al mensaje que fortalece este vínculo. En uno de los comerciales, muy sugerente hay una pareja escogiendo un departamento, la mujer expresa que ese es el elegido en una imagen donde se alcanza a visualizar la construcción, el hombre tocando las paredes responde “yo sé mi amor, pero hay que saber con qué lo van a construir, acuérdate que es la base de nuestro hogar” se junta la pareja en una imagen de unión y amor, en ese momento se lanza el mensaje de la marca: “en tu casa como en la vida lo que importa es lo que va por dentro, asegúrate de que esté construida con cemento Argos, luz verde, al tiempo se transmite una imagen de los carros que transportan el cemento, pintados con el color verde distintivo de la marca y trabajadores en obra.

Imagen 3.8. Comercial Argos



Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=KDo7-10_DBM

Otro enunciado que se utiliza es: “imagina todo lo que podemos construir juntos”, este lema se introduce en 2019 como una renovación que afianza el vínculo emocional.

Se evidencia la necesidad de soportar la estrategia publicitaria en conceptos de alta trascendencia.

Para Bourdieu (2010), este tipo de estrategias publicitarias se establecen según una lógica que es la de la participación mágica, por atribuir al producto vendido cualidades del productor, siendo frecuentes en empresas antiguas de gran tamaño.

La identidad del mensaje y la marca se fortalece de manera permanente; se exhibe en los vehículos de última generación, pintados de verde, en la publicidad en los medios de comunicación como ya se ha expuesto y en las vallas de los escenarios deportivos, de tal manera que se reconoce inmediatamente: “Luz Verde”, como símbolo. Lo propio se hace con los uniformes de los empleados: camisas, cascos, en el mismo color verde, al igual con revistas y periódicos de producción y distribución interna y preparados para sus clientes distribuidores. Con ello, se puede afirmar que “luz verde” es ante todo un eje de relacionamiento. Se logra alejar el pensamiento masa del gris y frialdad de los edificios, de su impersonalidad y su agresividad ante el medio ambiente, ahora ofrece otro semblante: verde, amigable, relacionado con la naturaleza. El producto es el mismo, pero su marca instaura una nueva visión. Es una suerte de compensación imaginaria del impacto del cemento en el espacio urbano y en la naturaleza.

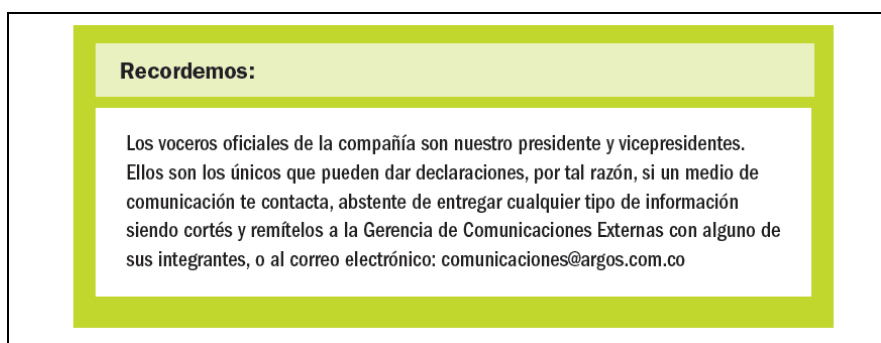
Al poner en frente el respaldo de un gran grupo empresarial se busca generar confianza en la sociedad, tanto en grupos externos a la empresa como en los internos.

Así es como lo propio hace la empresa en el periódico Luz Verde, utiliza tres ediciones para tratar el tema de la reputación. En ellas la palabra clave es ‘transparencia’. En el eje del texto ‘Comportándose de forma íntegra y siendo transparentes en las relaciones con los diferentes públicos, aportamos a la buena reputación de Argos.’ (#64, marzo de 2014). Titulares: ‘Integridad y transparencia’ (#75, febrero de 2015) y ‘Línea de transparencia’ (#81, agosto 2015).

En los contenidos el énfasis se hace en el control de la información “nuestros actos deben ser el reflejo de lo que decimos” y prosigue: “la manera como actuamos, nos comportamos y expresamos es determinante para fortalecer y cuidar nuestra reputación...” “...para contribuir a que esto sea una realidad, tenemos el Código de Conducta Empresarial, una guía que complementa nuestro criterio y nos ayuda a adoptar conductas que nos enorgullezcan y que propendan por el mantenimiento de la imagen positiva de la compañía”. También se hace alusión a la línea de transparencia como un canal para poner en conocimiento situaciones de fraude. Se hace la siguiente invitación “comprometámonos adoptando y promoviendo una gestión transparente en todo momento, actuando de manera correcta y denunciando cuando veamos o sospechemos de acciones incorrectas...” (#64).

En las ediciones #75y #81, se refuerzan las acciones antes planteadas y se reitera sobre la necesidad del compromiso de todos en la empresa contra el fraude, se vuelve a incluir la línea de transparencia y se va más allá: se define: “las consultas con relación a los procesos, personas o acciones sujetos a investigación deben dirigirse a la Gerencia de Auditoría, así como las preguntas de terceros acerca de los casos reportados. En estas situaciones los colaboradores debemos manifestar que no estamos autorizados para suministrar información.” (#75). El mensaje se fortalece con el siguiente recuadro:

Imagen 3.9. Mensaje periódico Luz Verde



Fuente: Periódico Luz Verde

Por su parte en la edición #81, se introduce la noción de buen gobierno corporativo para reforzar la importancia de la línea de transparencia. En esta edición además se llama la atención sobre las respuestas que ofrece la empresa para responder la siguiente pregunta ¿Cómo nos comportamos en Cementos Argos?

Las estrategias discursivas utilizadas en estas ediciones tienen el mismo eje inicial utilizado en la estrategia publicitaria; en primera instancia se invita a la adhesión con la marca-empresa. Se pone de relieve el tema del fraude, pero se desplaza por completo el asunto de la responsabilidad y se lleva hacia su distribución, o más bien su diseminación en todos los colaboradores de la empresa. Se ignora por completo el contexto de las sanciones y el tema de la reputación y la transparencia es destacado como algo propio y natural en la empresa. Es decir, se enfatiza una autopresentación positiva que excluye la información de contexto.


El lenguaje siempre aporta valor afectivo, de cercanía e implicación; “nuestros”, “decimos”, “actuamos”, al decir de Bourdieu (1999b) se trata de un proceso de fabricación de similitudes conducente a lograr legitimación de la actuaciones apelando a una suerte de comunidad que bien conoce cómo somos y cómo actuamos, esto se pone especialmente manifiesto al invitar a los colaboradores a responder la preunta ¿Cómo nos comportamos en Cementos Argos? Cuyas respuestas proveen de emoción sobre los beneficios de la empresa para sus trabajadores. Es decir, se ejerce violencia simbólica al llamar a la adhesión naturalizada a los valores que la empresa autoreconoce y autopromulga.


De igual forma, la estrategia discursiva en estas piezas consiste en inducir a ver y sentir de la misma forma contribuyendo a la edificación de una conciencia común empresarial. Ello, mediante una cierta infantilización de los colaboradores, de una parte, con un Código de Conducta Empresarial, presentado como “una guía que complementa nuestro criterio...” y de otra, con la no autorización para suministrar información.


Con este importante terreno abonado, en el año 2017 cuando se hace público el informe motivado que emitió la Superintendencia de Industria y Comercio en el que se recomendó sancionar a las empresas Cemex, Cementos Argos y Holcim por fijar precios y zonas de comercialización en el mercado del cemento en Colombia, la empresa establece y hace pública su posición oficial a través de todos los medios de que dispone. La estrategia discursiva se fundamenta en dos ejes: en primera instancia apela a la vinculación con los valores que ha venido fabricando como el de la transparencia, y un código de conducta que obra de garante ante posibles malas prácticas, es decir se persiste en la autopresentación positiva. En segunda instancia se usa la argumentación basada en datos que busca socavar los presentados en el informe motivado de la SIC.


Imagen 3.10. Posición oficial Argos

Posición oficial


 En Argos tenemos la tranquilidad del buen actuar, con la firme convicción de desarrollar nuestros procesos empresariales de forma **responsable y transparente**.


 Ratificamos que operamos de forma independiente bajo claras premisas de **libre competencia**.


 Entre 2010 y 2012 los precios de Argos crecieron en promedio un 3% por año por encima de la inflación, lo que es normal en ciclos expansivos de la economía en cualquier industria. En series de tiempo más largas, que incluyen múltiples ciclos económicos, el comportamiento de los precios muestra crecimientos muy por debajo de la inflación y del incremento del salario mínimo, por ejemplo:



Colombiano + Salario mínimo = hace 15 años → 18 sacos
Hoy → 35 sacos



 Día a día nos jugamos, en todas las ferreterías y obras, cada milésima de participación de mercado, apalancados en la construcción de relaciones de confianza con los clientes, en la innovación, la oportunidad en las soluciones ofrecidas y en la calidad de nuestros productos.


 Si se revisa una serie de tiempo más amplia, en los últimos 10 años las participaciones de mercado han variado de forma significativa. La nuestra disminuyó:





50% — 10 años — 43%
2007 ————— 2017

Salimos de Colombia, avanzamos las fronteras del país, llevamos ese buen nombre de los colombianos, esa imagen positiva, la amabilidad de todos nosotros a 14 países, incluido el más competido del planeta: Estados Unidos.


 En Argos llegamos a **953** municipios en todo el territorio nacional  sin restricción o límite alguno, sirviendo de forma orgullosa a millones de colombianos.

 Nuestra **Política de Competencia y Código de Conducta** nos impiden intercambiar información sensible.






 Acorde con nuestros principios de transparencia seguiremos brindando **la información necesaria** a la Superintendencia de Industria y Comercio.



Todos los días
y en todos los rincones de Colombia
miles de colaboradores servimos a nuestros clientes con toda la dedicación, llevándoles los mejores productos y servicios.

 **Nuestras acciones son**
el reflejo de lo que somos en Argos: una empresa que se inspira en la construcción de un mejor país y que actúa de forma correcta.

#CreoEnLaLuzVerde

 CementosArgos  @Cementos_Argos  @Cementos_Argos  Cementos Argos  Argos Luz Verde

Fuente: Página web de Cementos Argos www.argos.com

Quizás lo más relevante en este anuncio es la invitación implícita a seguir el hashtag #CreoEnLaLuzVerde. A partir de esa fecha y hasta el 2020 se publicaron cientos de mensajes de apoyo de todo tipo de actores relacionados con la empresa. Empleados lo publicaron en sus redes sociales personales, así como directivos, proveedores, clientes y personas relacionadas con el negocio, como arquitectos, constructores, gremios del sector.

Algunos ejemplos del movimiento que se logró generar a través de redes sociales:

Imagen 3.11. Mensajes redes sociales



Fuente: Redes sociales

María Elia Abuchaibe, gerente de Camacol Atlántico FanPage, cree en la #LuzVerde., #CreoEnLaLuzVerde

Orlando Mejía Constructor #CreoEnLaLuzVerde

Luis Fernando Garcia FERCEMENTOS (Armenia-Quindío) #CreoEnLaLuzVerde

Yeison Alberto Londoño (Sodexo) #CreoEnLaLuzVerde

Jorge Segebre - Gerente AS CONSTRUCCIONES

Depósito Materiales Los Arrayanes #CreoEnLaLuzVerde

Félix Rivera Ferremontaña #CreoEnLaLuzVerde

Sebastián Gómez de la Ferretería Don Jesús #CreoEnLaLuzVerde

En los mensajes publicados en videos se tiene como eje exponer las razones por las que se cree en Argos, en la Luz Verde. Los mensajes se articulan en torno a justificar que se cree porque Argos es una gran empresa, con quien se tiene una buena relación, de gran respaldo y que les ha permitido crecer.

La producción y circulación de estos discursos forman un sistema simbólico sobre el que se organizan las experiencias compartidas en las relaciones de poder de la empresa. Tanto como expresan solidaridad y adhesión a su causa exhiben la violencia simbólica presente, toda vez que la empresa continúa ocupando su posición dominante en el campo y como tal, orientando el sentido y los esquemas de percepción y de apreciación.

Con esta exhibición se pone de relieve el estado de las relaciones de poder simbólico, la empresa invierte sus recursos simbólicos para producir un mundo de sentido común, o, por lo menos, un consenso mínimo sobre sus intereses que son nominalmente instaurados por ella como los mismos de sus llamados grupos de interés. La lucha, en este caso evidencia la necesidad de legitimación de las prácticas de la empresa (Bourdieu, 1979a).

En cuanto a las imágenes fotográficas, ellas permiten advertir cómo los valores, jerarquías y legitimidades de un grupo: en este caso, los accionistas de la empresa, son aprehendidos por excelencia a través de canales institucionalizados y cuya función es la transmisión de valores (Bourdieu, 1979b). Así, en la producción de estas fotografías de apoyo, las personas invierten y expresan subjetividad, en suma, el ethos y habitus que vuelven cuerpo. La puesta en escena de la imagen es una elección que involucra valores

estéticos y éticos y que da cuenta de la interiorización de regularidades del campo. La foto, dice Bourdieu (1979b), deja entrever los “sistemas de esquemas de percepción”.

Con esta estrategia se busca la generalización de los criterios dominantes empresariales. Se trata en más de un proceso de unificación que tiene la propensión de reducir en la investigación responsabilidades y a exaltar las cualidades de la empresa y el grupo organizacional que la respalda, lo que trae consigo la imposibilidad de no creer en la Luz Verde. Se debe advertir que, como lo señala Bourdieu (1999b) no se trata de un cálculo cínico ni de un acto de coerción consciente, sino de una violencia y dominación simbólica que puede, en gran medida, ser ignorada como tal y obra en función de sugerencias y predisposiciones tanto inscritas en situaciones y prácticas cotidianas en las relaciones de poder de la empresa con sus clientes y empleados, como en la acreditación del comportamiento de la empresa como fue nominada en los discursos.

Sostenibilidad, vanagloria de un estandarte

El impacto ambiental que genera la industria del cemento es causa de tensión permanente que la empresa debe afrontar para sostener, ante todo, su reputación. Para ello, la empresa participa activamente como se describió al principio de este apartado en la construcción de regulaciones ambientales, e invierte, más aún, en la consolidación de su capital simbólico englobando el tema.

La sostenibilidad mereció seis portadas del periódico Luz Verde, es tema recurrente en el contenido del mismo, así como en los recursos web y social media. También goza de un espacio privilegiado en el reporte integrado de la empresa. En dicho reporte del año 2019 se tituló el tema de la siguiente manera: “sostenibilidad en cada etapa de nuestra cadena de valor”

La estrategia en este punto consiste en informar sobre las buenas prácticas de la empresa que favorecen el desarrollo sostenible y sobre todos los reconocimientos que la empresa ha obtenido, es decir sobre el importante capital simbólico acumulado. Aquello, mediante una suerte de repertorio empírico; oficial, impersonal, con múltiples actores e impregnado de atributos.

En las publicaciones se encuentra que el mensaje predominante gira en torno al cuidado de los recursos ligado al crecimiento de la empresa. Se alude al cuidado de elementos como el agua, la energía y la tierra. Además, se expone como elemento de recordación permanente a los ‘colaboradores’, para avanzar hacia la denominada ‘mega’, una expresión relacionada con las metas de la empresa, y sobre la cual se hace un juego de palabras para maximizar su trascendencia. Así lo expresa uno de los titulares al señalar ‘*Creciendo de manera sostenible para llegar a nuestra MEGA*’ (no.79).

La asociación afirmativa crecimiento/sostenibilidad se inserta desde el inicio como propósito y no como contraposición, de esta manera desmonta el escenario antagónico de rentabilidad Vs sostenibilidad.

En Argos hemos decidido asumir el reto de alcanzar una nueva MEGA para 2025 que nos invita a seguir creciendo de manera rentable y sostenible. Plantearse una estrategia de largo plazo es una cualidad de las organizaciones que, como la nuestra, son capaces de aprender y transformar sus estructuras de pensamiento y su actuar con el fin de conseguir las metas que se han puesto (no.79).

Así mismo, se puede observar en la narración anterior la encarnación de una persona ficticia en la MEGA, cuando es ella quien invita a seguir las prácticas de la empresa. Lo propio sucede con la exaltación de las cualidades y capacidades de la organización desde donde se dictamina un deber ser óptimo para quienes materialmente trabajan en la empresa. Esta estrategia discursiva permite hablar y actuar a una sola voz, al decir de Bourdieu (1999b) actúa como un rito de institución que consagra el sentido afirmativo de las prácticas.

De igual forma, acentúa el carácter de esencia del comportamiento organizacional de la empresa al hacer gala de la posición privilegiada en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones

Argos, cementera más sostenible, líder mundial de la industria de Materiales de Construcción: Índice de Sostenibilidad Dow Jones
 Por cuarto año consecutivo somos parte del Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI). Como gran logro para 2016, nos destacamos como líderes de la industria en sostenibilidad corporativa, al obtener la máxima calificación del sector Materiales de Construcción. (no.94).

En esta lógica se antepone de nuevo las credenciales de la empresa y más aún las del grupo empresarial que la respaldan para lograr la imposición de un nombre y una identidad. Dentro de esta lógica, según Bourdieu (1999b) se incluye justamente el efecto de los títulos sociales de credibilidad, como el índice de sostenibilidad Dow Jones (DJSI) que multiplican constantemente el valor de su portador, así como la extensión e intensidad de la creencia en su valor.

En este sentido, la institución opera como una identidad que da lugar a la asiganción de una esencia social de la empresa bajo el el reconocimiento de este deber ser significado en un índice y en otros reconocimientos, que en este caso actúan con carácter imperativo (Bourdieu, 1999b)

En el reporte integrado del año 2019, se presenta todo su acervo de capital simbólico:

Reconocimientos al desempeño empresarial

Argos fue incluida, por séptimo año consecutivo, en el Índice Global de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI). Otros galardones recibidos en 2019 fueron:

- » Premio a la Responsabilidad Social Empresarial, en la categoría de mejor experiencia ambiental, otorgado por la Cámara Colombiana de Constructores, Camacol, por el proyecto de captura de CO₂ con microalgas como hito en la búsqueda de soluciones para la mitigación del cambio climático.
- » Reconocimiento en el tercer lugar del Índice de Inversión Social Privada en Colombia, en función del alcance en impacto en la gestión de proyectos y actividades sociales en beneficio de las comunidades.
- » Empresa más equitativa en Colombia en el sector de la construcción, según el Ranking PAR de Equidad de Género 2019, por las prácticas en promoción de la diversidad.
- » Séptimo lugar entre las compañías con mejor reputación corporativa en Colombia, de acuerdo con el radar de reputación Merco y una de las diez empresas con mejor gestión del talento humano en Merco Talento 2019.
- » Premio Empresa Socialmente Responsable, por parte de Fundahrse en Honduras, por las acciones responsables con las comunidades, el medioambiente y el desarrollo económico y del país.
- » Premio a la Excelencia Empresarial en la categoría Responsabilidad Social Ambiental, en Honduras, siendo la primera empresa en el país que recibe este reconocimiento.
- » Ratificación del Sello IR de la Bolsa de Valores de Colombia por las prácticas en materia de relación con inversionistas, transparencia y comunicación con el mercado de valores. (pág. 37. Reporte integrado 2019, Argos)

Además, en las siguientes portadas se puede observar cómo la empresa presenta entre sus características gráficas discursivas imágenes de las plantas cementeras en cuyo encuadre se detalla el entorno biofísico de aquellas, compuesto por extensas praderas o cuerpos de agua casi cristalinos para denotar una imagen de preocupación ambiental de la

organización frente al tema de la utilización racional de recursos. Se trata de imágenes claramente producidas, en un recorte artificial, con una intencionalidad de explicitar los presupuestos que la empresa inculca como modo de conocimiento de la relación crecimiento/sostenibilidad. Al decir de Bourdieu (1979b) se pueden recuperar intenciones explícitas del autor. Así mismo, para este caso, exponer las significaciones que la empresa proclama. Con la producción de las imágenes la empresa como grupo, se muestra como quiere ser vista, por ello las imágenes son preparadas y rigurosamente definidas.

Imagen 3.12. Sostenibilidad



Fuente: Periódico Luz Verde

Dicha presentación contribuye a la argumentación de un discurso en clave demostrativo; como si la creencia correcta sobre la existencia de resultados positivos en la relación crecimiento/sostenibilidad, surgiera de la prueba en reconocimientos y portadas. Con lo cual, desaparece el carácter construido del campo y se pone de manifiesto cómo las relaciones de poder se encuentran atravesadas de forma significativa por variables de reconocimiento social. Así, las tensiones de dominación en el campo empresarial también

se explican a partir de la existencia del capital simbólico, que en este caso logra ser percibido y reconocido, volviéndose simbólicamente eficiente (Bourdieu, 1979a).

La estrategia discursiva presente en la tensión hacia afuera consiste en significar a la empresa lo que es. En este sentido, la esencia social de la empresa es el conjunto de esos atributos y de esas atribuciones sociales que produce y que a su vez tiende a producir lo que designa. De esta manera, es un acto de comunicación particular: significa a la empresa su identidad, y en la medida en que la expresa la impone ante todos notificando así con su autoridad lo que es y lo que tiene que ser (Bourdieu, 1979a).

Según Bourdieu (1979a), mediante este trabajo se realiza una inculcación que a su vez constituye la imposición constante de la arbitrariedad del campo y puede tener como objeto naturalizar las condiciones de quienes tienen la posición dominante.

Los actores descritos por Bourdieu se mueven por “intereses”. La legitimidad de los dominantes es cuestionada. No obstante, los dominadores imponen su sentido del campo a los dominados, haciendo natural lo que es social y políticamente creado.

A propósito, el presidente del Grupo Argos, José Alberto Vélez, aseguró en mayo de 2014 en una entrevista en Inside LR, ante la pregunta sobre la posición de la empresa frente a las investigaciones de que es objeto: “Hay industrias, hay sectores industriales que, por su naturaleza, por su naturaleza, son oligopólicos, porque tiene unas barreras de entrada muy complejas, una es el alto capital...” “...el mundo del cemento, pero no solamente del cemento, de muchos sectores, el petróleo, la energía, de muchos sectores, que son intensivos en capital, de entrada son oligopólicos...” “...no es un sector donde haya miles de empresas, entonces, en el fondo, este es un negocio donde insisto es oligopólico, los negocios oligopólicos tienen una característica es de pocos jugadores..”

Dice Bourdieu (1979a), el orden social debe en parte su permanencia a la imposición de esquemas que producen una forma de reconocimiento de este orden, y así implica el desconocimiento de la arbitrariedad de sus fundamentos. Uno de los privilegios de los dominantes reside en el hecho de lograr conferir mediante estrategias discursivas/simbólicas una esencia indiscutible e indeleble, una esencia que autoriza y legitima, en este caso las prácticas de la empresa.

Argos, como empresa que ocupa la posición dominante en el campo tiene interés en perpetuar la relación con el mundo social que incluye la aceptación como natural de las divisiones establecidas que justifican sus prácticas. Se esfuerza por imponer, por medio de un discurso impregnado de simplicidad y de transparencia, casi apelando al sentido común, el sentimiento de evidencia y de necesidad de actuar como el mundo les impone.

La estrategia discursiva de la empresa en esta tensión se basa en una retórica de la imparcialidad y la transparencia, apoyada en un ethos de la decencia y la evidencia. La empresa usa discursos descriptivos, demostrativos que funcionan como mecanismos de dominación simbólica.

De esta forma, para Bourdieu (2012a), el capital, es decir el poder constituye la base de la dominación, por ello incide en la desigualdad. La empresa Argos, consigue una importante conversión en capital simbólico y así, logra transformar los cuestionamientos que ponen en debate su legitimidad en significados desinteresados, legitimando las relaciones arbitrarias del poder empresarial como el orden neutral de las cosas.

El poder simbólico, o legitimidad, incrementa a medida que la empresa produce y pone en circulación discursos que distancian sus intereses materiales subyacentes, mostrando formas desinteresadas, casi inocentes y obligadas de actuar; por el mercado, por la naturaleza del negocio, por la MEGA, por ser una organización líder y adaptativa.

3.2.1.2 Tensión hacia adentro. Sobre relaciones laborales y cultura organizacional

Las relaciones de poder descritas por Bourdieu (1997) que se presentan en los campos, dan cuenta tanto de luchas como de procesos de cooperación. Los sindicatos son los actores que disputan en la empresa, ante todo, las interpretaciones con las que se pretende racionalizar el orden vigente empresarial. El alcance de este trabajo está limitado y no pretende exponer ni la estructura ni el funcionamiento organizativo de los sindicatos de la industria ni los de la empresa. En este sentido, se esbozan elementos históricos-contextuales, condiciones sociales, que permitan aproximarse a comprender las elecciones de las estrategias desplegadas.

Tradición sindical en Colombia

Archila (1991), plantea la existencia de un consenso en cuanto a su cronología, entre los estudios sobre la historia obrera en Colombia. Se ubica su surgimiento a principios del siglo XX, con el desarrollo transportador y manufacturero. Dicho periodo formativo concluiría hacia 1945, momento de confrontaciones internas que llevaron a la crisis al sindicalismo existente hasta entonces en el país. Sin embargo, para Archila, el consenso finaliza en el momento de la reconstrucción de los procesos ocurridos durante dicha etapa formativa.

Es así como, Archila (1991) explica que la primera caracterización sobre el surgimiento de la clase obrera, la define como débil por su baja calificación y enfrentada constantemente a un exceso de oferta; la cual encontró como alternativa, para adquirir mayor capacidad de negociación y la consecución de apoyo del Estado, evidenciado principalmente en el periodo entre 1930 y 1945. Archila a su vez menciona otra línea de estudio que reivindicó la variable política como la que otorgó fuerza al sindicalismo en su etapa de surgimiento; sin embargo, para Caicedo, citado por Archila, no fue la alianza con el Estado sino con el Partido Comunista, aparecido como la vanguardia política de la clase obrera en los años 30, la que lo maduraría. Esta tendencia historiográfica “voluntarista”, explicaría la historia del sindicalismo en términos de aciertos o errores de unos cuantos líderes, concluye Archila.

Otros estudios de los años 70, como los de Víctor Manuel Moncayo y Fernando Rojas, buscaron combinar un determinismo económico con un voluntarismo en las acciones. En estas obras, la historia de la clase obrera colombiana se explicó como una consecuencia lógica del proceso de acumulación de capital. “En la medida en que la acumulación capitalista fue requiriendo más control del movimiento obrero, el Estado procedió por la vía represiva o cooptativa, siendo más exitosa la segunda.” (Archila, 1991, p.21). Ello implicó la pérdida de la relativa autonomía de la clase obrera de los años 20, por la acción estatal. A pesar de que estos trabajos cayeron en nuevos determinismos socioeconómicos, según Archila, reduciendo casi a cero la posibilidad de acción de los individuos; esta perspectiva desmitificó las “conquistas” obreras y denunció el sentido controlador de la legislación laboral colombiana.

En la mención de las tendencias historiográficas, Archila (1991) continúa con la obra de 1987, del sociólogo francés Daniel Pécaut, de quien dice enmarcó la historia laboral en la del conjunto de la sociedad colombiana, interpretando la historia reciente del país como una articulación sintomática entre orden y violencia. Archila resalta la idea de Pécaut, de que, en su proceso formativo, la clase obrera adquirió tres orientaciones que tienen que ver con las condiciones generales de la sociedad: una que privilegió la negociación “económica”; otra la presión “política” sobre el Estado; y una última, que surgió en los años 40 con el gaitanismo, que enfatizó lo “social”.

Finalmente, el autor propuso su propia obra como una mirada sobre la “experiencia de los trabajadores”, en contraposición con la abundancia de estudios “estructuralistas”. Su trabajo fue el de investigar la formación de la clase obrera en Colombia, sin olvidar los elementos “estructurales”, pero dando cuenta de ese “hacerse” de la clase a sí misma. (p 23).

Teniendo en cuenta sus aportes, la siguiente reconstrucción de la historia de la tradición sindical en Colombia, se basa en la citada obra del historiador Mauricio Archila (1991), desde sus orígenes hasta los años 50. Para complementar el periodo siguiente a dichos años de formación del sindicalismo, el cual se ha analizado bajo acontecimientos nacionales del orden político, económico y social tales como el Frente Nacional, la violencia anti sindical de los últimos 30 años y el debilitamiento con el que este sector social enfrenta las dos primeras décadas del XXI, se revisaron nuevos trabajos de Archila (1995 y 2012) y de institutos de investigación como el Centro de Investigación y Educación Popular – CINEP (2012), la Corporación Nuevo Arco Iris (2012) y la Escuela Nacional Sindical – ENS (2018).

Clase obrera y sindicalismo en Colombia

El contexto socioeconómico de comienzos del siglo XX en Colombia, periodo en el que se ubica el surgimiento de los obreros en el país, estuvo relacionado con el auge de la exportación de café, el cual implicó, durante los primeros años del siglo, algunos intentos de desarrollo de un sistema de vías para la interconexión de las regiones y los incentivos a

algunos empresarios que permitieron el inicio de la industria textil⁴⁸ y de otras industrias manufactureras de bienes de consumo⁴⁹. (Archila, 1991).

Sin embargo, para este autor, los antecedentes de las luchas obreras se remontan a los procesos de organización de los artesanos, entre finales del siglo XIX, con algunas interrupciones, hasta 1920; constituyéndose principalmente asociaciones de ayuda mutua, en las que muchas veces llegaron a participar miembros de las élites, como industriales y comerciantes y la Iglesia Católica⁵⁰. Lentamente se dieron los primeros pasos para la conformación de organizaciones más distantes de los empresarios. Al inicio y hasta mediados de la década del 10 se hicieron esfuerzos por la constitución de un partido obrero, el cual rápidamente ganó adherentes en otras zonas del país, siendo su componente principal los artesanos.

Durante los últimos años del decenio 1910 – 1920, se fundaron algunas confederaciones, sindicatos, sociedades y organizaciones cercanas al socialismo en diferentes partes del país. “La difusión de lo que ocurría en Europa, especialmente en Rusia, como el incipiente movimiento huelguístico que se comenzó a vivir en el país, motivaron la búsqueda de más independencia organizativa”⁵¹. (Archila, 1991, p 212).

Según este historiador, en medio de un contexto latinoamericano de movimientos sociales y agitación en las ciudades y algunas zonas rurales, la clase obrera colombiana irrumpió en el escenario público aportando una novedosa forma de presión: la huelga. Trabajadores fluviales, del transporte, y ferroviarios cerraron el decenio de los 10, e inauguraron los años 20, con un ciclo de huelgas, que se contarían en un total de 141 entre 1919 y 1929. (Archila, 1991). En este sentido, se puede apreciar la incipiente incorporación, como agentes sociales, de un habitus colectivo sujeto a una historicidad y unos actos que van delineando un habitus colectivo sindical (Bourdieu, 1996)

⁴⁸ En las ciudades de Medellín y Barranquilla.

⁴⁹ En la ciudad de Bogotá la cervecería Bavaria e industrias de cementos y productos de la construcción y en los principales centros urbanos del país: alimentos, bebidas y tabaco.

⁵⁰ A decir del mismo historiador, a comienzos del siglo, casi que, de manera exclusiva en Antioquia, la Iglesia desplegó una acción organizada y permanente para controlar el movimiento de la naciente clase obrera a través de la Acción Social Católica, buscando articular su intervención en el mundo laboral a través de congregaciones obreras; escuelas dominicales; periódicos y patronatos para obreras.

⁵¹ En 1919, se crea en Bogotá el Partido Socialista, recibiendo la adhesión de los núcleos de Medellín, del Directorio Socialista de Ciénaga y de la Sociedad Libertad Obrera de Montería.

Los años 20, caracterizados como la “Danza de los Millones”⁵², significaron grandes inversiones en el desarrollo del sistema de transportes, siguiendo con la vocación exportadora del país. Esto implicó, a su vez, la visible migración del campo a las ciudades, demostrando el atraso de las estructuras agrarias. Las obras públicas, principalmente las relacionadas con el transporte, favorecieron la presencia de trabajadores asalariados, la cual “no solo significaba mayor demanda agregada: ellos también eran una fuerza social que encarnaba un nuevo tipo de relaciones sociales”. (Archila, 1991, pp 48 – 49).

Para Archila, si bien, la naciente clase obrera colombiana era pequeña cuantitativamente, su importancia radicaba en la presencia en los sectores más dinámicos de la economía. Para este autor, llama la atención que el sector de transportes, siendo reducido en cantidad, ocupó el liderazgo organizativo del movimiento obrero entre 1910 y 1945. La industria manufacturera, comenzó a ocupar un papel protagónico sólo desde finales de los años 30.

La década del 20 finalizó con la agudización en el país⁵³ de la recesión global del capitalismo conocida como la Gran Depresión. Las políticas contraccionistas, como la rápida reducción del gasto público, arrojaron al desempleo a parte de los asalariados recientemente vinculados a las obras públicas. En los últimos años de la década, las huelgas se redujeron debido a la “intransigencia patronal y la dura respuesta oficial” (Archila, 1991, p 229), principalmente en los conflictos con los trabajadores de las multinacionales petroleras en Barrancabermeja y las bananeras en el departamento del Magdalena, pero también en los de las empresas nacionales.

El Surgimiento de los Sindicatos

Los primeros sindicatos en Colombia tuvieron un origen relativamente externo a las empresas en conflicto, ello relacionado con el paternalismo y los duros métodos de control a los obreros, que sofocaban cualquier protesta que surgiera al interior de los sitios de trabajo. Según Archila (1991), los primeros asalariados expresaron su descontento en

⁵² La danza de los millones se asocia al pago de la indemnización de los EE.UU. a Colombia por la pérdida de Panamá, el alto flujo de créditos externos que tenía el país y los buenos precios del café en el exterior.

⁵³ Colombia tuvo una finalización abrupta del crédito externo al finalizar la década y los precios del café en el exterior, también habían disminuido considerablemente.

espacios como las antiguas sociedades mutuarías, clubes políticos del artesanado o sociedades secretas teosóficas. Esta relativa externalidad fue el resultado de las condiciones imperantes en las empresas, pero permitía a su vez la solidaridad de otros gremios y la expresión de ideologías revolucionarias.

Hacia mediados de los años 20, apareció de manera esporádica, un sindicalismo a nivel de empresa, en el cual la lógica de negociación se trasladaba a un terreno más estrechamente económico y en marcos más limitados. Este sindicalismo, sin embargo, también tuvo una dependencia hacia agentes externos, principalmente abogados laboristas quienes privilegiaron los métodos legales por encima de los de la acción directa. También, cercanos a ellos, se encontraban las organizaciones promovidas por la Iglesia Católica, las cuales fueron el germen de lo que posteriormente se denominó sindicalismo católico. (Archila, 1991).

Para Archila, en esta década, las luchas laborales se radicalizaron por la intransigencia patronal y la dura respuesta estatal; mostrando la espontánea respuesta de los obreros a las difíciles condiciones de trabajo. La solidaridad en los conflictos arrojó resultados positivos reivindicativos haciendo temer a la élite una rebelión popular. Sin embargo, la crisis política insinuada fue superada al ser asumida, desde el Partido Liberal, la expresión política de los sectores urbanos y la modernización de las estructuras de dominación del Estado.

Años 30: Institucionalización del Sindicalismo

El proceso de industrialización se aceleró en los años 30 y continuó hasta los 40. “A pesar del incipiente desarrollo manufacturero, este era suficiente para dinamizar la economía y cuestionar a sectores tradicionales como la minería y, especialmente, la producción agropecuaria, agudizando las tensiones entre los sectores de élite”. (Archila, 1991, p 52). Durante los años 20 y 30 había quienes consideraban “exóticas” las relaciones laborales encarnadas en el desarrollo industrial.

La década de los 30 inició con la expedición de leyes que “legalizaron” el sindicalismo, pero que, a su vez, al decir del autor, limitaron su accionar: se permitió el paralelismo

sindical⁵⁴, se prohibió la acción política, se restringió la huelga en los sectores de servicios públicos, coincidentes con los sectores que más hacían uso de ella (transportes y minería), y se establecieron altos porcentajes de votación por parte de los obreros para declarar su legalidad. A pesar dicha legalización, el proceso de sindicalización en el país fue lento en los primeros años de vida de estas leyes, pues sobrevivían la mentalidad mutuarista de las organizaciones y la fuerte represión conservadora de la década anterior. Se sumó a esto, la pequeña escala de muchos sitios de trabajo que limitaba la consecución del número de trabajadores exigido para formar un sindicato legal y la mentalidad paternalista, que hacía ver el ingreso a un sindicato como un acto de deslealtad para con la empresa. (Archila, 1991).

El recurso de la huelga disminuyó en los primeros años de la década, en parte por el desempleo en los sectores impactados por la Gran Depresión (obras públicas, agricultura, transportes y minería), por la estabilidad de los salarios reales, la rígida actitud del gobierno liberal por controlar los movimientos sociales, la cual continuó en forma de prevención de los conflictos (militarización de las áreas en conflicto), y no de represión; y por la actitud conciliadora de algunos sectores obreros debida a las promesas liberales, además de una relativa flexibilización de los patronos hacia la negociación. (Archila, 1991).

Con el apoyo de dos nuevas organizaciones de izquierda, el Partido Comunista Colombia – PCC, y la Unión Nacional de Izquierda Revolucionaria - UNIR⁵⁵, se inició en 1933, un nuevo un ciclo huelguístico que duró casi hasta finales de la década. Uno de los principales cambios fue la cada vez mayor presencia del moderno sector manufacturero. Sin embargo, a pesar del resurgimiento de la protesta, se evidenciaron signos de desunión, falta de solidaridad y excesiva confianza en los políticos tradicionales. Para Archila (1991), estas fueron las primeras muestras del proceso de institucionalización liberal al

⁵⁴ Posibilidad de que en una empresa coexistan dos o más sindicatos de empresa.

⁵⁵ Del Partido Socialista Revolucionario (PSR) creado a inicios de los años 20, surgió el Partido Comunista Colombiano. Algunos años antes, el PSR se rezagó dando paso al Partido Liberal en la expresión de las luchas obreras. El PCC recién creado exhibió un fuerte discurso político anti-Partido Liberal y anti-herencia socialista. Por su parte, Jorge Eliécer Gaitán, abogado laboralista y miembro del Partido Liberal, abandonó este último partido y creó la Unión Nacional de Izquierda Revolucionaria – UNIR, la cual propugnó por un cambio social que beneficiaría no solo a los sectores populares incluidos por los comunistas en su proyecto político, sino a todas las clases “productivas”: obreros, campesinos, empleados y clases medias. (Archila, 1991).

sindicalismo, que, para ese momento, comenzó a apoderarse de sectores de la clase obrera. Lo que, sumado a la escasa presencia de la organización sindical en el conjunto de la fuerza de trabajo del país, la ausencia de federaciones o confederaciones y la crisis y aislamiento de las organizaciones de izquierda, jugó un papel en los cambios que sufrió en ese segundo periodo, el movimiento obrero.

A mediados de los años 30, el gobierno liberal de carácter reformista fortaleció el proyecto de institucionalización del sindicalismo, con la intervención estatal directa en los conflictos laborales y con la alianza con el PCC, bajo la idea de la defensa frente a una posible formación de un bloque fascista en Colombia. En medio de este clima político se posibilitó un movimiento de unidad sindical que se concretó, en 1938, con la creación de la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC, con representación en ella de diversos sectores políticos, participación del gobierno y apoyo financiero de este último. A pesar de la importancia de la organización confederal para los obreros y el Estado, ella demostró debilidades que fueron el reflejo de la situación del sindicalismo de ese entonces. (Archila, 1991).

En ese mismo lapso, el sindicalismo comenzó a orientarse hacia objetivos más inmediatos, pregonó un apoliticismo formal y mostró una creciente dependencia del Estado. Surgieron en esta década los denominados sindicatos de base (organizaciones al interior de la empresa) y el sindicalismo de industria, que agrupaba a los trabajadores de una rama industrial; este último principalmente en las ciudades de Barranquilla y Bogotá. Sin embargo, el sindicalismo de industria, con evidentes ventajas organizativas al poder enfrentar al conjunto de una rama productiva, fue poco estimulado por la patronal. Nuevos sectores de asalariados, como los maestros, trabajadores de notarías, empleados públicos y privados, dieron también nuevos rasgos al sindicalismo. “Con excepción de las industrias de Bogotá y Barranquilla, la rama manufacturera tenía baja representación en el sindicalismo constituido, siendo especialmente notoria la ausencia antioqueña”. (Archila, 1991, p 309).

Los años 30, finalizaron con un fortalecimiento del trabajo iniciado años atrás por la Iglesia Católica a través de su Acción Social y se dieron los pasos definitivos para la creación de los sindicatos confesionales en oposición a los sindicatos “comunistas”. En

1939, la Acción Social Católica contó con 73 sindicatos, contra 224 de la CTC, 48 de ellos en el campo y 11 en industrias manufactureras. En un ambiente de polarización ideológica y ataques a los gobiernos liberales, se inició la crisis del proyecto de alianza entre el Estado y la clase obrera. (Archila, 1991). Según este autor, el permanente desborde de la institucionalidad por parte de los obreros y el temor a que adquirieran un poder desproporcionado llevaron a sectores de la élite a quebrar esta alianza, hacia 1945.

Como resumen de esta década y del proceso de institucionalización del sindicalismo en Colombia, Archila (1991) planteó que la respuesta organizativa de los obreros fue el resultado tanto de sus condiciones de debilidad como de la particular coyuntura política presentada a mediados del decenio. Sin embargo, no se dio una cooptación absoluta, ya que la efervescencia huelguística, las poderosas organizaciones federales y la creación de la confederación nacional CTC, redundaron en una mayor organización de los obreros.

Crisis del Sindicalismo Tradicional

Desde mediados de los años cuarenta, los nuevos gobiernos conservadores legalizaron el sindicalismo católico, fundamentado en una lógica de negociación económica, la cual fue fuertemente impulsada desde la recién creada confederación sindical (1946)⁵⁶, Unión de Trabajadores de Colombia, UTC (Archila, 1991). Esto generó una división organizativa que debilitó más el poder de presión obrera (Archila, 1995).

El movimiento sindical en esta década estuvo inmerso en un clima de anticomunismo, huelgas de tinte político, represión por parte de los patronos y del gobierno conservador y despidos colectivos de empleados liberales de las empresas e institutos del Estado. La polarización de las dos confederaciones obreras en torno a la huelga, siendo un recurso descartado y atacado fuertemente por la UTC, y asumido como método fundamental por la CTC, implicó la desaparición de esta última confederación antes de finalizar los años 40⁵⁷. (Cabezas, 2012).

⁵⁶ Apoyada por el Partido Conservador, el sector empresarial antioqueño y la Iglesia Católica.

⁵⁷ El paro nacional convocado por la CTC para el 13 de mayo de 1947 terminó con la detención de cerca de 1.300 personas. Así mismo, numerosos dirigentes sindicales del sector público y privado de la CTC fueron expulsados de sus sitios de trabajo y se decretó la disolución jurídica de la CTC por parte de un juez conservador (Cabezas, 2012).

Ante “La Violencia” de finales de la década, la cual fue el intento por las armas de reinstaurar el orden conservador, ultracatólico y corporativista frente al reformismo liberal (Rosado, 2005), y que se extendió durante varios años por gran parte del territorio colombiano, fue el campesinado y no los obreros, quien tomó las banderas de la resistencia democrática. Sin embargo, hacia finales de la década del 50, resurgió el protagonismo obrero y de sus centrales sindicales, CTC y UTC, en las jornadas contra la dictadura militar que se había instalado en el país, años atrás, como medida ante los años de violencia (Archila, 1991).

A inicios de los años 50 se dio lugar a un sindicalismo concebido a partir de la empresa y cuyos fines se determinaron en el marco de las acciones gremiales y mutualistas, esto generó la prohibición de que la organización sindical interviniera en los asuntos de política partidista o religiosos. Hacia 1954 apareció la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), creada durante el gobierno de dictadura militar, el cual buscó alinearla a su favor e hizo que el sindicalismo se convirtiera en un apéndice del bipartidismo político. La Iglesia, que junto con el Partido Conservador orientaba a la UTC, acusó a la CNT de ser enemiga de la doctrina social de la Iglesia y de intervenir en el campo sindical (Cabrera, 2005).

Hasta ese instante, el movimiento obrero colombiano había tenido que abrirse paso en medio de un sinnúmero de obstáculos, como las tácticas desleales con las que los empresarios se empeñaban en destruir los sindicatos destituyendo al personal organizado, con instrumentos como el pacto colectivo en oposición a convenios colectivos de trabajo o con el exceso de legislación que legitimaba la indebida intervención de los poderes en la vida interna de los sindicatos. (...) Otro de los obstáculos era el paternalismo, estimulado en buena parte por los empresarios y defendido por dirigentes sindicales. (Ostau, 2017, p. 140).

Hacia mediados de los 50 había sido legalmente prohibido el comunismo en Colombia. En los años 60, la CTC se dividió en su interior y expulsó a los sindicatos orientados por los comunistas. La Confederación Sindical de Trabajadores Colombianos – CSTC, surgió en 1964, como respuesta a dicha exclusión y estigmatización, integrando en su base y dirección a militantes del Partido Comunista Colombiano - PCC. Otra tendencia de esa década se expresó en la emergencia del “sindicalismo independiente”, como una

concepción sindical definida por su independencia política de la izquierda comunista tradicional y por la creación de núcleos de coordinación sindical, que se conocieron como los “Bloques Sindicales Independientes”; provenientes de una escisión en una de las federaciones de la UTC en el Valle del Cauca, que decidió establecer un sindicalismo de carácter nacionalista-popular (Caicedo, 2014). Al decir de este autor:

En su momento inicial el Bloque Sindical, declaró su autonomía con respecto a los partidos políticos tradicionales, al Estado, a la iglesia, a los patronos, a las centrales UTC y CTC; sin embargo, al mismo tiempo, esta corriente consideró que no existían las condiciones para la creación de una confederación y propuso mecanismos organizativos autónomos y semilegales: los Bloques Independientes. Estas organizaciones difirieron ideológicamente del PCC y acogieron en su seno otras tendencias de izquierda (guevaristas, maoístas y trotskistas), contrarias -varias de ellas- a las lógicas y prácticas de la Unión Soviética. (Caicedo, 2014, p. 22).

De esta manera, cuatro fueron las características del emergente sindicalismo independiente, durante la década de los sesenta: su alto nivel de articulación con las masas, en alianzas, principalmente con estudiantes y campesinos; el ideal antimperialista; la abstención mantenida durante toda la década con la creación de comités abstencionistas de obreros, campesinos y estudiantes; y la disputa contra las propuestas políticas del sindicalismo confederado. (Caicedo, 2014).

La inexistencia de un pacto social y la exclusión política ejercidas desde la alternancia en el poder de los partidos políticos tradicionales liberal y conservador, conocida como el Frente Nacional, entre 1957 y 1974, favorecieron la radicalización expresada en el crecimiento de la CSTC, y de los no confederados (Archila, 1995). Durante este periodo, estas confederaciones realizaron el 78% de las huelgas, mermando de esta manera el predominio a la UTC. (Cabezas, 2012).

A partir de 1961 fueron los trabajadores de servicios estatales, principalmente los maestros, quienes adquirieron un mayor protagonismo dentro del movimiento sindical, al protagonizar la mayoría de las huelgas. A mediados de la década, 1965, se registró el máximo histórico en la tasa de sindicalización del país, la cual pasó de 5,5% en 1959 al

13,4 % de la población económicamente activa, y de 250 mil a cerca de 700 mil afiliados en ese mismo período. (Archila, 1995)

Sin embargo, el sindicalismo sería nuevamente golpeado de una dura manera: a través de una reforma laboral y diferentes decretos proferidos: se reafirmó la primacía de los sindicatos de base o primer grado (de empresa, gremiales, de industria o de oficios varios)⁵⁸, frente a los sindicatos de segundo (federaciones)⁵⁹ y tercer orden (confederaciones)⁶⁰; se hizo la declaratoria de los trabajadores del Estado como empleados públicos con derecho a presentar peticiones respetuosas a sus patronos (el Estado) – prohibición de la huelga, y se limitaron aún más los derechos de la organización sindical al prohibirse la asesoría de organizaciones sindicales de segundo y tercer grado que no estuvieran reconocidas legalmente⁶¹. Se estableció el arbitramento obligatorio⁶² y se implantó la teoría de los contraplegos patronales⁶³ como una respuesta a la lucha de los obreros en sus reivindicaciones. (Cabezas, 2012).

Al finalizar la década de los 70, el Estado se encontraba nuevamente en una crisis de legitimidad, así como los partidos políticos tradicionales. Un paro nacional en 1977, convocado por todas las centrales obreras fue violentamente reprimido por el gobierno. Sin embargo, su magnitud fue tal que detuvo el primer intento de reformas neoliberales en Colombia, sin lograr evitar de otro lado, un nuevo periodo de estado de sitio, violencia y represión hasta 1982.

⁵⁸ Según el Código de Trabajo. Sindicatos de empresa: Están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. Sindicatos de gremio: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sindicatos de industria: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. Sindicatos de oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sin embargo, solo se pueden formar en lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido (25 personas) para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

⁵⁹ Son la unión de sindicatos de primer grado.

⁶⁰ Están conformados por la unión de federaciones; sin embargo, las confederaciones pueden afiliarse sindicatos.

⁶¹ Decreto 2268 de 1966

⁶² Decreto 2351 de 1965 y ampliación en decreto 939 de 1966. En el arbitramento obligatorio la decisión debe basarse en criterios de justicia material, por ser una decisión que involucra aspectos económicos de las partes; y no en derecho.

⁶³ O denuncia patronal en un proceso de negociación colectiva. La finalidad de la denuncia es dar por terminada una convención colectiva de trabajo.

Además de la persecución legal sufrida por la dirigencia sindical en estos años, los niveles de afiliación comenzaron a descender y las centrales tradicionales se estancaron y fragmentaron. El liderazgo sindical se retomaría, por una renovación orgánica que tuvo en la fundación de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT⁶⁴, en 1986, su mayor logro (Rosado, 2005). Sin embargo, la nueva confederación, no logró resolver el papel de los partidos políticos en su interior, es decir, el problema de la autonomía sindical y se siguieron presentando fenómenos de paralelismo y predominio del sindicalismo de base, sin lograr establecer alianzas duraderas y efectivas con otros movimientos sociales.

Violencia Anti Sindical

La crisis industrial de los ochenta y la creciente informalización⁶⁵ del mundo laboral hicieron que el sindicalismo manufacturero disminuyera su peso relativo a partir de esa década. A la situación externa se sumaron factores internos, relacionados con la crisis de credibilidad organizativa y pérdida de legitimidad del sindicalismo colombiano⁶⁶ (Archila, 2012). Las grandes confederaciones sindicales de los 90, la CUT y la recién creada Confederación General de Trabajadores Democráticos – CGTD (1992)⁶⁷, no fueron reales voceras de los trabajadores colombianos, en 1993 la tasa de sindicalización en el país había decrecido al 6.9%. (Archila, 1995).

⁶⁴ La CUT implicó la confluencia de sectores que históricamente se habían enfrentado por el liderazgo del movimiento sindical: La CSTC de inspiración comunista, el sindicalismo no confederado y significativos sectores de la CTC y de la UTC que habían entrado en disputa con sus direcciones. (Caicedo, 2014).

⁶⁵ Surgieron en el escenario legal colombiano, un conjunto de dispositivos que buscaron flexibilizar la contratación de fuerza laboral, disminuir su sector formal y desregular el mundo del trabajo. La flexibilización de la contratación se canalizó a través de formas de vinculación que aún excluyen o dificultan la creación de sindicatos, así como de las privatizaciones de empresas públicas, que no solo arrojaron más desempleados, sino que también debilitaron al sector sindical con mayor capacidad organizativa (empresas públicas de telecomunicaciones, energéticas y de servicios públicos). (Archila, 2012).

⁶⁶ Debida a prácticas como la “rapiña sindical” heredada del modelo de polarización desarrollado durante el Frente Nacional; la escasa o nula sustitución de tácticas de confrontación que impidieron una efectiva capacidad de respuesta a las políticas oficiales y a las prácticas patronales y un desfase entre las cambiantes circunstancias laborales y las acciones sindicales. (Archila, 1995).

⁶⁷ La CGTD, de tendencia social cristiana, surgió tras la fusión de la Confederación General de Trabajadores (CGT) de tradición cristiana y la Confederación de Trabajadores Democráticos de Colombia, de influencia marxista, luego de que ambas confederaciones apoyaran el paro de los trabajadores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) en 1992.

Sin embargo, para Archila (2012), el principal factor que afectó la vida sindical fue la “guerra sucia” en su contra: los asesinatos de trabajadores sindicalizados, la criminalización de la protesta por parte del Estado y la instrumentalización, por parte de la insurgencia armada, de las luchas laborales. A la violencia física, se sumaron las violaciones permanentes de los patronos, estatales o privados, a las leyes y pactos acordados con los trabajadores.

Las herencias de La Violencia de los años 50, y de la guerra fría mundial entre los bloques capitalista y comunista, incubaron nuevamente en el país guerras de carácter político a las que posteriormente fue difícil de distinguir entre violencia política, crimen organizado y violaciones masivas y sistemáticas de los derechos humanos. Constituyendo las características del conflicto armado colombiano que desde la década de los 60 hasta nuestros días pervive. (Rosado, 2005).

Los principales análisis sobre la victimización de los sindicalistas plantean un periodo de 25 años, comprendido entre 1984 y 2009, como el más álgido en la ocurrencia de hechos contra estos trabajadores. Sin embargo, estudios de la Escuela Nacional Sindical – ENS (2018) han contabilizado, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 10 de abril de 2018: “14.638 violaciones a la vida, libertad e integridad (...), entre la cuales se han documentado 3.149 homicidios, 399 atentados contra la vida, 238 desapariciones forzadas, 7.167 amenazas de muerte, 105 torturas, 668 hostigamientos y 1.897 desplazamientos forzados”. (p 76). La mayor afectación la tuvieron las organizaciones cercanas al pensamiento de izquierda (Archila, 2012).

Al decir de la ENS y de la Comisión Colombiana de Juristas – CCJ en 2012:

El hecho de que se observen algunos casos de violencia antisindical en los cuales los actores armados funcionan como reguladores o contenedores de las reivindicaciones o negociaciones laborales y sindicales, y en los cuales han estado involucradas empresas y empresarios, es un indicativo de la especificidad de la violencia antisindical en Colombia. Hasta el momento, no es posible establecer si estos casos constituyen estadísticamente una muestra representativa frente al universo amplio de hechos de violencia registrados contra sindicalistas, debido a que muchos de estos hechos no se han investigado o no se han interpretado en el marco de las libertades sindicales y el rol de cada organización. (p 371).

Los principales sectores afectados por la victimización antisindical, durante el periodo mencionado, fueron los de los trabajadores agropecuarios (bananeros), los maestros y los trabajadores petroleros. En un cuarto orden se ubicó el sector de los trabajadores cementeros. (Valencia y Celis, 2012). Según Archila (2012), la tarea de debilitar al sindicalismo colombiano ya estaba hecha a comienzos del siglo XXI, especialmente en las zonas de enclaves extractivos agropecuarios; sin embargo, la violencia continuó en sectores de amplia cobertura espacial, como el magisterio y la salud, o en las áreas petroleras y mineras, así como en algunas empresas multinacionales de alimentos y bebidas. Las mujeres y los núcleos familiares de los sindicalistas también fueron víctimas importantes de esta violencia. En el sector salud, el 28% del total de víctimas entre 1984 y 2010 eran mujeres sindicalizadas, mientras esta misma cifra era del 22% en el sector de la educación (magisterio). (Archila, 2012).

La capacidad de protesta de los sindicalistas colombianos, fuertemente debilitada a la llegada del siglo XXI, solo reapareció en momentos de gestionarse los tratados de libre comercio con Canadá, EE. UU y la Unión Europea, principalmente relacionada con el interés de los gobiernos de estos países, en el tema de la violencia contra los trabajadores sindicalizados. (Valencia y Celis, 2012). “No solo rebaja la participación de los trabajadores asalariados en la protesta social colombiana, sino que la huelga deja de ser la forma privilegiada de presión colectiva en el mundo laboral, a favor de modalidades de menor confrontación, como las movilizaciones”. (Archila, 2012, p198).

En 2010, con el cambio de gobierno, se prometieron reformas relacionadas con el aumento de la formalización laboral, fortalecimiento de la inspección del trabajo para proteger a los trabajadores y con el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado colombiano, permitiendo el ejercicio de libertades sindicales y garantizando la protección a la vida y la integridad física de los sindicalistas (ENS, 2018).

Después de ocho años, la ENS (2018) propone un balance laboral de dicho gobierno, concluyendo unos resultados precarios evidenciados, entre otros, en indicadores como: Una tasa de desempleo por encima de la del promedio de América Latina; el crecimiento del número de trabajadores por cuenta propia (en 2010 eran 8.315.000 y en 2017 se alcanzó la cifra de 9.644.000); el empleo no asalariado siguió con la mayor participación en el empleo

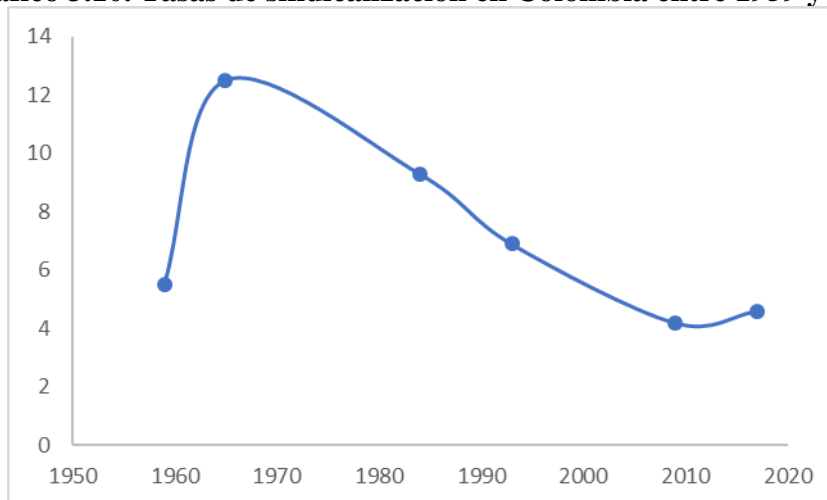
total (51,5 %), mientras que la proporción de trabajo asalariado se mantuvo casi que invariable (de 46,3 % a 48,5 % en los ocho años); continuaron las violaciones a la vida, libertad e integridad contra sindicalistas (212 casos 2017; 136 casos en 2019); creció la protesta y la movilización sociales (384 movilizaciones, el mayor número desde 1991) y la tasa de sindicalización apenas se mantuvo o aumentó levemente, a pesar de los enormes esfuerzos del sindicalismo (pasó de 4,3% en 2010 a 4,6 % en 2017).

Indicadores de Fortaleza/Debilidad Sindical

Tasa de Sindicalización

Un buen indicador de la fortaleza o la debilidad del movimiento sindical es la tasa de sindicalización, es decir, la proporción de afiliados a los sindicatos con relación a la Población Económicamente Activa (PEA) del país. Diversos estudios de la Escuela Nacional Sindical – ENS, muestran que dicha tasa en Colombia pasó del 12.5% en 1965, a 9.3% en 1984, 4.2% en 2009, aumentando lentamente hasta el 4.6% en 2017, según el último censo sindical de 2017.

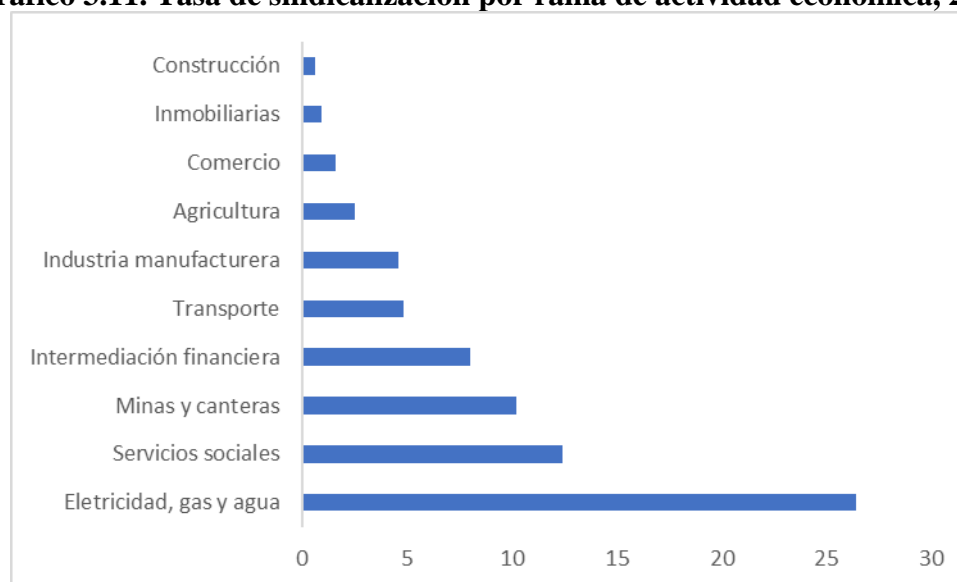
Gráfico 3.10. Tasas de sindicalización en Colombia entre 1959 y 2017



Fuente: Escuela Nacional Sindical ENS

Respecto a los sectores productivos, en 2017, la tasa de sindicalización tuvo comportamientos particulares en cada uno de ellos. Los sectores con las mayores tasas de sindicalización fueron: suministro de electricidad, gas y agua (26,4%), servicios comunales, sociales y personales (12,4%), explotación de minas y canteras (10,2%) e intermediación financiera (8%). Cercanos a la media global de sindicalización en el país, se ubicaron los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,8%) e industria manufacturera (4,6%). Por debajo de la media estaban los sectores de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (2,5%), comercio, hoteles y restaurantes (1,6%), actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (0,9%) y en último lugar la construcción con 0,6%

Gráfico 3.11. Tasa de sindicalización por rama de actividad económica, 2017

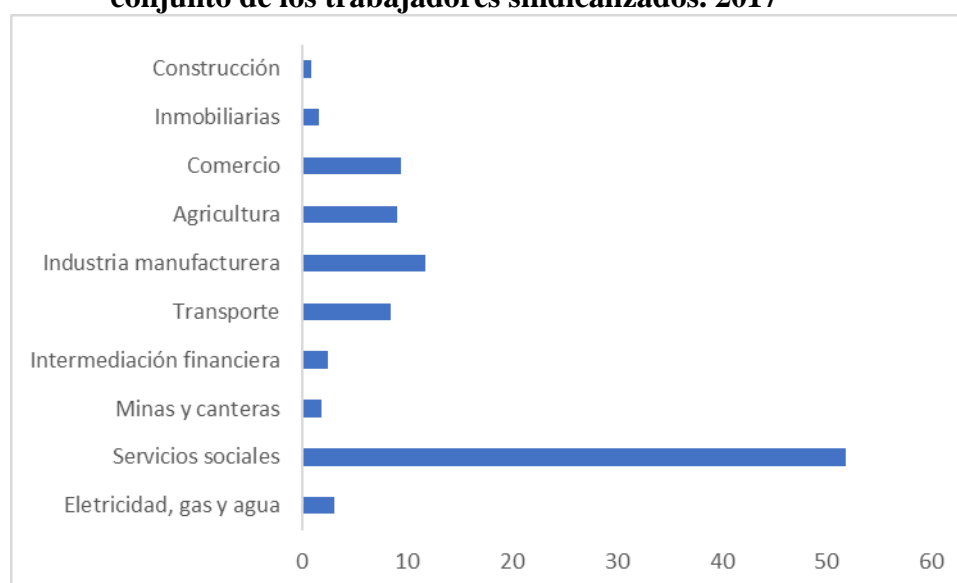


Fuente: Dane. Gran Encuesta Integrada de Hogares y ENS. Censo Sindical.

En términos del peso de cada una de las ramas de actividad dentro del movimiento sindical colombiano, la ENS (2018) resalta para 2017 la presencia de los servidores sociales (administración pública y defensa, seguridad social, educación, servicios de salud,

actividades culturales y deportivas y servicio doméstico), con un 51,8% del total de trabajadores colombianos sindicalizados, los trabajadores de la industria manufacturera 11,7%; comercio, 9,4 %; trabajadores agropecuarios 9 %; transportadores 8,4%; suministro de electricidad, gas y agua 3%; intermediación financiera 2,4%; explotación de minas y canteras 1,8 %; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, 1,6 % y construcción, con el 0,8 %.

Gráfico 3.12. Peso porcentual de los trabajadores por rama de actividad en el conjunto de los trabajadores sindicalizados. 2017



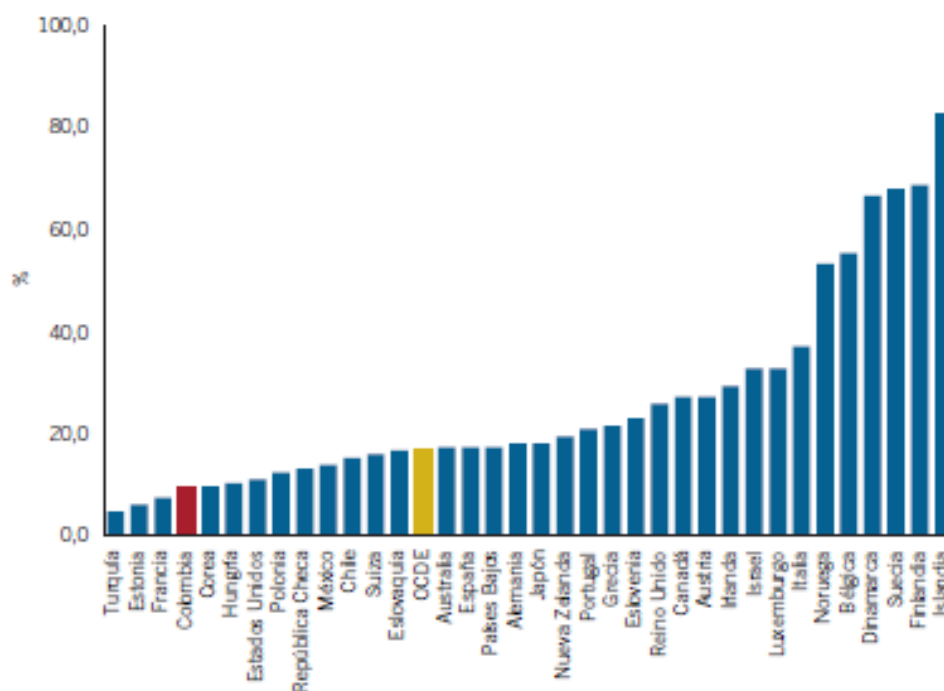
Fuente: ENS

Densidad sindical

Otro de los indicadores es la densidad sindical, la cual mide la relación entre la población sindicalizada y el número de organizaciones existentes. Esta varió en el país, de 353 personas por organización en 1990 a 186 personas en 2017. En ese último año 1.028.764 de afiliados se distribuían entre 5.523 organizaciones sindicales; a pesar de que el número de sindicatos aumentó en relación con el 2016, la proporción de afiliados tendió a bajar. (ENS, 2018).

Según un informe de Fedesarrollo (2017), la densidad sindical colombiana es de las más bajas a nivel mundial.

Gráfico 3.13. Densidad sindical. Miembros sindicales como porcentaje de la fuerza de trabajo asalariada



Fuente: *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016- OCDE*

Al igual que en la mayoría de los demás países de la OCDE, la densidad sindical es mucho más baja en el sector privado que en el público. La organización sindical promedio cuenta con poco más de 200 miembros, pero la gran mayoría (80%) cuenta con menos de 100, lo cual limita su poder de negociación. La baja densidad sindical en Colombia está relacionada con una serie de factores, como la segmentación del mercado laboral, la violencia contra sindicalistas y sindicalizados, y las repetidas violaciones de la libertad de asociación. (OCDE, 2016, p. 20).

Negociación colectiva

La distribución de convenciones y pactos colectivos se analiza sobre la base de que las primeras son fruto de la negociación colectiva y los segundos ocurren al margen de ella (Archila, 2012). En contratación colectiva en Colombia se presenta, como tendencia en los últimos años, un estancamiento de las convenciones colectivas y los pactos colectivos, mientras que los contratos sindicales⁶⁸ tuvieron, a partir del 2010, un crecimiento exponencial, al pasar de 50 en el año 2010, con unos 11 mil beneficiarios, a 1.975 en el 2015, con más de 100 mil beneficiarios. (ENS, 2018).

La cobertura de la negociación colectiva alcanzó un 7,4 % de la población ocupada en el año 2015, básicamente por el reconocimiento parcial del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos de empleados de la administración pública a partir del año 2013⁶⁹. Este avance en el sector público permitió, en medio de grandes jornadas de movilización y déficit en el cumplimiento de lo acordado, la firma de tres acuerdos marcos nacionales en los años 2013, 2015 y 2017, respectivamente, varios acuerdos sectoriales en educación, salud, justicia y más de 1.000 en entidades públicas nacionales y territoriales de todo el país. (ENS, 2018).

Sin embargo, en el sector privado la negociación colectiva se vio afectada por “una serie de restricciones legislativas”, como la falta de extensiones dentro de la empresa (a todos los empleados) y de un marco para la negociación sectorial, los pactos colectivos que se negocian con trabajadores no sindicalizados⁷⁰ y la fragmentación de las organizaciones sindicales⁷¹”. (OCDE, 2016).

⁶⁸ Es una forma de contratación laboral colectiva que se celebra con uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales con el fin de realizar la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Los servicios prestados a través de este contrato se prestan con autonomía administrativa e independencia financiera por parte de los sindicatos.

⁶⁹ Al reglamentarse la Ley 411 de 1997/24 con el Decreto 1092 del 2012 y posteriormente con el Decreto 160 del 2014.

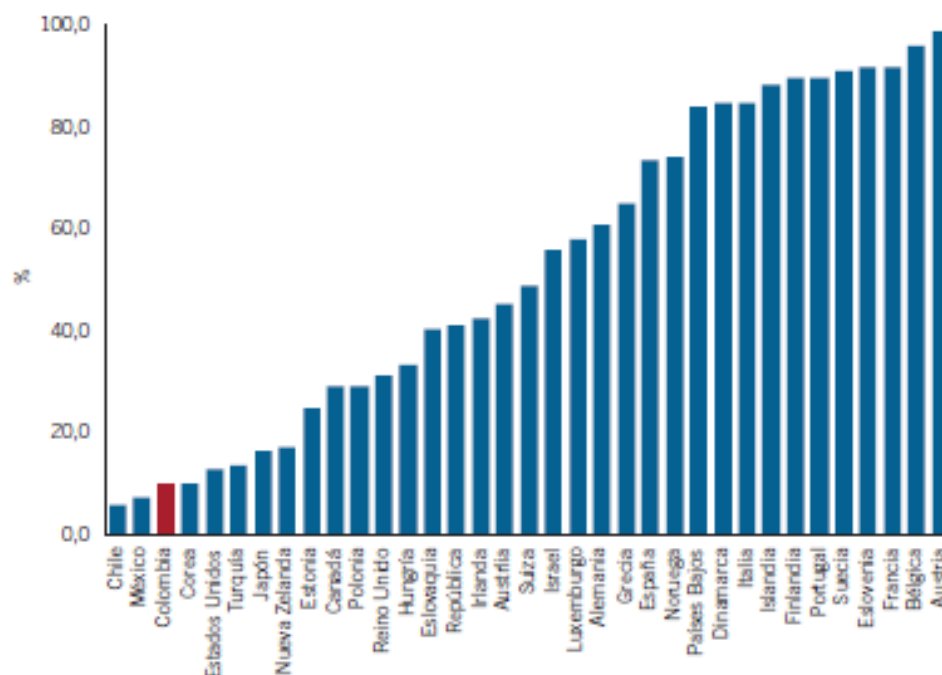
⁷⁰ Según la OCDE, estos pactos socavan el poder de las organizaciones sindicales, Aunque a los patronos no se les permite ofrecer mejores condiciones que las acordadas en las convenciones colectivas con las organizaciones sindicales, los patronos se valen a veces de los pactos colectivos para evitar el surgimiento de organizaciones sindicales o debilitar su influencia. Con el fin de evitar malos usos, debería eliminarse la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. (OCDE, 2016)

⁷¹ La fragmentación de las organizaciones sindicales complica el proceso de negociación. En algunos casos operan cinco o más organizaciones sindicales dentro de una misma empresa, y hasta recientemente la empresa estaba obligada a negociar con cada sindicato por separado a pesar de que algunos trabajadores

A diferencia de la mayoría de los países de la OCDE, pero a semejanza de Chile y México, el índice de cobertura de las negociaciones que afectan a trabajadores asalariados es menor que la densidad sindical, lo cual indica que muchas unidades sindicales locales son demasiado débiles para hacer participar a los patronos en negociaciones colectivas. Además, las convenciones colectivas auténticas tienen una participación decreciente en la totalidad de los convenios firmados en el sector privado en 2013; por el contrario, el grueso de las convenciones colectivas son contratos sindicales, los cuales se han convertido en un instrumento popular para la subcontratación laboral. (OCDE, 2016, pp 20-21).

pertenecían a más de un sindicato. La fragmentación sindical es impulsada por la competencia entre las organizaciones sindicales, pero es igualmente el resultado de la búsqueda de protección contra el despido por parte de los miembros de los sindicatos. A los fundadores y primeros miembros de las organizaciones sindicales se les otorga fuero sindical por un máximo de seis meses, así como a los miembros elegidos de las juntas de los sindicatos y de las organizaciones sindicales de mayor nivel. Eso implica que no pueden ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, conforme determine un juez del trabajo. (OCDE, 2016).

Gráfico 3.14. Cobertura de la negociación colectiva. Proporción de empleados cubiertos por acuerdos colectivos respecto a todos los asalariados con empleo y derecho de negociación.



Fuente: *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016- OCDE*

Para corregir los efectos adversos de realizar múltiples procesos de negociación colectiva, el Ministerio del Trabajo expidió un nuevo decreto en enero de 2014 en el que ofrecía a las organizaciones sindicales la oportunidad de aunar sus fuerzas y fortalecer su poder de negociación con respecto al patrono, y las incentivaba a suscribir una sola convención colectiva a nivel de empresa.

Sindicalismo en la Industria del Cemento en Colombia

Durante la etapa del Frente Nacional, 1957 – 1974, se fortaleció en el país la industria de la construcción como una respuesta a la demanda de viviendas en las ciudades. (García A.,

2006). Para los años 50, los trabajadores del cemento ya se encontraban organizados, sobre todo en las diferentes fábricas que tenían trascendencia en los mercados regionales de Antioquia (Nare, El Cairo, Argos), Valle del Cauca (Cementos del Valle), Cundinamarca (Diamante y Samper) y la Costa Atlántica (Cementos Caribe).

Entre 1958 y 1966 las protestas obreras se hicieron más frecuentes. La recesión económica de 1963 las intensificó, especialmente en el sector cementero. La primera huelga de obreros cementeros se realizó en el año 1956 en la ciudad de Bucaramanga, en la fábrica Cementos Portland Diamante. Esta fue fuertemente reprimida pero los trabajadores obtuvieron uno de sus principales objetivos: el subsidio familiar pagado por el estado. A raíz de esta huelga, trabajadores de diferentes zonas del país pudieron establecer contactos, lo que permitió, ese mismo año, el surgimiento en Cali, de Utracemento como agrupación de sindicatos de base de distintas plantas cementeras (Herrán, 1981).

En julio de 1957, delegados de diferentes fábricas se reunieron en Medellín en el Congreso de Trabajadores del Cemento y Similares. En este congreso se sentaron las bases para la organización de la Federación Nacional de Trabajadores del Cemento. (García, A. 2006).

Para 1960 se realizó la fusión entre Utracemento y la Federación Nacional y se creó Fenaltraconcem (Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción y del Cemento). “Esta fusión implicó alianzas con sindicalistas expulsados de la CTC por ‘comunistas’, lo que generó el retiro de la nueva federación de los sindicatos de Cementos Caribe y Cementos Hércules, quienes posteriormente regresarían a ella en 1973”. (Herrán, 1981, p. 140)

En 1962, se produjo la segunda gran huelga de Cementos Portland Diamante en Bucaramanga⁷². Esta huelga tuvo un carácter nacional, dado que estaban unificados los sindicatos de Bucaramanga, Ibagué, Apulo y Bogotá. (García, A., 2006). Se inició con ella una serie de manifestaciones que se expandieron por todo el país.

⁷² Ese mismo año los trabajadores de Cementos del Valle nuevamente realizaron una huelga y firmaron otra convención colectiva⁷² de 18 meses de duración. (García, S., 2016. P 159).

El triunfo de la huelga en Bucaramanga inspiró peticiones similares por parte de los obreros de las empresas Cementos Nare, Argos y El Cairo, todas del sector cementero de Antioquia. Las empresas se negaron a tratar conjuntamente a estas solicitudes y en cambio solo resolvieron las relativas a Nare y Argos, ignorando las de El Cairo. (García, A., 2006).

Al año siguiente, 1963, un cruento episodio se vivió precisamente con los trabajadores de Cementos El Cairo, cuya planta, ahora Argos, aún se ubica en el municipio antioqueño de Santa Bárbara⁷³. Un enfrentamiento entre trabajadores y soldados dejó 12 muertos: cuatro obreros, tres campesinos que apoyaban a los huelguistas, cuatro curiosos y una niña de 10 años, hija de un huelguista. Hubo más de 30 heridos entre soldados, trabajadores y curiosos y se detuvo a más de 100 personas en menos de 24 horas. (Universidad de Antioquia, Revista De la urbe, 2013).

A pesar de la represión, las reivindicaciones continuaron en las empresas cementeras. En 1969, Cementos del Valle, votó la huelga a comienzos del año, debido a la dificultad que se tuvo para llegar a un acuerdo con la empresa en torno a la discusión del pliego de peticiones en las etapas de arreglo directo y conciliación. Una situación similar ocurrió en Antioquia cuando Argos, El Cairo y Cementos del Nare se encontraron paralizadas por la huelga de sus trabajadores. “Como pocas veces sucedía, las huelgas que se llevaron a cabo en 1969 en algunas fábricas se acompañaron con un paro general de las actividades de la industria del cemento” (García, S. 2016. PP. 175). También entraron a participar del movimiento trabajadores de las empresas Cementos Diamante, Cementos Boyacá y Prefabricaciones S.A. (García, S., 2016).

El conflicto laboral de 1969 generó la organización y comunicación entre las patronales de las diferentes empresas de cemento del país. Los gerentes se reunieron en 1970, convocados por el gobierno nacional y otros industriales para formar el primer Comité Sectorial de la Industria del Cemento, con la finalidad de establecer un permanente contacto entre el gobierno y el sector privado. Participaron representantes de la Asociación Nacional

⁷³ Tras 26 días de huelga, la capital del departamento se desabasteció de cemento y los constructores de la ciudad presionaron para que desde la planta de El Cairo se llevara cemento y clinker hacia la ciudad. Ante la negativa de los obreros de levantar la huelga, los productores definieron movilizar hacia Medellín todo el producto existente en los depósitos de El Cairo por medio de volquetas custodiadas por el Ejército. Cuarenta volquetas cargadas de materiales fueron retenidas por 150 trabajadores de la fábrica ubicados en la carretera Troncal de Occidente (De la urbe, 2013).

de Industriales - ANDI, del Instituto de Comercio Exterior y del Ministerio de Desarrollo Económico. Antes de formarse esta organización las empresas de cemento que tenían gran importancia en la economía de las regiones y de los mercados a su disposición, actuaban muchas veces bajo sus propios criterios. (García, S., 2016). A decir de la periodista María Teresa Herrán (1981), citando al líder sindical cementero, Gustavo Osorio, en dicha organización lo que verdaderamente se llevó a cabo fue la cartelización del sector.

En el caso del sindicato de Cementos del Valle, la huelga siguió siendo la forma que seguiría adoptando la fábrica para solucionar el tema salarial por ciertos periodos de tiempo hasta entrados los años ochenta cuando entró a regir el salario mínimo. (García, S. 2016). Otras huelgas realizadas en esta cementera fueron las de 1975, la de 1977 y el paro del mismo año, de solidaridad con Cementos Samper en el que además participaron Cementos El Cairo y Cementos Nare y la 1983. (Sutimac, 2015).

La estrategia de los sindicatos cementeros fue la presentación de pliegos de peticiones unificados. Buscando hacer coincidir el tiempo de vencimiento de las negociaciones colectivas en las distintas empresas. En este proceso fueron definitivos Fenaltraconcem y la CSTC puesto que se dedicaron de lleno a la organización por rama industrial. (Herrán, 1981).

En 1974, se formalizó Sutimac, como sindicato de industria. Sin embargo, no fue fácil el tránsito del sindicalismo de base al de industria. No todos los sindicatos del sector, afiliados a la CSTC, se plegaron inmediatamente a los cambios estatutarios que implicó pertenecer a Sutimac: Cementos del Valle, Colcementos y Cementos Samper pertenecían a Fenaltraconcem y a la CSTC, pero no a Sutimac (Herrán, 1981). El ingreso del sindicato de Cementos del Valle a Sutimac solo se realizó hasta 1985⁷⁴ (Sutimac, 2015).

Fenaltraconcem por su parte, contaba con afiliados de sindicatos no solo de la CSTC, sino también unos pocos de la CTC y la UTC. Esta aglutinación sindical a través de Sutimac y Fenaltraconcem, explicó, por una parte, una mayor facilidad de movilización de las masas sindicales, pero también la racionalización del proceso de negociación colectiva. Un ejemplo de lo último fue la firma en Medellín y Barranquilla, a partir de 1976, de

⁷⁴ Año en el que a su vez se liquidó Fenaltraconcem para seguir a la CUT.

convenciones colectivas que abarcaron a varias empresas de dueños diferentes. (Herrán, 1981).

Hacia los años 80, se planteó que los sindicatos cementeros eran el mejor ejemplo de organización sindical por rama industrial en el país. Herrán (1981), realizó un análisis en detalle de esta situación. Para la autora, dicha fortaleza sindical se debió, en parte, a la situación cuasi monopólica (oligopólica), que se vivió en la industria cementera nacional por muchos años, lo que facilitó el poder de contrapeso del sindicalismo y a su vez, al tinte de izquierda radical de dicho sindicalismo, fuese o no confederado.

A su vez, los testimonios de actores de la industria cementera, empresarios y sindicalistas, recogidos por la periodista en su trabajo, esbozaron como las razones de ese mayor éxito, respectivamente, la tipología de dicha industria (minera, intensiva en capital), y la mayor labor de convencimiento de las bases sobre las ventajas ofrecidas por la federación sindical, haciendo una cuidadosa distinción entre partido político y movimiento sindical. (Herrán, 1981). Los beneficios de la cohesión organizativa resaltados por el líder sindical entrevistado fueron: mayores salarios que los señalados por las políticas oficiales gubernamentales, mayores prestaciones, estabilidad en el trabajo, formación profesional, educación y seguridad industrial (mejoramiento de las condiciones y del ambiente de trabajo).

Un estudio de la Escuela Nacional Sindical de 1985 denominado “Sindicalismo, salarios y prestaciones en la industria manufacturera colombiana” (Osorio, 1985), con una muestra de sindicatos de 49 empresas manufactureras del país, entre las que se encontraban: i) Cementos del Valle⁷⁵, ii) Cementos del Nare ⁷⁶ y Blanco de Colombia, iii) Cementos El Cairo⁷⁷ y iv) Cementos Argos⁷⁸; destacó que la mayoría de sus sindicatos se encontraban adscritos a la CSTC, a excepción de Cementos Argos. El análisis planteó que la CSTC privilegió sindicalismo de industria, impulsando el desarrollo sindical para el logro de convenciones colectivas. “Los acuerdos o negociaciones de esta confederación a mediados

⁷⁵ Sindicato de base o de empresa

⁷⁶ Sindicato de industria

⁷⁷ Sindicato de base o empresa

⁷⁸ Sindicato de izquierda no confederado

de los años 80 se realizaron en medio de huelgas en los sectores de hierro, acero, cemento y vehículos. (Osorio, 1985).

De acuerdo con el estudio de Osorio (1985), Cementos del Valle se ubicó en el puesto 10 entre las 10 mejores convenciones colectivas negociadas por los sindicatos de las industrias manufactureras de la muestra, con los mejores indicadores entre las cementeras respecto de cifras como salario básico mayor al promedio, mayores ingresos mensuales promedio de los trabajadores, mejor negociación de días de indemnización y estabilidad. En general, el sector cementero se ubicó en el tercer lugar, de seis sectores analizados, respecto de los mayores montos promedios para el préstamo para vivienda, destacándose a Cementos El Cairo como una de las primeras empresas en este indicador. Finalmente, ninguna de las cementeras apareció en el listado de las empresas manufactureras con mejores auxilios educacionales.

Violencia contra Sindicalistas Cementeros

Valencia y Celis (2012), sostienen que el sindicalismo del sector cementero no ha sido estudiado a fondo, y sin embargo ha vivido parámetros de victimización similares a los de otros sectores productivos. El caso más representativo de la violencia en su contra fue el asesinato de Julio César Uribe, dirigente de Sutimac Puerto Nare y concejal de este municipio por la Unión Patriótica, asesinado por paramilitares en 1986. Su muerte marcó el comienzo de una oleada de violencia contra los trabajadores del sector, que no estuvo desvinculada del conflicto laboral. (Valencia y Celis, 2012).

Los autores caracterizaron una primera etapa de la victimización de los sindicalistas colombianos, entre los años 1984 y 1990, en la cual se presentaron 20 asesinatos de sindicalistas cementeros, 8 de ellos en el municipio de Puerto Nare (Magdalena Medio Antioqueño): 6 afiliados a Sutimac y 2 a Sintracenare. Se ubicó así el sector cementero, en el cuarto puesto de los sectores con la mayor cantidad de víctimas sindicales, en su orden, agropecuario, educación y minería. (Valencia y Celis, 2012).

A mediados de los años 1980, la aparición del partido político Unión Patriótica (UP) en el escenario político nacional significó en Puerto Nare la dinamización y conjugación de la actividad política con las reivindicaciones de los trabajadores y sindicalistas de las

empresas Cementos Nare y Colcarburos afiliados a Sutimac. Varios líderes sindicales se convirtieron en dirigentes locales de la UP y, como tales, participaron de las elecciones de 1986, en las que se eligieron alcaldes y concejales para el periodo 1986-1990. (...) La vinculación del sindicato con la UP dio origen a una gran violencia en su contra, según surge de informes del CTI de la Fiscalía General de la Nación de septiembre de 2015 y febrero de 2016, entre otras fuentes. (Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, 2018. P 16).

En la segunda etapa de la victimización contra los sindicalistas, establecida por Valencia y Celis (2012) entre 1991- 1997, el sector de los trabajadores cementeros se ubicó nuevamente como el cuarto sector con mayor violencia en su contra, con 14 asesinatos. Sin embargo, según estos autores, empezaron a vislumbrarse caminos de acercamiento entre empresarios y sindicatos, como ocurrió en Cementos El Cairo, en Santa Bárbara - Antioquia. Ello debido, en buena medida, a la iniciativa de la CUT, que propició entre los dirigentes de Sutimac un cambio hacia la concertación.

En el tercer periodo, 1998 – 2003, fueron ocho los sindicalistas cementeros asesinados. La disminución es explicada por Valencia y Celis (2012), por la consolidación del dominio paramilitar en el Magdalena Medio antioqueño, zona de ubicación de Cementos Nare. Finalmente, los autores, plantean un cuarto periodo, entre 2004 – 2009, en el que se da un cambio en la intensidad y modalidades de la victimización, pasando del homicidio hacia la amenaza y el desplazamiento forzado.

Situación sindical en el conglomerado cementero Argos

Hacia 2005, bajo la marca Cementos Argos S.A ocho de las compañías cementeras del país fueron unificadas como un conglomerado de empresas, cada una con la siguiente situación antes de la fusión:

Tabla 3.10. Sindicatos y negociaciones colectivas existentes antes de la fusión de Cementos Argos con sus subsidiarias

COMPañÍA	UBICACIÓN	SINDICATO	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Cementos Nare	Puerto Nare – Magdalena Medio Antioqueño	Sutimac (sindicato de industria) y Sintracenare (sindicato de empresa) posteriormente Sintraceargos	Convención
Cementos del Valle	Yumbo – Valle del Cauca	Sutimac	Convención
Cementos El Cairo	Santa Bárbara - Antioquia	Sintracairo (sindicato de empresa)	Convención
Compañía Colombiana de Clíinker – Colclíinker	Cartagena – Bolívar	Sintraclíinker (sindicato de empresa)	Convención
Cales y cementos de Toluviejo – Tolcemento	Toluviejo - Sucre	Sinratolcemento (sindicato de empresa)	Convención
Cementos del Caribe	Barranquilla - Atlántico	Sindicaribe (sindicato de empresa) posteriormente Sintrargos -Sintraincem	Convención
Cementos Paz del Río	Sogamoso - Boyacá	Sin información	Convención
Cementos Río Claro	San Luis - Antioquia	Sin información	Pacto laboral

Fuente: Elaboración propia

En cada una de las empresas los beneficios se expresaban de manera distinta de acuerdo con la historia y reivindicaciones de cada uno de los sindicatos. La fusión de las cementeras en una sola compañía implicó la realización, en abril de 2005, del Primer Encuentro Nacional de Relaciones Laborales de Argos, entre sindicatos y directivas de la compañía. Previo al inicio de las negociaciones, Sintraclíinker, Sinratolcemento y Sintracairo se disolvieron y se integraron como nuevas subdirectivas del sindicato de industria, Sutimac. Como resultado de este encuentro se definió la realización de una única convención colectiva que tendría una vigencia de tres años y que fue firmada a finales de 2006. (Arenas, 2013).

La ley señala que, en los procesos de fusión de empresas, con distintas convenciones de trabajo, la que queda vigente es la más antigua. Pero en Argos la antigüedad era un concepto ambiguo, que no servía de parámetro para dirimir nada entre los tres sindicatos

con presencia en la empresa. Además, se trataba de sindicatos de naturaleza diferentes: unos de base y otro de industria, con diversos intereses y tendencias ideológicas, y también con distinta impronta y tradición en la lucha sindical. No hay que olvidar que históricamente a la industria cementera la ha marcado la tirantez de las relaciones entre sindicatos y patronos, y una larga cadena de conflictos laborales. (...)

Así que mientras en unas cementeras había actitudes de beligerancia, en otras el ambiente era más propicio para el diálogo y la concertación. (...)

Sin embargo, no fue fácil llegar a ese consenso, pues éste implicaba que los trabajadores perdieran algunos beneficios convencionales para ganar otros nuevos. Inicialmente los sindicatos propusieron que la convención reuniera los puntos más favorables de todas las convenciones existentes, a lo que la empresa respondió que tal propuesta no era viable, por onerosa. Ponía en riesgo el futuro y la capacidad de la empresa para competir con las otras cementeras, en un mercado globalizado. Tampoco se encontró viable firmar una convención única, que promediara los beneficios de todas, se optó finalmente por una convención hecha sobre la base de los parámetros que la OIT establece para el Trabajo Decente. (Vargas y Rodríguez, 2012, pp. 4-5).

La convención finalmente fue firmada por Sutimac y los sindicatos de base de Cementos Nare - Sintraceargos y la planta cementera de Barranquilla, Sintrargos, actualmente Sintraincem. Hacia 2009, se firmaría de nuevo la convención única esta vez con vigencia hasta 2012 y posteriormente, sin mayores inconvenientes convenciones con los diferentes sindicatos han sido renovadas hasta la fecha.

Sindicatos y líderes sindicales de Cementos Argos son:

SUTIMAC.

Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción y Afines (Sutimac). Es el sindicato mayoritario en Argos. Es un sindicato de industria, que cuenta con 25 subdirectivas en todo el país y tiene presencia en empresas cementeras como Argos, Cemex y Holcim; en plantas de Eternit (tejas), industrias ladrilleras, productoras de concreto, baldosas y precomprimidos. Hace parte de ICM,

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera. Se encuentra afiliado a la CUT, Confederación Unitaria de Trabajadores.

Sus principales líderes a partir de 2005, año de la fusión de Cementos Argos han sido Otoniel Ramírez López, presidente nacional hasta el año 2017 y Manuel de Jesús Fernández Leguía, presidente nacional desde el año 2018.

Otoniel Ramírez López, oriundo del municipio de Yumbo, Valle, ha estado vinculado a Sutimac desde el año 1983, desde la reconversión del sindicato de Cementos del Valle a este sindicato de industria. A nivel político, es miembro del Partido Comunista Colombiano.

Por su parte, Manuel de Jesús Fernández Leguía, quien se ha desempeñado como almacenista en Cementos Argos, Zona Franca Argos S.A.S. en Cartagena, era el secretario general de la junta directiva nacional de Sutimac hasta 2017.

Miembro, a su vez de la Unión Patriótica. Aspiró al Concejo Distrital de Cartagena en 2011, por el Polo Democrático Alternativo, en 2013 participó en las elecciones de la CUT Bolívar y nuevamente en 2016 se presentó a las elecciones del Concejo Distrital. Desde 2017 hace parte del Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar Fenalco-ANDI Comfenalco Cartagena como miembro principal.

En 2012 denunció amenazas en su contra y hacia 2016, la sede de Sutimac en Cartagena fue atacada por sicarios siendo herido su escolta.

SINTRAINCEM – SINTRARGOS.

El antecedente de este sindicato es Sindicaribe. Sindicato de empresa de Cementos del Caribe. Pasó a denominarse Sintrargos y actualmente se identifica como Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Cemento, Concreto, afines y similares – SINTRAINCEM.

Es un sindicato de industria con influencia en las empresas de Cementos Argos, Zona Franca S.A.S. y Concretos Argos S.A., ubicadas en la zona norte de Colombia. Su sede principal se ubica en el municipio de Puerto Colombia, Atlántico. Su personería jurídica aparece registrada desde 1949.

En 2017, de manera conjunta con SINTRACEARGOS suscribieron la convención colectiva, con una vigencia de un año, en la que se diferenciaban los beneficios para los dos bloques de negocio: cemento y de concreto.

Como sus principales representantes en los últimos 14 años, se identifica a Pablo Peña. Presidente de la subdirectiva Barranquilla de Sintrargos quien lideró el enfrentamiento con Argos por el proceso de liquidación de 5 plantas (Barranquilla, Sabanagrande, Yumbo, Nare y Cairo), de la apertura de la gran planta de Cartagena. (Voz, 2010).

Y Jorge Iván Madrid, quien en representación de Sintracem firmó la convención colectiva para Cementos Argos S.A., Zona Franca S.A.S y Concretos Argos (Ministerio del Trabajo 2017). Este líder sindical, participó a su vez en las elecciones para la subdirectiva CUT Bolívar en el año 2018 (El Socialista, 2018).

SINTRACEARGOS.

Sindicato de Trabajadores de Cementos Argos S.A., es un sindicato de empresa que tiene su antecedente en Sintracem, el sindicato de empresa de la antigua Cementos del Nare, con ubicación en el municipio de Puerto Nare, Magdalena medio antioqueño. Su fecha de registro corresponde al año de 1978, sin embargo, la creación de Sintracem se remonta hacia los años 40, paralelo al surgimiento de Sutimac como sindicato gremial en el mismo municipio y como respuesta de los directivos de Cementos del Nare. (ENS, 2015). Se encuentra afiliado a la CGT (Confederación General de Trabajadores) desde 2016.

Hacia 2012, como participantes en la comisión negociadora de la convención colectiva para ese año, se identifican por parte de Sintraceargos a Alberto Cabas y Gabriel Tello de la planta Nare (CUT, 2012). Alberto Cabas vuelve a participar de la comisión designada por los trabajadores para la revisión del aumento salarial para el periodo 2014 – 2015 (Sutimac, 2014).

Por este mismo sindicato, como firmantes de la convención colectiva de 2017, se identifica a Julio César González, Daniel Rico Legarda y Freddy Arrieta Zabaleta.

Se puede observar como sucede en otros grupos, que los dirigentes sindicales están formados alrededor de temas específicos, asociaciones o redes de lucha. Se dedican tanto al

sindicalismo como al activismo en diversos frentes. Con ello, al decir de Bourdieu (2001) logran la acumulación de un importante capital social, tanto como la incorporación de un habitus que se expresa en las posiciones que ocupan, como en las prácticas materiales y discursivas.

Las relaciones laborales con las organizaciones sindicales en el país han estado signadas por el conflicto, la persecución y la violencia. En ello la empresa Argos ha sido un agente relevante. Entre las estrategias que ambas partes han desplegado se encuentra un complejo proceso de readecuación y articulación de las subjetividades e identidades colectivas.

La estrategia de referenciar y contextualizar con el plano global involucra la introducción de una distinción sustancial en las relaciones laborales como forma de producir y reproducir la vida, la cual se expone con el objetivo de dar cuenta de la heterogeneidad económica, estructural y cultural de América Latina. Ante esto, tanto las organizaciones empresariales como las sindicales justifican sus prácticas; las primeras obligadas por las condiciones de mercado que distancian de su propio actuar y las segundas ante los embates causados por la profundización del modelo neoliberal. Así, las organizaciones y agentes que evolucionan en este espacio estarían unidos por relaciones de interdependencia (Bourdieu, 2010).

Aunque las organizaciones sindicales, a pesar del bajo número de miembros afiliados, siguen teniendo capacidad de promover y organizar movilizaciones muy fuertes, sus modalidades de acción pasan principalmente por la impugnación pública de reformas laborales. Sin embargo, el liderazgo sindical del movimiento ya no convoca huelgas y más bien continuó organizándose de manera colectiva, como grupo de clase, en torno a manifestaciones. Algunos aspectos que han contribuido son; el comportamiento gerencial de sus directivos, su profesionalización y participación en procesos tanto de toma de decisiones públicas como privadas por medio de su participación en comités de las empresas, estos factores al decir de Bourdieu (1996a) contribuyen a constituir una suerte de élite sindical cuyo comportamiento comprende acciones colectivas y prácticas de negociación moldeadas por el marco legal e institucional. Se pone de manifiesto que las organizaciones sindicales no están determinadas solo por la orientación política e

ideológica ni por el posicionamiento en el campo de poder, sino también en relación con los problemas mismos del campo en el que participan, la empresa Argos, para el caso, y que son el correlato de su existencia y en el que, cotidianamente se miden las fuerzas en sus relaciones de poder.

Por supuesto, también hay que tener presente en dichas prácticas sindicales, que las ideologías a las que están vinculados se han debilitado y, por tanto, tienen poca capacidad de congregarse en torno a una causa común vinculada con la transformación de la sociedad. En este sentido, las luchas de los sindicatos en el campo de Argos pasan por acceder a la representación y lograr presentarse como representantes legítimos de los intereses de los empleados para actuar en su nombre, lo que constituye un capital específico o un poder específico, que se traduce en un proceso de homogeneización de las lógicas prácticas que implementan.

Así mismo, la posición de dominados en el campo los pone a jugar básicamente como interlocutores para empleadores y autoridades públicas, este encuadre contribuye a la imposición, en cierto modo, sobre cuál es la forma legítima de sindicalismo. Por tanto, la internalización de este límite de acción coadyuva a la aceptación de las reglas del juego (Bourdieu, 1997).

De esta manera, las organizaciones sindicales establecen estrategias básicamente para mejorar su posición y lograr beneficios en la empresa. Si bien podría afirmarse que todos los sindicatos que operan en la empresa Argos, han optado por una estrategia de adaptación, se encontró que Sutimac despliega estrategias discursivas/simbólicas diferenciadoras y que en alguna medida expresan resistencia.

En general, estas organizaciones sindicales cuentan con escaso capital económico, su fortaleza proviene del capital social y simbólico que han logrado acumular por sus luchas históricas y la violencia de la que han sido objeto.

Las posiciones de la empresa y de Sutimac expresan lo incorporado, objetivizado e institucionalizado en las relaciones de poder en el campo.

Tomas de posición empresarial y sindical. Discursos y contradiscursos en la tensión laboral

Según Londoño (2012), el tema de la fusión de todas las plantas cementeras del grupo empresarial era un asunto que los directivos de Cementos Argos quisieron emprender desde años atrás, sin embargo, la idea de negociar una convención colectiva única de trabajo aplazó dicho proyecto. La legislación en temas laborales ha sido de especial interés para Argos desde años atrás, de acuerdo con Londoño (2012) los años sesenta, fue una época de gran agitación sindical y de procesos de negociación, marcados por paros y amenaza de cese de actividades. Por ellos, Argos, a través de organizaciones gremiales en las que tiene gran influencia, logra incidir.

Afirma Londoño (2012; “Ciertas normas de carácter individual, implicaban mayores pagos a los empleados y dificultaban, en caso de ser necesario, llevar a cabo despidos. Estas reglas llevaron a las empresas incluso a mantener grandes reservas, que siempre resultaban insuficientes para sufragar los pagos de cesantías. Por su parte, la negociación colectiva, tenía efectos sobre las relaciones empresa-sindicato, y para Argos, tanto como para otras industrias, mantener la operación en marcha a la sombra de los conflictos laborales era un reto. Los paros en la producción repercutían de manera directa sobre los resultados financieros y dificultaban las relaciones con los constructores y con el Gobierno, pues hay que recordar que, para estos años, el compromiso de las empresas era mantener la oferta. La fuerza de los movimientos sindicales en estos años, era de consideración, lo que sin duda preocupaba a las empresas” (p. 173)

Para Londoño (2012), la intervención de Argos para incidir en las normas laborales en los 60, le había sido delegada a la ANDI y eventualmente en el ICPC, en el último caso, cuando las acciones coordinadas de SUTIMAC (el sindicato industrial al interior de Argos), llevaron a la paralización de todas las empresas cementeras colombianas. En ese sentido, la ANDI, con Cementos Argos como miembro, se pronunció sobre temas laborales como el régimen del contrato de trabajo, los sindicatos y las relaciones colectivas de trabajo⁷⁹, la extensión del seguro social en materia de enfermedad no profesional y de maternidad, el

⁷⁹ Funcionamiento de la Asamblea general de los sindicatos, los sindicatos y los empleados directivos, negociaciones colectivas, fuero especial durante el trámite de negociaciones, arbitramento obligatorio, la declaración de huelga y el cierre de empresas.

establecimiento de la copropiedad, la cogestión y la coparticipación de los trabajadores en las empresas, a partir del pago de las cesantías en “acciones de trabajo”, la necesidad de un sistema de negociación colectiva cuando se tratara de fijar salario o para definir las condiciones de trabajo, propuestas de reformas laborales, régimen de cesantías, dominicales, nocturnas y horas extras, pensiones de jubilación, invalidez y vejez, entre otros (Londoño, 2012)

La ANDI también intervino activamente, a nombre de Cementos Argos, cuando buscaron la suspensión provisional de la norma sobre la negociación colectiva con sindicatos gremiales. “Aun así, los logros en materia laboral fueron limitados, y con frecuencia las reformas daban cuenta de concesiones del Gobierno a las centrales sindicales a cambio del levantamiento de paros nacionales” (Londoño, 2012, p.143). Paradójicamente, esta misma organización gremial, no intervendría en los conflictos generados por el precio del cemento, por lo que se quejaban con frecuencia otros sectores de la economía que requerían de esta materia prima, lo haría en una sola ocasión a lo largo de la historia, para luego dejar esta representación al ICPC. Esto implica que, en el campo económico, las fuerzas de otros sectores de la economía que utilizan el cemento, van a generar una mayor lucha por sus intereses, que la posibilidad que tienen los sindicalistas, aunque ambos agentes no lograrían colocar en una situación complicada a la industria cementera en ningún periodo histórico hasta el momento.

En cualquier caso y por su parte, la aplicación de las reglas laborales recayó sobre los diversos directivos de las empresas vinculadas a Argos y sus asesores. “Cada una de las empresas realizaba lo que correspondía, y no se centralizó ni se apoyaron tales funciones”. (p. 181), tal como en el caso de la cartelización de precios. Por lo general, la empresa ha intervenido buscando que la ley se aplicara y que se agilizaran los procesos, a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga. “De estas experiencias, la empresa aprendió de primera mano la importancia de evitar, por todos los medios, los enfrentamientos con los trabajadores que participaban en las huelgas, así como las pugnas entre ellos mismos” (p. 182).

Frente a los paros, Argos actuaba directamente ante las oficinas de trabajo, sin embargo, también acudió al ICPC como intercesor ante el Ministerio del Trabajo, para la declaratoria

de ilegalidad del movimiento sindical. Con el precedente trágico para Argos sobre la masacre de Santa Barbara, la empresa advirtió sobre la importancia de mantenerse alejada de situaciones que afectaran su buen nombre, por lo que, entre otras, la estrategia con los sindicatos cambió y tiende a apelar más hacia una violencia simbólica que física, como se presentó al comienzo con las primeras disputas entre empresa vs sindicatos.

En la tabla 3.11. se propone una síntesis sobre los discursos presentes en la tensión entre Cementos Argos y sus sindicatos, principalmente Sutimac, desde 2006, año de la firma de la primera convención colectiva única para los trabajadores de Cementos Argos.

Los fragmentos fueron tomados, por año, de los informes anuales de Cementos Argos y de los boletines y reportes sindicales en los mismos períodos. Fueron seleccionados en la medida que dan indicios sobre la toma de posición de los agentes respecto a la tensión laboral. Las tomas de posición, sostiene Bourdieu (1980), dan cuenta en las diversas estrategias en los campos de la construcción relacional individuo y sociedad que, a su vez, muestra disposición, es decir habitus, de cada grupo en el campo.

En esta línea, siguiendo a Bourdieu, en los fragmentos de la tabla 3.11. se logra reconocer identidad colectiva como resultado de la movilización de recursos materiales y simbólicos de cada grupo. En esta medida, se puede observar cómo reflejan el carácter de oposición entre ellos. Los discursos de la empresa muestran de manera recurrente el éxito de la negociación colectiva, junto a una exhibición de respaldos institucionales formalizados que dan cuenta de la búsqueda permanente de legitimidad de sus prácticas. Ello, se articula con lo propuesto por Bourdieu & Passeron (1977) quienes destacan la contribución específica que hacen las representaciones de legitimidad al ejercicio y perpetuación de relaciones de poder.

Por otra parte, en los fragmentos del sindicato se encuentran versiones de los fallos en la aplicación de dicha negociación, si se quiere, precisamente deslegitimando las prácticas de la empresa.

Lo anterior muestra, como lo plantea Bourdieu (1971a), que las dos estrategias opuestas están dialécticamente relacionadas, donde una genera a la otra.

En esta tensión, de acuerdo con los fragmentos expuestos en la tabla 3.11. principalmente se disputa el sentido de las prácticas en las relaciones laborales. Por

ejemplo, sobre la práctica del respeto y la libertad de asociación que la empresa afirma realizar, se contraponen las prácticas de acoso laboral y despidos a sindicalizados e incluso líderes que presenta el sindicato. El sentido de la empresa opera en relación con valores asociados a ella, en tanto el sindicato lo disputa, poniéndolos en tela de juicio. Al decir de Bourdieu (2012a), la convención colectiva opera como instrumento simbólico y las prácticas derivadas de ella, expuestas por unos y otros, podrían comprenderse como arreglos sociales no igualitarios que, en todo caso, tienen sentido tanto para el dominante como para el dominado en el campo.

De igual forma, la persistencia en valores como la ética, el trabajo decente, el respeto, la confianza, la buena fe, la participación, la comunicación directa, la sostenibilidad y el respeto por la libertad de asociación, en los discursos de la empresa muestra una estrategia discursiva. Es decir, como lo plantea Bourdieu (1999b) el informe anual de la empresa también obra como instrumento que quiere connotar "secuencias de prácticas estructuradas" que este agente desarrollaría en función de mantener la legitimidad lograda. En suma y siguiendo a Bourdieu (1999b), para promover y justificar tanto las posiciones como sus tomas de posición dentro del campo. De esta manera, las declaraciones en los discursos de la empresa se pueden entender como signos de autoridad con propósitos de acreditación, como propone Bourdieu (1999b) sucede con las estrategias discursivas usualmente desplegadas por los dominantes del campo.

En general, las estrategias discursivas del sindicato se articulan en torno a exhibir la lucha de clases, atravesada por la desviación de lo que la empresa declara, se practica como valor en el campo. Se puede observar que, según las declaraciones en los discursos del sindicato, en efecto, han quedado atrapados en un juego de maniobras por posiciones distintivas frente a la empresa, y que según Bourdieu (1984) en realidad, representa un desvanecimiento en el fondo de los propósitos del grupo, para el caso: del sindicato. Lo anterior, también da cuenta de lo planteado por Bourdieu (1984); se presenta una suerte de competencia, que, en el caso de Cementos Argos como campo, parece encaminarse a la exposición de "pruebas" de ambos agentes sobre las prácticas en las relaciones laborales. Esta competencia, según Bourdieu (1984), es la forma predominante de conflicto de clases,

que, al seguir la lógica de la competencia del mercado, es una lucha integradora y reproductiva que está presente desde el surgimiento de las organizaciones empresariales.

Tabla 3.11. Discursos y tomas de posición Argos y sindicatos sobre la tensión laboral. Años 2006 a 2019

Año	Informes anuales Cementos Argos	Boletines/reportes sindicales
2006	Resultados exitosos de proceso de diálogo social. Unificación y firma de convención colectiva. Formalización laboral de colaboradores que se encontraban con contratos de corto plazo.	
2007	Continuidad en proceso de formalización laboral y refuerzo de aspectos de seguridad en el trabajo y clima organizacional. Se acogen directrices de OIT, normatividad colombiana y códigos corporativos implantados. Adhesión al pacto global, en la lucha por la protección de los DD.HH., el seguimiento a la normatividad laboral y la protección del medio ambiente. Creación Diplomado de relaciones laborales para proveer a directivos y trabajadores de elementos de juicio, que permitan entender las dinámicas actuales del trabajo y de las relaciones en él. (Filosofía empresarial y sindical con responsabilidad social).	Reclamo de trabajadores de planta Argos en el Valle por liquidación ilegal de las vacaciones. (Vargas y Rodríguez, 2012).
2008	Socialización e implantación de los 10 principios del pacto global. Continuidad en fomento de relaciones laborales basadas en el respeto y buen trato. Segundo año del Diplomado de Relaciones Laborales.	
2009	Compromiso de sostenibilidad, a través del desarrollo, seguridad y bienestar laboral del capital humano. Promoción de planes y programas de bienestar para todos los trabajadores en tres ejes principales: relaciones de trabajo, condiciones de trabajo y gestión interinstitucional. Promoción y aplicación de valores de trabajo decente, respeto, confianza, buena fe, participación, comunicación directa, sostenibilidad y productividad. Balance de primera convención y firma anticipada de siguiente convención con vigencia a agosto de 2012.	Reclamo de trabajadores de planta Argos en el Valle por liquidación ilegal de las vacaciones: En la nueva convención colectiva de 2009 quedó expresado que las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones constituían salario; no obstante, la empresa se abstuvo de incluir las aludidas primas, como base para liquidación de las vacaciones. (Vargas y Rodríguez, 2012).
2010	Continuidad en el proceso de formación y capacitación en asuntos del trabajo y en cumplimiento del esquema de seguridad industrial y salud ocupacional. Reporte de tasa de cero accidentes fatales, continuando con el trabajo de sensibilización, capacitación y formación de colaboradores.	Reclamo de trabajadores de planta Argos en el Valle por liquidación ilegal de las vacaciones. (Vargas y Rodríguez, 2012). Cementos Caribe: 700 obreros en riesgo de perder su empleo por reciente entrada en producción de mega planta de cemento en Cartagena (Mamonal) y cierre de vieja planta de Barranquilla. Mayoría de trabajadores afiliados a Sintrargos. (ENS, 2010)

		<p>Propuestas de Argos de retiro voluntario con pago de indemnización o traslado a plantas de Sabanagrande y Mamonal, situación que la mayoría ve poco viable, en razón a que son trabajadores de avanzada edad, con situaciones familiares y de residencia ya definidas.</p> <p>Realización de mítines de protesta en Barranquilla y Sabanagrande.</p>
2011	<p>Continuidad en todos los aspectos detallados en los informes anteriores.</p> <p>Supresión del código de ética y la línea ética que venían operando, dando paso a Comité de conducta empresarial y Línea de transparencia, tipificando comportamientos relacionados con el ambiente laboral, bienes y seguridad de la compañía.</p> <p>Establecimiento de la política corporativa de gestión humana.</p>	<p>Querrela administrativa de Sutimac contra Argos planta de Cartagena, por incremento de accidentes de trabajo en enero de 2011, y por muerte de dos trabajadores en noviembre 2009 y enero 2010, por sobrecarga de trabajo, lo que puede traducirse en acoso laboral, debido a permanentes exigencias de mandos medios a los trabajadores.</p> <p>Denuncia de Sutimac por acoso laboral en planta de Barranquilla.</p>
2012	<p>Cambio hacia reporte integrado, informe que muestra los diferentes contextos en que opera la compañía y la manera como se presentan los resultados y se crea valor de manera integral, siguiendo los parámetros del GRI.</p> <p>Informe sobre cambio de presidente de la compañía.</p> <p>Determinación de los pilares de cultura, destacando en la política de Gestión Humana, el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.</p> <p>Avances en fortalecimiento del modelo de relaciones laborales bajo condiciones de respeto, tolerancia y buen trato, y continuidad en el Programa de Altos Estudios en el Mundo del Trabajo (nuevo nombre del diplomado), bajo el diálogo social y en la protección contra riesgos psicosociales en el trabajo.</p> <p>2.400 colaboradores cubiertos por un convenio colectivo, 32.7% del total de colaboradores de la fuerza de trabajo regular.</p> <p>Realización periódica de reuniones con representantes de organizaciones sindicales para evaluar, retroalimentar, realizar aportes constructivos y proponer planes de acción sobre temas locales como: gestión de contratistas, servicios al personal, medio ambiente, productividad y formación, entre otros.</p> <p>154 consultas y negociaciones con los colaboradores. Conformación del comité de convivencia laboral, como medida preventiva al acoso laboral y contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.</p>	<p>Denuncia de amenazas en contra del derecho de reunión y Asociación Sindical, Zona Franca Argos S.A.S, Cementos Argos S.A. y Concretos Argos S.A. (Cartagena y Zona Norte). Situaciones:</p> <p>Planes de retiro voluntarios.</p> <p>Llamado a descargos sin argumentos justificados a fiscal de Sutimac Turbaco.</p> <p>Despido de 20 trabajadores sindicalizados en planta de Barranquilla, incluidos dos miembros de junta directiva de Sutimac.</p> <p>Despido de un trabajador sindicalizado en Cartagena argumentado la aplicación de la evaluación de desempeño.</p> <p>Persecución y acoso laboral a dirigentes sindicales durante su jornada laboral y la oposición al derecho de reunión y asociación sindical, anunciando terminación de los contratos de compañeros que tienen contrato a término fijo que están sindicalizados, como política de esta multinacional, para diezmar la organización sindical y quitarle fuerza a la presentación del pliego de peticiones a Cementos Argos y Zona Franca Argos.</p> <p>Exigencia de contratación a término indefinido de todos los trabajadores, para que el contrato no sea utilizado para el acoso del trabajador como está ocurriendo en Concretos Argos y Zona Franca Argos S.A.S.</p> <p>Mitin en Argos Sucre (Toluviejo), por nivelación</p>

	<p>Implementación de medios de comunicación interna para informar y participar a todos los colaboradores de los temas y sucesos relacionados con la dinámica del trabajo; periódico Luz Verde, boletines electrónicos: En Línea, Al Día y Conexión.</p>	<p>salarial en todas las plantas de Argos del país. Desde el año 2006 hay una diferencia salarial en todas las plantas de Cementos Argos, donde los trabajadores en ejercicio de sus funciones desempeñan trabajo igual con diferencia salariales hasta de 30 y 40 por ciento.</p> <p>Protestas de Sutimac en Planta Argos Cartagena por: Desconocimiento por parte de Argos de la Subdirectiva SUTIMAC Seccional Soledad Atlántico. Política antisindical de directora administrativa y de gestión humana de planta Cartagena.</p> <p>Actual política de cumplimiento de la administración de Argos, en materia del número de empleos dignos y de calidad está muy distante de los compromisos interinstitucionales, evidenciados en la creciente tercerización de la mano de obra, la intermediación laboral con relación a los abusos y tratamiento de esclavitud de las empresas contratistas a sus trabajadores.</p> <p>Exigencias: Contratar directamente con Argos, la mano de obra tercerizada.</p> <p>Definir un plan de Capacitación para el personal. Falta de monitoreo en el manejo de seguridad y salud ocupacional, para los trabajadores contratistas.</p> <p>Definir escalas salariales, capacitación técnica, definir horario turnos de ocho horas, sin prolongación.</p> <p>Rechazo al plan de beneficio extraconvencional de Argos, generando constreñimiento sindical, esto es Pacto Colectivo disfrazado, y que para el caso de los trabajadores de Concretos Argos, esto nunca fue socializado, hasta cuando se firmó la convención colectiva en junio 1 de 2011, a la semana siguiente Argos, inició una campaña anti sindical, ofreciendo a los trabajadores mejores garantías que lo firmado en la convención y divulgando que el fondo de vivienda del plan de beneficios tenía más dinero para prestar a los empleados, generando la confusión e incertidumbre entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, afianzando su política de acabar con la existencia de la organización sindical.</p> <p>Política de ofrecer, aumentos por fuera de lo pactado en la convención colectiva a los trabajadores sindicalizados, para que renuncien al sindicato.</p> <p>Sutimac, Sintrargos y Sintraceargos informan que</p>
--	---	---

		<p>el 23 de agosto de 2012, terminó la etapa de arreglo directo con la respectiva prórroga de la negociación colectiva sin lograr ningún acuerdo, debido a la falta de una verdadera voluntad política de parte de la multinacional Argos de dar solución a las peticiones de los trabajadores, gracias a que, desde el inicio de las reuniones de los primeros 20 días de la etapa de arreglo directo, se dedicó a evadir la discusión de los puntos que presentaron los trabajadores, por medio de sus organizaciones sindicales y por el contrario, pretendió confundir a los trabajadores y desconocer la comisión negociadora, intentando convencer a los trabajadores con sus pírricas propuestas económicas, ya que estas no responden a las necesidades de los trabajadores .</p>
2013	<p>Acuerdos con sindicatos para fortalecimiento del sistema de gestión de SISO. Gestión del Talento, Diversidad e Inclusión, Igualdad de Género, Derechos Humanos.</p> <p>Reconocimiento en medio laboral como sobresalientes en garantizar el derecho de libre asociación: un 33% de los colaboradores de nuestra fuerza de trabajo regular están cubiertos por un convenio colectivo (2.560 personas).</p> <p>Plataforma E-learning modelo de educación educa: capacitaciones encaminadas al respeto y la promoción de los derechos humanos para colaboradores.</p> <p>Capacitaciones en liderazgo, negociación y resolución de conflictos.</p> <p>Gestión de matriz de riesgos en derechos humanos con énfasis en los derechos laborales, especialmente, en la libertad de asociación y negociación, trabajo forzado, trabajo infantil, discriminación, debido proceso, el acoso y abuso laboral y el cuidado por las personas.</p> <p>Promoción del diálogo social realizando el IV Programa de Estudios del Mundo del Trabajo.</p> <p>Implementación del Comité de Convivencia Laboral en Colombia y procesos de formación para sus integrantes.</p> <p>Línea de Transparencia para facilitar las quejas sobre posibles impactos negativos en los derechos humanos.</p> <p>Distinciones en los Premios Excelencia otorgados por la Administradora de Riesgos Laborales SURA por la promoción y el cuidado de colaboradores y contratistas.</p> <p>Se tiene convención con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tres sindicatos cementeros (Sutimac, Sintrargos, Sintraceargos) • Un concretero: Sutimac. En Colombia en USA dos contratos colectivos: • Planta Roberta, Planta Harleyville <p>Ambos con United Steel Workers.</p> <p>Contratos colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panamá (uno para cemento y otro para concreto) 	<p>Protestas de los trabajadores de Argos en Colombia: “Queremos visibilizar la problemática interna que tenemos los trabajadores de este grupo empresarial Argos, como son el desconocimiento a la organización sindical, a lo acordado en la convención colectiva y el alto precio que tiene el cemento”, Manuel Fernández Leguía, presidente de Sutimac.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Honduras • Antillas: Santo Tomás, Dominica y Surinam 	
2014	<p>Política de equidad de género enfocada en la igualdad de oportunidades, participación en sellos de equidad laboral, en Colombia e igual en República Dominicana, continuidad en la formación de conductoras expertas en la entrega del concreto en Colombia.</p> <p>Diagnóstico del sistema de gestión en todas las regionales junto con firma Dupont, referente en seguridad y salud en el trabajo en el mundo, para identificar las brechas que tienen empresas de talla mundial. Producto de este diagnóstico nace el proyecto <i>Yo Prometo</i>, se creó la gerencia de seguridad industrial y salud ocupacional, y se contrató a la firma Dupont para su asesoramiento en la implementación de las mejores prácticas en esta materia en los próximos dos años.</p> <p>53,2 horas de formación en el año para personal operativo.</p> <p>Por segundo año consecutivo se llevó a cabo el Programa Liderargos, el cual amplió su cobertura en los niveles; especialista y operativo.</p> <p>Plan integral para la jubilación que se desarrolla en los siguientes frentes: salud familiar, salud física, salud mental, salud social, salud financiera y asesoría legal.</p> <p>Es una apuesta fundamental ofrecer una remuneración equitativa internamente y competitiva en el ámbito externo. Se amplió la cobertura de remuneración variable en un 99%, esta remuneración depende de indicadores corporativos como el Ebitda y del seguimiento al cumplimiento de metas en cada equipo de trabajo, promoviendo así el rendimiento y la productividad de los colaboradores en la organización.</p>	<p>Cierre de planta cementera Barranquilla.</p> <p>Atropello contra el derecho al trabajo, y el desarrollo de la región a la cual, solo le quedan los socavones y las secuelas de muchos años de contaminación, mientras el capital generado hoy se encuentra en otros lados, ya no solo en Colombia sino en distintas partes del mundo. Por ello, se rechaza y llama a los trabajadores a que se mantengan unidos para la defensa del derecho al trabajo, además esto también involucra a los habitantes de las regiones, donde se han generado grandes utilidades, para esta multinacional como ha ocurrido con otras, se busca como fin que no se continúe arrasando con el derecho al trabajo.</p>
2015	<p>Implementación proyecto Yo Prometo, con asesoría de DuPont. Este, marca un cambio positivo en la cultura de seguridad de la compañía y ha contribuido notablemente a la disminución de los incidentes.</p> <p>No obstante, con una reducción del 47.5% del índice de frecuencia, se evidencia la muerte de uno de los trabajadores.</p> <p>Modelo de formación Educa, programa de gestión del desempeño -PGD- y el fomento de ambientes laborales sanos.</p> <p>Sistema de prácticas laborales sostenibles reconocidas en Colombia por el Ministerio de Trabajo con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, al recibir el sello plata equipares “implementación de acciones por la igualdad”.</p>	<p>Argos “evaporó” 33 millones de acciones a los trabajadores. A través de 383 demandas le reclaman a la empresa pagos de dividendos por el paquete accionario cotizado en \$574.860 millones. Las demandas fueron interpuestas por trabajadores, extrabajadores y pensionados de Cementos del Caribe (Fondo Sindicaribe).</p> <p>Denuncian despido de dirigente sindical de Sutimac por parte de Cementos Argos (planta Valle). SUTIMAC y CUT.</p> <p>SINTRAINCEM denuncia persecución sindical.</p> <p>Despidos masivos en Argos. Sutimac denuncia persecución sindical. Aunque hay una convención firmada con la empresa, aún no es lo que realmente el contrato colectivo requiere. Para los trabajadores y la organización sindical, se hace</p>

	<p>Referente internacional en equidad de género.</p> <p>Signatarios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas en el capítulo de Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.</p> <p>Concretos Argos obtuvo el cuarto lugar entre las mejores empresas para trabajar en Colombia. (Great Place to Work 2015).</p> <p>Desarrollo de relaciones laborales bajo condiciones de respeto, equidad y buen trato. Promoción del diálogo entre los colaboradores y la administración y retroalimentación a través de diferentes mecanismos de comunicación interna.</p> <p>Respeto por el derecho a la libertad de asociarse o no, y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.</p> <p>64% de nuestros colaboradores participaron en el programa de gestión de desempeño.</p> <p>En todas nuestras regiones se mantienen relaciones armónicas y respetuosas con los sindicatos que representan a los colaboradores.</p>	<p>indispensable regular el sistema de contratación, ya que la mayoría de los trabajadores lo tienen a término fijo. Asimismo, en temas como vivienda, aún falta mucho por mejorar, debido a que, por el número de trabajadores, el monto es aún muy pequeño (...), por ello, se busca que los trabajadores se afilien a la organización sindical, para defender los derechos actuales. Se evidencia que la estrategia de la empresa es ir reduciendo paulatinamente los derechos laborales.</p> <p>Se identifica que la convención colectiva, en la voz de los trabajadores, no contiene todo lo que aspiran y requirieren. En ese orden de ideas, se evidencia un gran escepticismo frente al actuar con respecto al plan de beneficios.</p> <p>Se busca avanzar en la convención colectiva en garantizar los contratos a término indefinido y la regulación de la contratación directa. Además, que se requiere que la mayoría de los trabajadores estén sindicalizados y unidos, para garantizar una fortaleza organizativa.</p> <p>El discurso establece los siguientes argumentos: “nos enorgullece tengamos claro que somos de la orilla contraria a la del patrón o como lo llaman hoy empleador (la de la clase obrera) y como tal debemos dar pasos de unidad superando diferencias que no son de fondo si no de forma para, lograr la unidad por la que tantos compañeros han dado la vida, porque la experiencia les enseñó que ese es el camino”. (Boletín informativo Sutimac, 2015, p.4).</p>
2016	<p>Por su naturaleza, la gestión del talento en Grupo Argos tiene el reto de acompañar las fusiones, adquisiciones, la transformación estratégica, la expansión y la generación de valor de la compañía, y es con las personas con quienes se logra hacerlo de manera efectiva.</p> <p>56 horas de formación para personal del nivel operativo.</p> <p>Grupo Argos fue reconocida entre las veinte mejores empresas para trabajar en Colombia, según Great Place to Work.</p> <p>Nivel de Reconocimiento “Compromiso por la igualdad” en la Fundación Grupo Argos.</p> <p>Promoción de prácticas que generan transformaciones culturales para el logro de la equidad de género.</p> <p>Continuidad en la apuesta hacia hábitos de vida saludable de nuestros colaboradores, al balance entre trabajo y vida personal, a la recreación y la camaradería por medio del programa Activa tu ritmo. Este programa promueve prácticas sanas de alimentación, deporte y descanso, parte de estas actividades son clases de yoga, pausas activas, participación en carreras de atletismo, charlas con deportistas destacados y desayunos saludables.</p>	<p>Anuncian despido de 200 trabajadores en planta de Argos en Sabanagrande. Dirigente sindical denuncia que las directivas de esa Cementera anunciaron el cierre definitivo de cuatro de los seis procesos productivos de la planta de Sabanagrande.</p> <p>Atentado contra sindicalistas en sede Sutimac Cartagena en mayo. La Fiscalía lo tipificó como un hurto de celulares.</p>

2017	<p>Ambiente laboral como resultado de la cultura organizacional fundamentada en siete pilares: respeto, liderazgo, flexibilidad, aprendizaje, logro colectivo, sentido de vida, trascendencia.</p> <p>Homologación de modelo de formación Educa, a nivel de grupo empresarial, el cual busca generar sinergias, en donde se enriquecen las escuelas de formación transversal. La oferta educativa disponible se incrementó en 21%.</p> <p>Primera medición en cultura, para identificar el nivel de apropiación de los valores de la organización. En la cual se resaltó el pilar de respeto, que incluye la percepción de asuntos de salud y seguridad, como el valor de mayor reconocimiento hacia los trabajadores.</p> <p>Reconocimiento de aportes, comportamientos y desempeños sobresalientes de colaboradores a través del programa de Capitanes Argos en todas las sedes.</p> <p>Aproximadamente el 95% de los colaboradores recibieron retroalimentación de desempeño.</p> <p>Implementación y formación en los estándares relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo: elementos de protección personal, espacios confinados, trabajo en alturas, bloqueo de energías peligrosas, izaje y movilización de cargas y permisos de trabajo.</p> <p>A pesar de que se presentaron menos incidentes con lesión que en 2016, el índice de frecuencia de incidentes aumentó ligeramente en 2017. Esto fue debido a la leve disminución de las horas trabajadas y a la inclusión de nuevas operaciones que presentaban incidentes con una frecuencia ligeramente mayor.</p> <p>Incidente mortal de un contratista en planta de EE.UU.</p> <p>Sistema de gestión Yo Prometo.</p> <p>Línea transparencia</p> <p>Tema emergente: prácticas laborales.</p> <p>Argos ha priorizado la comunicación oportuna de cambios organizacionales enmarcada en el respeto por las personas y una adecuada gestión de cambio.</p> <p>Existen canales de comunicación oficiales con los sindicatos de empleados, los cuales incluyen reuniones con una frecuencia establecida.</p>	<p>Denuncia en enero despido de personal sin justa causa, sin dejar registro de esta acción como tal. Se hace a través de Actas de Transacción, las cuales pasan por encima del régimen disciplinario, irrespetando el debido proceso, al no ser escuchado el trabajador y violando su derecho a la libre defensa. Por el contrario, impone una supuesta cultura basada en los pilares de respeto, liderazgo y trascendencia, los cuales utilizan para justificar los despidos. Esto demuestra una reiterada persecución sindical.</p> <p>Se expone un caso de un trabajador que mediante chantaje firma un acuerdo de voluntades, en donde además se indica que no sufre enfermedad o secuela alguna, sin haber sido valorado por médicos especialistas. Planteando a renglón seguido que el acuerdo tiene efecto de “cosa juzgada”.</p> <p>Sutimac Planta Argos Yumbo</p>
2018	<p>Clima laboral: 95,3% en la encuesta Great place to work (Anterior medición: 94,6%)</p>	<p>Violento ataque a la sede de Sutimac en Yumbo. En los hechos resultó una niña herida y tres trabajadores lesionados. Eso, sin contar, con los</p>

	<p>Gestionamos el mejor talento a través de procesos que generan valor estratégico a la compañía, orientando nuestras acciones hacia la transformación de vidas que elevan el nivel de desarrollo de nuestros colaboradores mediante condiciones laborales dignas, decentes y equitativas para todos.</p>	<p>estragos materiales.</p> <p>...Ley del silencio ante los desmanes de un mal jefe, parece ser las razones de las renunciadas...</p> <p>...Situación que coloca en tela de juicio los famosos pilares que aparecen escritos por toda la planta: sentido de vida, respeto, flexibilidad, aprendizaje, liderazgo, trascendencia y logro colectivo...</p> <p>...concluyendo que lo que importa no es lo que va por dentro, sino las estadísticas a cualquier costo, lo que deteriora la convivencia laboral y termina imponiéndose la ley del más fuerte. (N°36, 2018)</p>
2019	<p>Queremos atraer, retener y desarrollar a nuestros colaboradores brindándoles bienestar, porque somos conscientes de que para lograr nuestro objetivo de transformar a la sociedad necesitamos el mejor equipo. Por eso, estamos comprometidos con prácticas laborales de los más altos estándares: la inclusión, el respeto por la diversidad, el derecho a la libre asociación y el desarrollo integral de las personas.</p> <p>Tuvimos importantes reconocimientos a nuestra labor, como el otorgado por Merco Talento, que nos destacó como una de las diez empresas que mejor gestiona su recurso humano en Colombia</p>	<p>Sutimac plantea en uno de sus boletines: los términos de integridad, transparencia y honestidad, deben ser tomados más allá del simple comportamiento frente a hechos de corrupción. En un contexto más integral, se debe tener estos mismos principios frente a los trabajadores.</p> <p>Labores que se realizan con terceros son habituales dentro del proceso productivo, por lo tanto, los deben contratar para que se beneficien de la convención colectiva de trabajo, pues no es transparente que tengan una plantilla de contratistas de manera permanente. No es honesto cuando teniendo los mandos medios la oportunidad de brindar garantías..., ...no lo realizan (N°39, 2019)</p> <p>Mitin Sutimac en octubre 2019 en Argos planta Cartagena por denuncia sobre respeto a los derechos de los trabajadores (Twitter Sutimac, octubre 2019)</p>

Fuente: Elaboración propia

En el sentido propuesto por Bourdieu (1999b), es posible hallar orientaciones en la producción lingüística que circula en el campo. A partir de la decidida estrategia de comunicación dirigida e implementada por la empresa se conjugan relaciones de comunicación en el campo que son asimismo relaciones de poder, y que como en toda relación de poder tiene posiciones de dominio e incluso características de monopolio, tanto para la producción como para la circulación de los discursos en el mercado lingüístico para el cual son dirigidos.

Como se expuso anteriormente, para superar esta tensión entre el agente principal y el sindicato, que es quien entra en la disputa, se optó por alejarse del orden de la fuerza física para reintroducir relaciones simbólicas.

La empresa, como agente social dominante en el campo, tiene como eje de sus discursos la presentación de resultados, la autorepresentación y de nuevo, como en la tensión hacia afuera, la exhibición de certificaciones, para el caso de esta tensión, sobre sus buenas prácticas laborales, que además contribuyen a la acumulación de capital simbólico y social.

Por su parte, los discursos del sindicato se articulan alrededor de una estrategia de réplica, contradiscursiva, en clave de denuncia para efectos demostrativos. Con ello, al decir de Bourdieu (1999b), se enclavan también las condiciones sociales de la producción discursiva en el campo, que antes han sido descritas. Justamente, la eficacia de la dominación de la empresa radica en el poder simbólico que ejerce sobre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados por medio de sus discursos, toda vez que muestran su disposición a interpretarlos y escucharlos, también a creerlos y socavarlos. En sus discursos se hace uso continuo de las descripciones que enorgullecen a la empresa y que forman parte de su retórica persuasiva para socavarlas presentando descripciones alternativas.

En el análisis de contenido del periódico Luz Verde se hallaron las temáticas que la empresa, como campo, pone como una forma específica de “interés”, es decir que introduce como los asuntos en juego y que en términos de diseño del periódico, son reafirmados. La empresa plantea su estrategia como “un medio con el que informamos a los colaboradores sobre los temas estratégicos de la compañía para contribuir al fortalecimiento de la reputación, la cultura organizacional y el ambiente laboral.” (Luz Verde, 2015, p. 3). El término ‘reputación’ se encuentra destacado, ubicado privilegiadamente por delante de los otros dos elementos que constituyen la razón de ser del periódico. En las imágenes se combinan, en forma de collages, las fotografías de figuras humanas de los denominados ‘colaboradores’, es decir, empleados de Argos, con la figura de fotografías de plantas cementeras, usualmente dispuestas por encima de las figuras humanas.

Las fotografías de los ‘colaboradores’ siempre incluyen a varios de ellos/as, mínimo dos personas, ya sean dispuestos juntos en una sola fotografía o en una reunión de varias. Las únicas fotografías en las que aparece una sola persona, es en la no.84, donde aparece un

rostro en primer plano con varios implementos de protección acompañado de un titular sobre programas de seguridad y salud en el trabajo, así como en otras dos portadas en las que aparece el presidente de la compañía Cementos Argos, Juan Esteban Calle, buscando realzar la figura de este al asumir el cargo en marzo de 2016 y otra al finalizar, el mismo año. Particularmente, en esta última su fotografía aparece por encima, y no por debajo de la imagen de fondo de una planta cementera. Este contraste, entre imágenes colectivas de los ‘colaboradores’ e individuales del presidente de la compañía reflejan cierta distancia entre ambos perfiles sociales.

Imagen 3.13. Colaboradores



Fuente: Periódico Luz Verde

Solamente en tres de las treinta y ocho imágenes de portadas analizadas no aparecen fotografías de personas en la parte central de la misma. De manera particular, e incluso contradictoria, en dos de ellas se hace referencia en el titular al talento humano: ‘Política de gestión del talento humano’ (no.90) y ‘Reconocimiento a nuestros capitanes’ (no.98).

Las imágenes de los colaboradores se muestran siempre en pie, de frente, sonrientes y muchas veces alzando el pulgar con la mano extendida al frente. Los colaboradores incluidos en las fotografías principales de portada, siempre portan su uniforme de trabajo pulcramente, salvo en una edición donde aparecen con ropa casual en un ambiente ejecutivo (no.67).

En las portadas relacionadas con cultura organizacional, se destaca la utilización del símbolo de un barco de papel acompañado del lema ‘Todos a bordo’. Este se utiliza en tres de las siete portadas, identificadas en esta categoría. El barco de papel corresponde a los denominados ‘pilares’ de la cultura organizacional que se dibujan en los siete ángulos de los pliegues del barco: flexibilidad, sentido de vida, respeto, aprendizaje, liderazgo, logro colectivo y trascendencia, tal como se muestra en el no.98.

Imagen 3.14. Cultura organizacional



Fuente: Periódico Luz Verde

En las primeras ediciones del periódico, se presenta la cultura organizacional como un proceso en construcción, señalado de forma progresiva al titular frases como ‘construyendo una identidad propia’ (no.67), ‘¡ya muchos estamos a bordo! y pronto tú también lo estarás’

(no.71) y se complementa con otros titulares que llaman la atención sobre procesos formativos de la corporación: ‘dedica tiempo a tu desarrollo en el marco del proceso de formación EDUCA’ (#88) y ‘política de gestión del talento’ (no.90). Para las ediciones más recientes se emplea el término; ‘reconocimiento a nuestros colaboradores’ (no.93) y ‘reconocimientos a nuestros capitanes’ (no.98), como una manera de acercarse a los empleados de la organización, intentando evidenciar los logros de los procesos corporativos de construcción y respecto a la cultura organizacional.

En cuanto a la categoría de relaciones laborales, se destacan seis portadas del periódico que ponen su acento en tres aspectos: la diversidad, la equidad y el ambiente laboral.

Frente a la equidad, este concepto está vinculado exclusivamente a las cuestiones de género, concebidos como ‘condiciones de igualdad en derechos y oportunidades para que de esta manera tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse plenamente en todos los ámbitos’ (no.168).

De manera distinta a como se presenta el aspecto antes abordado, el de la diversidad, en la que la organización se reafirma como una característica incorporada a la identidad corporativa es reflejada en expresiones como: ‘nuestra riqueza cultural nos caracteriza’ (no.66) o ‘¡En Argos somos diversos!’ (no.176), para el caso de la equidad, este se presenta como un aspecto en construcción, como un punto de llegada o meta hacia al cual, se dirige la organización, titulado mensajes; ‘unidos por la inclusión y la equidad’ (no.70) o ‘trabajamos por la equidad laboral’ (no.74).

Imagen 3.15. Equidad laboral



Fuente: Periódico Luz Verde

En las imágenes fotográficas la empresa intenta mostrar puntos comunes para todos los agentes del campo, con ello pone en el juego los estereotipos que como grupo contribuyan a determinarlos. Se trata más bien de un encuadre en imágenes tipo publicitarias que resulten visualmente perceptibles para coadyvar a fijar la concepción ideal de sus relaciones de poder. En este sentido, la empresa también orienta a través de ellas, valores, normas de comportamiento, jerarquias, prioridades para las prácticas. Se dictamina asimismo, lo que vale la pena, lo que esta bien, lo que corresponde a la “normalidad”, colaboradores, según su nominación, felices, sonrientes, en equipo, debidamente uniformados siempre en el centro de los propósitos estratégicos de la empresa.

En la producción de las fotografías la empresa construye una relación entre objetos como los edificios, los silos, los camiones y los empleados felices y las expresa en imágenes. Entre las funciones que le asigna se encuentra el dar testimonio de lo que es y de lo que ha sido. Así mismo, expresa su sistema de valores al elegir lo que considera “digno de ser fotografiado, es decir, fijado, conservado, mostrado y admirado” (Bourdieu, 1979b).; un barco con colaboradores felices y a bordo, grupos de colaboradores diversos en torno a un proyecto.

Ahora bien, en torno a los asuntos en juego; reputación, cultura organizacional y ambiente laboral, se plantea entonces, la inmersión de los agentes en la lógica específica del campo, según Bourdieu (2012a) esta inmersión implica, precisamente, el alejamiento y

desconocimiento de las condiciones de producción y funcionamiento del campo. Así, los agentes que participan en el juego adquieren un reconocimiento implícito del valor de los asuntos en juego y de sus reglas. Por ello, el sentido de lo que está en juego es inclinación y propensión a participar en el orden de la acción y de la rutina. De esta manera, se comprende la estrategia discursiva del sindicato, distanciada de las condiciones de existencia del campo en tanto que adheridas con los asuntos que la empresa puso en juego.

Es así, como en la pugna por su reputación la empresa implica a los empleados e intenta desplazar el debate, orientándolo, al interior del campo:

En Argos hemos construido con mucho esfuerzo el estado del bienestar y por medio del Código de Conducta promovemos la integridad y transparencia que debemos tener en nuestras acciones, de acuerdo con las políticas fijadas por la compañía.

El fraude pone en peligro nuestra reputación y la prosperidad de todos, es por esto que contamos con la Política Antifraude que se aplica a cualquier acto fraudulento realizado por parte de un colaborador, cliente, proveedor o tercero que tenga relación con la empresa. (N° 75)

La empresa propone un nosotros en la construcción de “el estado del bienestar”, resalta que el comportamiento de los colaboradores es bueno siempre que sigan las políticas y el llamado código de conducta y sobre todo, logra relacionar la afectación de la reputación de la empresa con la prosperidad de todos en el campo. Es un discurso persuasivo diseñado para mostrar adhesión. La empresa ofrece una razón: la prosperidad de todos, para que la atención se centre precisamente en el propio colaborador. De manera particular la fotografía de la edición #75 es la única en la que se utiliza un ángulo contrapicado, de arriba-abajo, en la concepción de la imagen. En esta el grupo de ‘colaboradores’ está compuesto solamente por hombres. En la primera imagen los brazos de estos ‘colaboradores’ están tendidos y entrecruzados o dentro de los bolsillos en posición de espera. Puede leerse un cierto mensaje de ‘cerrar filas’ frente a la defensa de su imagen, de su reputación.

Imagen 3.16. Integridad y transparencia



Fuente: periódico Luz Verde

El sindicato, a su vez, utiliza un discurso ironizador apropiando las palabras que el discurso de la empresa resalta para negar el sentido que le han asignado y de esta manera asignar un sentido específico a los intereses del sindicato.

los términos de integridad, transparencia y honestidad, deben ser tomados más allá del simple comportamiento frente a hechos de corrupción. En un contexto más integral, se debe tener estos mismos principios frente a los trabajadores.

Labores que se realizan con terceros son habituales dentro del proceso productivo, por lo tanto los deben contratar para que se beneficien de la convención colectiva de trabajo, pues no es transparente que tengan una plantilla de contratistas de manera permanente. No es honesto cuando teniendo los mandos medios la oportunidad de brindar garantías..., ...no lo realizan (N°39, 2019)

Con esta apelación el sindicato busca minar el carácter descriptivo, casi literal de la versión empresarial. Convierte el objeto material del habla de la empresa en algo deformado, o erróneo. En esta medida la descripción del sindicato lucha contra la descripción de la empresa.

No obstante, es posible afirmar que en esta pugna la empresa logra mantener una retórica defensiva, en la medida que es capaz de resistir menoscabos o socavaciones. Es así, que para proteger sus descripciones la empresa persiste primordialmente con un discurso performativo que pretende, con mayores posibilidades de éxito, producir efecto (Bourdieu, 1999b). Mediante este discurso la empresa construye de manera permanente

versiones del mundo, en el campo, como algo sólido y factual. Así, convierte algo abstracto como las ideas de transparencia, trascendencia, sentido de la vida en un objeto material, que incluso logra plasmar, como símbolo, en la imagen de un barco.

En cuanto a la cultura organizacional es quizás el asunto en juego de mayor inversión de la empresa para superar la tensión hacia adentro. En los discursos donde se aborda, colmados de enunciados performativos, es posible apreciar efectos de dominación simbólica. La empresa presenta el proyecto “yo prometo” de la siguiente manera:

Bajo la premisa “Ni uno menos en nuestro equipo”, el proyecto Yo Prometo está encaminado hacia la construcción de un modelo de seguridad industrial para las tres regionales, enmarcado en los pilares de nuestra cultura organizacional de la siguiente manera:

Respeto: La organización se compromete a que sus colaboradores regresen a sus casas seguros y saludables.

Trascendencia: La vida de nuestros colaboradores está por encima de las operaciones y/o producción.

Liderazgo: Para nuestros líderes la seguridad es un valor y no una prioridad. Las prioridades cambian y los valores permanecen. (Periódico Luz Verde #72)

La empresa al introducir el enunciado "Yo prometo", expresa una realización del hecho por parte de los empleados. No obstante, las acciones de la empresa van al orden normativo; la organización se compromete y los trabajadores prometen. A través de este proyecto se articularon varias estrategias, entre ellas la realización de talleres cuyos resultados también se publicaban en el periódico. En la edición #89, se da cuenta de uno de ellos en palabras de un “colaborador”:

¿Qué actividades desarrollaron en el taller y cuáles fueron los elementos a destacar dentro de las mismas?

Construimos un mural entre todas las personas que participamos de la actividad, en el que cada uno identificaba los retos, los logros y el objetivo al cual quisiéramos llegar como compañía para el 2020.

Van a ver en ese mural muchas cosas plasmadas que quisimos desarrollar nosotros como comité, por ejemplo, vemos que hay un recinto religioso, no es que queramos incluir temas de religión en nuestra cultura, pero si queremos que cuando la gente entre a todas las instalaciones de Argos sea absolutamente riguroso y respetuoso, como si estuviera entrando en un recinto muy especial, alrededor de los temas de seguridad.

Otra de las cosas que van a encontrar son frases, como por ejemplo “somos velas no anclas”, ¿qué quiere decir eso?, que queremos ser unos grandes promotores del avance y de la

evolución que como compañía debemos tener en materia de seguridad y que no sea algo que nos frene en el desarrollo de nuestras operaciones sino que, por el contrario, facilite el progreso de las mismas. (Periódico Luz Verde # 89)

Los empleados, como grupo, se constituyen en una suerte de comunidad que cree en el poder transformador de estos enunciados. El comité al que se alude, en este caso, recibe una delegación para ser porta voz de un mandato hecho práctica en tanto agente capaz de actuar e intervenir en el campo. La empresa les proporciona signos e insignias destinados para recordar en sus prácticas el sentido sobre el cual se encuentran organizadas. El uso de los atributos simbólicos que la empresa incorporó muestra la función de recordación de la autoridad de su autor. El ejercicio del poder simbólico aparece en en el campo de la empresa, como lo plantea Bourdieu (1999b), acompañado de una muestra de que los empleados toman su propia posición frente a los asuntos en juego, en tanto que se trata de aceptación y adopción.

La empresa apuesta por maximizar sus beneficios simbólicos al conseguir de sus empleados prácticas discursivas que somete a valoración de los agentes del campo, por medios públicos.

Igual intención expresiva usa para el propósito de la consolidación de la cultura organizacional en la edición #71.

Imagen 3.17. Todos a bordo



Fuente: periódico Luz Verde

La empresa mantiene la posición inclusiva como hablante en la misma jerarquía de los empleados, y se igualan las posiciones en la organización al identificarse todos como colaboradores con lo cual se acredita un conjunto de características comunes en la relación entre la empresa y los colaboradores. No obstante, se encuentra implícito en el mensaje la mirada moderna empresarial en la que existen quienes la conducirán hacia las metas corporativas y quienes estarán a bordo para ser conducidos.

“¡ya muchos estamos a bordo! Y pronto tú también lo estarás”. Indica una sentencia, un mandato, una orientación de descripción hacia la acción. Hay presente una insistencia que niega la posibilidad de negativa. Anticipa la acción que anuncia. A partir de ello, la empresa lanza una certeza que condena a la división, la adhesión o el silencio de los empleados. Es por esto, que Bourdieu (1999b) plantea que la aceptación se encuentra en la relación de fuerzas establecida en el campo. En este sentido, la empresa organiza y orienta las percepciones de los agentes del campo.

“Estar a bordo significa asumir el compromiso de mantener nuestra Luz Verde encendida, dispuesta a servir a la organización a través de la virtudes y la luz propia que cada uno de nosotros tenemos”.

Con la definición y explicación de los símbolos: El barco que es la empresa y requiere de las virtudes y de lo mejor de cada colaborador, La constelación (siete estrellas) que define siete pilares que incluyen Trascendencia y Sentido de vida, y el símbolo de Luz Verde que alude a la transformación personal para inspirar a otros y tener actitud de servicio, la empresa revela los principios fundamentales que apoyan la elección y presentación de esta metáfora por parte de sus dirigentes. Los motivos, así como la producción e interpretación de las imágenes dan cuenta de su habitus, de sus esquemas generativos que guían sus prácticas, en las que se ven a sí mismos siempre en su posición social de dirigentes guías y ejemplos. De manera implícita se plantea que el símbolo de Luz Verde, que es la empresa misma, tiene como función inspirar a otros a transformarse y tener la misma actitud de servicio que ella. Así mismo, mediante el uso de la descripción y la referencia la empresa y sus dirigentes expresan su toma de posición en el campo y de esta manera la limitan de manera diferencial a ellos frente a otros agentes como los trabajadores.

De igual forma, es posible apreciar el avance de la empresa en su función; la integración de esquemas de producción e integración en uno de los relatos presentados como testimonio de un colaborador de la experiencia vivida en un evento que forma parte de la estrategia de presentación e implementación de los pilares de la cultura organizacional llamado todos a bordo: "...al cerrar los ojos te transportaba automáticamente a una embarcación en el azul y profundo mar del Caribe. Todos los participantes de la actividad, principalmente yo, me sentí más comprometida con los pilares de nuestra empresa...". El sentido de la inversión discursiva de la empresa regula en gran medida el grado de sujeción, no explícito, que como campo impone en la producción de discursos –subjetividades- a los empleados. Construye a usar un lenguaje hipertrofiado o cuando menos que resulte socialmente aceptable para la empresa. Con ello, también contribuye a constituir una especie de sentido personal de los empleados sobre el propio valor social, de tal suerte que les permita regular la relación y las prácticas en el campo, en general toda la manera de comportarse en este espacio social (Bourdieu, 1999b). Los empleados se inscriben así en la lógica que induce a apropiarse, en medio de la tensión permanente, de las propiedades que la empresa produce y circula como dominante. Se produce con ello, una estandarización que suprime alternativas de tal suerte que la conducta se regula y se dictamina por parte de la empresa: "las reglas deben ser seguidas". En el trasfondo de esta aparente unidad se encuentra el ejercicio del poder y la violencia simbólica. El proceso en la empresa, actúa como lo es el de inculcación de la norma en el sistema educativo. De esta manera, todo el proceso es una especie de la dominación simbólica en la que se excluyen o se inculcan los llamados colaboradores. Así, los empleados adquieren la disposición de consentir las normas empresariales como un asunto de su propio interés. Por lo tanto, los empleados contribuyen a mantener el sistema de dominación de la empresa. Las estrategias de discurso dirigidas a asegurar los fines empresariales implican sintonizar con sus demandas y por lo tanto suscribir en el campo minimizando sus jerarquías. Esta práctica, al decir de Bourdieu, no se explica por ningún tipo de ocultación consciente sino por las relaciones estructurales históricas y el hábitus que encarnan. En este sentido los empleados actúan bajo una especie de censura para ganar crédito, mostrar lealtad, o

mantener la confianza de la empresa, siendo también un objeto de la violencia simbólica porque sus discursos se ven restringidos, toda vez, que a través de ellos pueden ser clasificados, evaluados o estereotipados.

Por su parte, ante este evento el sindicato prácticamente tiene solo el recurso de continuar con su estrategia contradiscursiva, ironizadora y de réplica. Para este caso, lo asume tan importante como lo es para la empresa y le dedica un boletín completo. La retórica del discurso es de tipo ofensivo y socava la versión empresarial mediante, lo que implica la aceptación y utilización de la misma metáfora institucional.

“Aquí no se navega hacia el mismo norte, porque el estado de comodidad de los accionistas a bordo del barco no está dispuesto a ser compartido con los trabajadores”. El discurso está centrado en la identidad de su productor aludiendo a las conveniencias e intereses de los accionistas. “Es claro que los trabajadores no vamos a bordo, somos quienes empujamos esa gran nave en un largo y tortuoso viaje...”. Por supuesto, significa de una manera más contundente, la clara distinción de posición entre los trabajadores y los administradores, directivos y accionistas.

En ambas descripciones cada grupo se autoidentifica en virtud de sus características identitarias: el de la organización empresarial pone de relieve la gran empresa que representa, y el de la organización sindical mediante la estrategia de aludir de primera mano a lo que no son. Ambos discursos son positivos en relación con ellos mismos. En la estrategia discursiva de la organización empresarial prevalece la idea de grupo e inclusión: “la compañía que hoy tenemos”. En contraste, en la estrategia de la organización sindical prevalece la exclusión del “otro” es decir de la empresa.

La autodefinition se refuerza en ambos grupos en función de las actividades que realizan. La empresa con tareas de tipo estratégico y de alineación de los colaboradores, y la organización sindical en función de autorepresentarse, en la metáfora aceptada, como responsables de empujar la gran nave (El barco: Argos) en un viaje largo y tortuoso para ellos. En este sentido, contribuyen a la construcción y definición del deber ser de cada grupo. Las luchas sobre la identidad siguen expresando las luchas de clases, se trata de la imposición de la definición legítima del espacio social. En virtud de ello, se hacen y deshacen las clases en la empresa. Cada grupo expresa los propósitos

positivos de sus actividades; la organización empresarial busca consolidar una cultura que gira en torno a unos valores definidos por ellos mismos y con los cuales desean ser vistos. Por su parte, el sindicato plantea que su propósito es continuar representando a los trabajadores y no plegarse a la empresa, afirmando también que así es como quieren ser vistos y juzgados.

En esta lucha por la identidad también es posible percibir que existe fundamentalmente el reconocimiento, implícito o explícito del otro. La empresa considera que mediante el despliegue y la consolidación de la cultura organizacional se alcanzan los valores que ha definido y puesto en juego, lo cual devela un yo y un ellos, toda vez que los valores de la cultura pretenden ser transferidos a los colaboradores desde una entidad ficticiamente neutra, sin rostro: la empresa. Así, el rol social para ella consiste en alinear a sus colaboradores con los valores definidos para que “trasciendan”, “mantengan la luz verde encendida”, “sean virtuosos” y pongan todo ello a disposición para servirla. Por su parte, el discurso del grupo de la organización sindical establece las diferencias de roles de los agentes que intervienen en la organización empresarial: los accionistas, los empresarios, los directivos, los contratistas y los trabajadores y ubica la posición de desigualdad de cada uno.

A pesar de las diferencias declaradas por el sindicato en sus discursos, mediante el reconocimiento de los asuntos en juego, aquello por lo que vale la pena luchar en el campo, y más aún el contradiscurso en clave de las mismas categorías simbólicas usadas por la empresa, se establece una relación de complicidad inconsciente con el discurso oficial que además expone el efecto y uso del discurso de la empresa en el discurso del sindicato, como en el de empleados no sindicalizados (expresado en el relato anteriormente expuesto) y pone de relieve la violencia simbólica que se ejerce mediante la adopción de estas formas simbólicas por parte de los dominados para interpretar el espacio social de la empresa como campo, lo que implica simultáneamente conocimiento y desconocimiento de su carácter de violencia o imposición.

La violencia también se trata de la racionalidad dominante, así, en los actos simbólicos, la violencia también incluye las acciones políticas coercitivas/persuasivas, la violencia

simbólica juega un papel importante en asegurar el consentimiento de los sujetos, para acordar con los dictados de las prácticas operativas, para el caso, de la empresa.

La lucha se convierte en una estrategia de disputa, a través del discurso, en la medida que evidencia los intereses presentes en estos dos agentes. De una parte, la empresa por mantener su legitimidad frente a los empleados y de otra, el sindicato al desafiarla.

Siguiendo a Bourdieu (1979a), la lucha por el poder simbólico se desarrolla en este campo entre la empresa y el sindicato, ambos definidos por un conjunto de capitales y sus relaciones de fuerza. El sindicato intenta adquirir poder simbólico, en primer lugar, jugando de acuerdo con las reglas existentes, es decir, maximizando el "beneficio simbólico" en sus activos existentes, sin poner en tela de juicio la base simbólica que otorga este poder. Este impulso inconsciente para maximizar el beneficio simbólico, dictando diferentes estrategias a la luz de composiciones específicas de capitales explica, por ejemplo, las posiciones evaluativas y normativas, caracterizadas por un alto capital económico y un alto capital cultural.

La lucha discursiva logra evidenciar los intereses de los agentes que hacen parte del campo, y que se realiza para desafiar la posición del otro. Este aspecto constituye una batalla dialéctica, donde los grupos compiten para dar forma a la realidad social de la empresa, de manera que sirvan para sus propios intereses, algunos en posición hegemónica; Cementos Argos S.A. y otros en posición marginal; trabajadores.

Otro tema en el que se puede observar esta disputa de intereses entre ambos agentes sobre el asunto del ambiente laboral, se encuentra alrededor del sentido de la convención colectiva.

Si bien la empresa la presenta como algo muy importante y que, de hecho, ha sido ejemplo y objeto de documentación, no es el eje de su estrategia y prácticas discursivas.

Hace una década escogimos el diálogo social como ejercicio permanente con el cual los representantes de los colaboradores y la administración de la compañía, hemos logrado a través del tiempo, hitos sobresalientes y la construcción de un mejor ambiente laboral, productivo, equitativo y armónico, sin desconocer las diferencias normales de cualquier relación. (Periódico Luz Verde #96)

En la descripción anterior, la empresa pone de manifiesto que escogió el diálogo social sin señalar cuáles eran las formas anteriores de negociación. Esta idea se comprende en el marco de las condiciones sociales en que se realiza.

De igual forma, en este fragmento se identifican cuatro identidades; la empresa, los representantes de los colaboradores, los colaboradores y la administración.

La empresa en sí misma: como se presenta de manera insistente, en una doble instancia, de una parte, como algo con personalidad propia y de otra, acentuando lo inclusivo: “hemos”, como si la organización, como portadora de identidad propia, fuese la productora del texto y no personas que trabajan en ella y dan cuenta de posiciones de jerarquía.

Los representantes de los colaboradores que, con esta mención invisibiliza el sindicato como organización y por ende de su rol en la firma de la convención, con lo cual se niega la identidad de este grupo en el campo.

Los colaboradores como el grueso de los agentes que trabajan en el campo.

Y la administración, como entidad despersonalizada y descolocada de los administrativos.

De igual forma, la empresa toma posición al plantear que fue ella la que escogió el camino del diálogo social, por tanto, es ella la que tenía y tiene el control decisorio de la situación.

Resulta importante también señalar que se trata de las pocas referencias (se encontraron tan solo 4 alusiones de esta manera) en las que en el periódico institucional se establecen las diferencias de posición entre colaboradores y administrativos o directivos. Ello, puede ofrecer indicios sobre el uso generalizado e indiscriminado y de mayor frecuencia de la palabra “colaboradores”, como estrategia de referencia a la igualdad de los agentes en el campo.

No obstante, lo anterior parece ser insostenible en coherencia con todos los temas y argumentos que la empresa plantea en su medio de comunicación.

Todos los directivos y colaboradores de Argos que incurran en conductas fraudulentas, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Reglamento Interno de Trabajo que le apliquen de acuerdo con el país en que se encuentran. (Periódico Luz Verde #70)

Todos los Empleados y Directores de las empresas que integran Cementos Argos debemos cumplir las directrices establecidas en este Código, independientemente del país en que nos encontremos. (Periódico Luz Verde #91)

Reconocemos a los Empleados el derecho a constituir organizaciones y a afiliarse o no a sindicatos, siempre que este derecho sea ejercido libremente, así como a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley, tales como pactos colectivos o convenciones colectivas. (Periódico Luz Verde #92)

Además de la distinción en la posición de los agentes en el campo, la empresa muestra dificultad para hacer coincidir la igualdad que denota llamar a todos los agentes colaboradores con argumentos relacionados con la negociación

En ambos casos se puede explicar como un recurso para mantener la empresa distanciada. Es decir, conservar la imagen construida como entidad que dictamina un deber ser plagado de buenas intenciones y políticas de excelencia que de no cumplirse son atribuibles a los agentes en el campo: empleados, colaboradores, directivos, la administración, y no a la empresa misma. La estrategia en este caso es disociativa entre las prácticas de los agentes y las políticas de la empresa. En esta medida, Argos siempre se mantendrá, como empresa, apartada de las responsabilidades directas sobre las prácticas.

Así mismo, se encontró que en algunas ediciones se usa el término empleados y en otras, colaboradores, incluso en el mismo documento se combinan, p.ej. reporte integrado año 2018 y 2019. De igual forma, se encontraron algunas referencias con el término “trabajadores” p.ej. edición #80 del periódico. Este uso, si se quiere, indiscriminado, podría tener su origen en una traslación analógica de los significados: “trabajador” "empleado" y "colaborador" como pertenecientes a una misma categoría de actitudes aprobadas o que vistas en el campo serian próximas. Sin embargo, hay elementos contextuales que llaman la atención sobre una diferenciación, y que hacen pensar más bien, que se trata de un estiramiento conceptual; resulta más cercano, más amigable, conveniente e incluso comprometedor el uso de la palabra colaborador, que es la de uso notablemente más frecuente. La connotación que tiene la palabra en el ámbito del management: un colaborador, colabora, para lograr la meta común de la empresa, participa con otros para llevar a cabo sus trabajos y logra superar las expectativas que hay acerca de éstos, disfruta

además de su trabajo y su entorno por eso, va más allá de cumplir un horario y unas funciones, es compatible con la idea que la empresa produce y circula:

La comunicación desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las estrategias de la organización, ya que es imprescindible para alinear a los colaboradores y fomentar en ellos las acciones, actitudes y comportamientos esperados para alcanzar las metas y lograr un buen trabajo. (Periódico Luz Verde #70)

Cada colaborador en Argos puede generar consciencia de la importancia de construir espacios basados en la confianza, en los que en las interacciones del día a día da más de lo esperado en beneficio de la relación con el resto de colaboradores y la organización. (Periódico Luz Verde #83)

En todo caso, de acuerdo al uso de ambos términos, no es posible afirmar que se trata de una estrategia eufemística, más bien, contribuiría al refuerzo en la inculcación de ciertos comportamientos que son valorados en el campo. En cuanto al uso de la palabra “trabajadores”, se halla cierta inclinación a usar la palabra en argumentos relacionados con derechos laborales: “Respetamos los derechos de los trabajadores” (#80), cuando es imperativo exponer la línea de mando por el tema sensible de la seguridad en el trabajo: “fomentando el compromiso de los trabajadores para elevar los estándares de SISO en sus áreas” (#72), “la implementación de varias medidas con el ánimo de proteger la integridad física de los trabajadores (#70), cuando se trata de velar por el respeto a otros trabajadores: “Establecemos mecanismos para auditar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores por parte de nuestros proveedores” (#87) y cuando se conmemoran fechas importantes que aluden a este grupo como clase social; como en la conmemoración del día del trabajo y que se hacen principalmente por redes sociales.

La empresa buscaría entonces, de una parte, reforzar las conductas esperadas de los agentes llamados colaboradores en el campo, y, de otra parte, que la diferencia entre unos y otros, la hagan los mismos receptores de sus discursos, motivados y orientados, como no, por sus disposiciones y posiciones en el campo. En las relaciones de poder en el campo, en razón de la valoración que cada agente hace de su posición y del campo mismo, mediadas por el discurso articulado de la empresa en torno al valor social de cada posición, las relaciones se transforman discursivamente eliminando los conflictos y ajustando los agentes, reconciliados con sus respectivas posiciones.

Por su parte, el sindicato en su producción discursiva sobre la convención colectiva, no solo se arroga su construcción, sino que también denuncia actitud antisindical de los empresarios, en una referencia explícita, negativa del otro. El sindicato básicamente, y en general, usa la referencia de la convención colectiva como un instrumento para evidenciar prácticas de la empresa con las que se viola de manera cotidiana y sistemática los acuerdos pactados. De igual forma, usualmente relaciona todas las prácticas empresariales en el campo, así como el sistema simbólico instaurado por la empresa con maneras de violar los términos de la convención.

los trabajadores organizados sindicalmente, construimos una Convención Colectiva de Trabajo, contra la actitud antisindical de los empresarios, quienes acudiendo muchas veces a mañas e interpretaciones acomodadas de las normas crean figuras o aparatos para contrarrestar el avance de los sindicatos. De estos nacieron los pactos colectivos y otros esperpentos como son los planes de beneficios, que prácticamente son los mismos y su objetivo es destruir las Organizaciones Sindicales. Sin ir muy lejos, inicialmente el Grupo Empresarial Antioqueño, impulsó la política antisindical, evitando la afiliación al sindicato en las plantas cementeras, incluso en muchos casos, colocó a los empleados como condición de ingreso, la firma de un acta de acuerdo de no afiliación al sindicato, es decir una abierta persecución contra el derecho de asociación y el libre ejercicio sindical. Hoy como plantas de Cementos Argos, vociferan que son respetuosos de los derechos de los trabajadores, pero mantienen un plan de beneficios que no debe de existir, ya que afecta el derecho a la igualdad, no permitiendo a toda la comunidad trabajadora beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo. (Boletín combatiente proletario)

La Convención se respeta y no es asimilable a ese alienable plan de beneficios, el cual se entrega o se quita a voluntad del patrono, mientras la convención es de obligatorio cumplimiento y solo la modifican las partes que la suscribieron, ya que es ley de la república (Boletín combatiente proletario)

En términos generales los problemas aunque con diferentes matices, las estrategias finalmente son iguales en cuanto al comportamiento empresarial, ya que están enmarcadas en una política ya establecida, la cual consiste en centrar toda la relación con la organización sindical en temas muy puntuales en materia económica y entretenernos en estar reclamando lo que está establecido y acordado en la convención y en la ley, mientras tanto hacen su trabajo psicológico constante empezando por hacernos creer que ellos solucionan todo, al tiempo que mantienen mecanismos de presión para no dejar avanzar el fortalecimiento sindical, ni mucho menos el político de clase que permita independencia de pensamiento. (Boletín combatiente proletario)

En el discurso del sindicato se enfatiza con frecuencia en las necesidades y ventajas de organizarse, para ello alude a estrategias de la empresa diseñadas para impedirlo, así como a estrategias de enmascaramiento de la realidad. También se pone el acento sobre la

identidad de los trabajadores y de la organización sindical, y únicamente se utiliza la palabra trabajadores para referirse a ellos mismos. Una de las características más significativas del discurso del grupo radica en el tono de denuncia que mantiene. No obstante, las responsabilidades frente a las prácticas denunciadas muestran fisuras lo que indica que no se trata de un discurso monolítico. En la mayoría de la producción discursiva se le atribuyen las malas prácticas, de manera directa a quienes ocupan los mandos medios, y a la administración, incluso se les acusa de incumplir las directrices y políticas de la empresa. Sin embargo, en otros fragmentos dan cuenta de responsabilidades empresariales, a nivel de accionistas y altos directivos, con lo cual muestran que no necesariamente asumen, o reconocen la empresa como entidad propia distanciada de algunas prácticas de sus empleados y políticas de sus accionistas.

El discurso del grupo conversa con (o responde a) el discurso dominante en el campo, de manera explícita e implícita se asocia a los propósitos de la empresa. El grupo de la organización sindical deriva en un discurso hacia la contra-argumentación. No se trata sólo de denunciar, sino de explicarlo o justificarlo. Así, en el grupo se plantea como argumento la inversión con tendencia a la generalización con casos concretos, en los que exponen incluso el nombre de los empleados que forman parte de las denuncias. Así mismo, resalta la resistencia que el grupo expresa en su producción discursiva sobre la visión hegemónica en el campo en la que el conflicto es minimizado. Por ejemplo, plantean como una estrategia empresarial el ocultamiento: “hacer creer”. De esta manera, el discurso del sindicato propende por diferenciarse como agente en el campo y así declararse en independencia de la visión empresarial, en tanto afirman una función social distinta, de modo que su representación, incluso sobre los mismos objetos de la visión empresarial, quiere reivindicar su posición en el campo y sobre todo su capacidad de agencia. Al aludir al trabajo político de clase que el sindicato realiza y que la empresa busca obstaculizar, visibilizan el trasfondo de las relaciones de fuerza que permanecen y que obedecerían a las posiciones y tomas de posición de cada grupo en el campo. Dicho de otro modo, a la promoción y movilización de los intereses de cada uno. En esta medida, las estrategias retóricas de la producción discursiva buscan afianzar la identidad sindical; “nos enorgullece tengamos claro que somos de la orilla contraria a la del patrón o como lo llaman hoy

empleador (la de la clase obrera)” construida en oposición a la identidad producto de la cultura organizacional inculcada por la empresa. Para ello, el uso de las palabras patrón y patronal también son recurrentes.

Algo distinto sucede con los temas de diversidad y equidad que la empresa introduce de manera clara y enfática en los asuntos correspondientes al ámbito laboral. En el caso de la diversidad, la organización empresarial se reafirma presentándola como una característica incorporada a la identidad corporativa reflejada en expresiones como: ‘nuestra riqueza cultural nos caracteriza’ (#66) o ‘¡En Argos somos diversos!’ (#176), para el caso de la equidad, este se presenta como un aspecto en construcción, como un punto de llegada o meta hacia al cual, se dirige la organización, titulando mensajes; ‘unidos por la inclusión y la equidad’ (#70) o ‘trabajamos por la equidad laboral’ (#74).

Otro aspecto para destacar, del análisis que hace referencia al manejo visual de la imagen frente a la consideración de equidad de género, o mejor, entre hombres y mujeres teniendo en cuenta que como tal, no se usa el término género, ni mucho menos se hace alusión a terceros géneros o géneros diversos, es que si bien en las fotografías de las portadas hay más o menos un balance frente al uso de la figura femenina, pues de las treinta y cinco portadas aparecen figuras de mujeres en diecinueve de ellas, de todas maneras siempre están acompañadas de hombres, no hay ninguna portada, en la que solo aparezcan fotografías de mujeres como si las hay de hombres en dieciséis ediciones.

Por otro lado, llama la atención que, la mayor parte de las veces la ubicación de las mujeres en la fotografía es puesta por delante de los hombres, denotando un uso exagerado y contradictorio, intentado reflejar una imagen de priorización de la mujer que en realidad no corresponde con el mensaje de igualdad que se construye. Más aún, una muestra de la desigualdad en oportunidades de género, se observa en algunas fotografías en las que aparecen áreas directivas o especializadas, como comunicaciones, en donde sólo aparecen hombres.

De acuerdo a los aspectos examinados frente al campo de poder, es coherente encontrar que el discurso oficial empresarial, esté centrado en los aspectos que conforman el ambiente laboral, la manera como se establecen relaciones entre compañeros, jefes, incluso

proveedores, clientes y otros grupos de interés, toda vez que muestra la posición que ocupa la empresa en el campo. Con tales definiciones sobre lo que es, dirige su ideología y su práctica al punto que su eficacia se manifiesta sobre todo en las conductas que inspira y, por tanto, la adhesión que logra; Cementos Argos S.A. tiene un 55,3% de cobertura de trabajadores que se encuentran en un pacto colectivo. Así mismo, llama notablemente la atención la ausencia en los discursos del sindicato de dichas temáticas. Salvo una única referencia:

La empresa Cementos Argos S.A., se ha preocupado para lucir como quiere ser vista, para ocultar sus verdaderas relaciones laborales, es decir que han diseñado un rostro hacia afuera, de respeto de los derechos laborales, firmando cuanto papel haya para ratificar lo expresado, por eso son suscriptores del pacto global, tienen consultor de la OIT, acaban de obtener la certificación de Equidad de género y están trabajando en el proyecto Dupont.

Cualquier distraído puede manifestar lo bonachona que es la administración de esta empresa; pero hacia adentro de las plantas se ve la verdadera cara de una empresa que no respeta la Convención Colectiva de Trabajo.

En este fragmento, el asunto de equidad de género es tocado marginalmente por el sindicato, se alude a él más bien para exponer que tan solo forma parte de una práctica empresarial de suscribir convenios y pactos nacionales e internacionales para mostrar sin sentido y conexión interior. En el discurso queda evidenciado el distanciamiento del sindicato de dichas prácticas, exponen que son “ellos”, quienes las llevan a cabo y con qué propósitos. También distinguen la administración de la empresa de ella misma. No obstante, se mantiene el discurso intertextual con el de la empresa, que en efecto sostienen su estrategia de legitimación mediante la acumulación de reconocimientos, esto es de capital simbólico. Uno de ellos, mediante la medición de Great Place to Work® Institute, especialistas en medición, valoración e intervención del ambiente y la cultura organizacional.

Las posiciones y tomas de posición, es decir, las prácticas y los discursos, de los agentes en la empresa Cementos Argos S.A. configurada como campo, dan cuenta de relaciones de poder. Es posible afirmar que el habitus de los agentes tiene un fuerte poder organizativo de las formas de funcionamiento del campo. Es así, en tanto, de una parte, la empresa encamina sus estrategias para poner los asuntos en juego en el campo en torno a los temas que le resulta relevante sostener y, de otra parte, el sindicato, principal agente que disputa el

sentido de los asuntos en juego, emprende sus estrategias basadas en la negación, lo que precisamente implica reconocimiento. En efecto, para que algo pueda ser negado es preciso que primero haya sido afirmado; de allí que las prácticas lingüísticas de ambos agentes puedan explicarse como un sistema de esquemas que orienta constantemente las elecciones en los grupos y que, aunque no son deliberadas, son sin embargo sistemáticas, que sin ser ordenadas y organizadas expresamente en relación con los intereses de unos y otros, son, sin embargo, portadoras de una especie de finalidad que se revela sólo posteriormente. De esta manera, las prácticas se encuentran unidas por un conjunto de relaciones significativas que se realizan en y a través de la asociación de contingencias y del sentido (Bourdieu, 1997). Así mismo, ambos agentes someten a evaluación sus prácticas discursivas de acuerdo con los valores socialmente inculcados en el campo, de esta manera se explica la reproducción sin reglas específicas sino más bien atendiendo disposiciones y esquemas encarnados, que no son precisamente "seguidos" u "obedecidos" sino que son actualizados.

En este sentido, la aparente unidad de los discursos en ambos agentes se comprende como producto de un proceso histórico de unificación o normalización, que, para el caso, se entiende en el campo empresarial.

Los prácticas reproducen así, los esquemas fundamentales de la división del mundo social encarnados en la empresa, los sujetos expresados en ella, como campo, las competencias sociales adquiridas –incluidas las lingüísticas– que las construyen y las constituyen no como individuos abstractos –una especie de homo lingüisticus– sino como un grupo social, estas estrategias de reproducción, no tienen intención consciente y racional, sino, como se ha expresado, disposiciones de habitus que tienden a reproducir las condiciones de su propia producción. También, se halló que las estrategias dependen del volumen y la estructura del capital poseído históricamente, y que, por tanto, tienden a perpetuar su identidad, que está diferenciada, manteniendo las separaciones, las distancias y las jerarquías, y contribuyen así en forma práctica a la reproducción de todo el sistema de diferencias constitutivas del orden social.

Los agentes dominantes, en este caso, Cementos Argos S.A. desde sus prácticas, tanto materiales como discursivas, obra de manera permanente para que las reglas estén a su favor: lucha sobre la base en la que se le otorga capital simbólico para aumentar, el valor de

sus activos existentes. Por lo que intenta ‘imponer la taxonomía más favorable a sus características, o al menos para dar, como dominante, el contenido más halagador sobre lo que tiene y sobre lo que es. En otras palabras, siguiendo a Bourdieu, se tiene el interés en promover sus cualidades propias como las más valiosas, ya que, de esta manera, se justifican los motivos para legitimar el poder sobre otros grupos. Esto es particularmente observable en el ámbito empresarial que históricamente ha operado bajo una construcción que otorga una justificación social y económica para sus prácticas.

Por su parte, las organizaciones sindicales están operando básicamente con una lógica de adaptación que da cuenta de una posición de dominados y, que implica una forma de aceptación de la dominación, las expresiones de indignidad en los discursos del sindicato relacionadas con el trabajo decente en la empresa están intrínsecamente asociadas a los conceptos de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad, es decir, distintas dimensiones de la precariedad del trabajo que van aparejadas a fenómenos como el desempleo, el subempleo, o la subocupación y la informalidad. Los trabajadores sindicalizados se reconocen, en esta medida como privilegiados en su clase, su lucha, por tanto, es bastante limitada al campo e implica una forma de reconocimiento del dominante.

Ello, explica en parte las respuestas reactivas del sindicato en el campo como una especie de performance, su discurso ha cambiado al pensarse en las mismas categorías que la empresa y el mercado han impuesto. En este sentido, desarrollan estrategias retórico-discursivas cuyo eje son los mismos objetos discursivos impuestos por la empresa, pero rebatidos o resignificados en sintonía con sus demandas, que, según se encontró se reducen a convenios económicos bastante limitados al ámbito de la empresa. Esto, alienta a entender cómo, al no tener un proyecto global para la transformación de la sociedad, las organizaciones sindicales tienden a cerrar sus prácticas en torno a una lucha económica, basada en reclamos acotados, demostrando ser cada vez más porosa como organización frente al orden ideológico neoliberal que las empresas de manera privilegiada representan y reproducen. Esta pista analítica es particularmente interesante sobre las dinámicas y las relaciones de poder en el campo empresarial. Alienta a superar la división "reformista / radical" de los sindicatos, en la medida en que estas organizaciones, incluso las más desafiantes, actualmente están experimentando dificultades para pensar en un proyecto

alternativo para la sociedad y, sobre todo, para difundirlo en una escala significativa. Esto no quiere decir que el conjunto de los sindicatos en Colombia llegó a aceptar una regulación contractual de las relaciones sociales, siendo meros interlocutores sociales para mitigar cualquier forma de conflicto con las empresas.

En suma, las estrategias del sindicato apuntan a mejorar su posición en el campo, sean estas de adaptación: expresadas en prácticas materiales de negociación o de resistencia; principalmente llevadas a cabo en el plano simbólico/discursivo. En esta lectura, están muy presentes las disposiciones de los trabajadores sindicalizados que, al menos, pretenden mantener ciertas prácticas de un sindicalismo de "lucha de clases". Se trata de una estrategia para conservar el principio original de diferenciación histórica en una cuestión de lucha y clasificación interna, convirtiéndose en una referencia casi obligatoria de su identidad en el discurso. Así mismo, la institucionalización de las relaciones contribuye a reforzar esta lógica, en la que los boletines también operan como formas de presentarse. El sindicato se esfuerza por mostrar que tienen prácticas diferenciadas de la empresa y que tienen un importante capital social y simbólico que les permite entrar en las disputas por el sentido en el campo. Capitales que proveniente de su forma de organización y lucha histórica colectiva, y que exhiben, entre otras, aglutinando en torno a las prácticas discursivas expuestas principalmente en sus boletines.

Así las cosas, en estos recursos comunicacionales es posible observar al decir de Bourdieu (1999b), una lógica de la distinción en la que cada agente, aplica un sistema de inclusión y exclusión en la relación entre aspectos económicos y simbólicos que implica una interpretación en la cual, los sistemas simbólicos, esto es, las estructuras de oposiciones y homologías, realizan la función de asociación o disociación, contribuyendo con ello a instaurar el sistema de significados en la empresa y en parte de la sociedad. Se encontró pues, un trabajo elaborado en cuanto a prácticas discursivas públicas e institucionales, con las que tanto la empresa como el sindicato, apoyan sus semejanzas o diferencias con los demás y justifican su posición. De esta manera, a través de sus justificaciones y racionalizaciones, se observa que el poder y la ideología, en general, los atrapa mediados por sus posiciones y disposiciones y, los convierte en cuanto a su capacidad de agencia en

reproductores de argumentos que defienden explícita e implícitamente la disparidad en la empresa.

Se puede afirmar que se construyó al decir de Bourdieu (1999b) un mercado lingüístico en el campo, en tanto se crearon condiciones de rivalidad y una competencia por el capital simbólico/discursivo que produce en estos intercambios beneficio de distinción para el sindicato y de consentimiento para la empresa. Por ello, la estrategia discursiva del sindicato se mantiene con argumentos militantes en tanto, la de la empresa con argumentos persuasivos. Dichos argumentos son históricamente específicos y relativamente estables en relación con los tipos de prácticas correspondientes a las posiciones que han ocupado en el campo empresarial.

A su vez, la empresa como campo y en la posición dominante al llevar sus propias categorías relevantes a las relaciones de poder, y de las que se derivan en última instancia los sistemas simbólicos, refuerza de este modo la dominación. En esta relación, se encuentra presente la violencia y no depende ni de actos específicamente violentos ni de las intenciones que puedan animarlos, sino más bien de encubrir las relaciones de poder presentes en el campo, por ejemplo, la empresa lo hace con prácticas discursivas que las niegan o impugnan y con prácticas materiales que las limitan de manera legítima. De ahí, se derivan y refuerzan diferencias de capitales, esto es de poder.

Ciertamente, según Bourdieu (1996a) quienes se encuentran en la posición dominante en el campo desarrollan sus estrategias para conservar su posición, es por ello que deben cambiar sin cesar. Es el caso de la reconversión de las estrategias empresariales ante el cambio del modelo capitalista. Es así, que la empresa Cementos Argos como agente o grupo mejor provisto de especies de capital, recurre a nuevos instrumentos de reproducción como la gestión de símbolos y emociones. La empresa establece así, según se logró dilucidar, una forma de organización basada en el management de las emociones y los sentimientos que serían moldeados con el trabajo de la cultura organizacional. En este sentido, y para ello, la empresa realiza la estrategia de conversión de capitales hacia capital simbólico, principalmente del capital económico y social. La empresa, como entidad privada realiza la conversión de capital económico en capital simbólico primordialmente

mediante algunas formas de redistribución legitimadora, a través del financiamiento de fundaciones «desinteresadas»; como la Fundación Grupo Argos, y también con la construcción de instituciones escolares principalmente.

En cuanto al capital social, expresado mayoritariamente en acumulación de reconocimientos, en tanto que percibido y reconocido como legítimo en el campo. En los reportes integrados la empresa cuenta con una sección titulada: “Respaldo a nuestra actuación”, en ella exhibe los reconocimientos obtenidos y mantenidos cada año. Esta práctica, resulta muy importante en la imposición y el reconocimiento del ideario de la empresa que debe ser visto, al decir de Bourdieu (2007) como inseparable de la imposición y el reconocimiento del propio autor, para el caso: la empresa Cementos Argos, y en relación, por tanto, con su posición social, prestigio y notoriedad, tanto económica como sociopolítica. La legitimidad, en este sentido, se convierte en un atributo de autoridad que también fue usado por la empresa en las estrategias discursivas expuestas en su periódico institucional, por ejemplo, para sostener los argumentos sobre su reputación. De igual forma, la capacidad de la empresa de presentarse - y ser aceptada - a partir de un conjunto de principios de diferenciación en relación con otras empresas como agentes en el campo empresarial colombiano y que están asociadas con prácticas cuestionables forma parte de una estrategia fundamental para el ejercicio del poder simbólico, que instituye principios de visión, división y clasificación del mundo. En esta medida, la empresa hace que la gente vea y hace que la gente crea, se da a conocer y reconocer, y con ello, apunta a imponer la definición legítima de sus prácticas. Los principios generadores de las estrategias discursivas de la empresa se basan en la sedimentación de un conjunto de valores socialmente aceptados y compartidos por sus agentes, que le otorgan identidad propia y que exaltan continuamente el valor de la empresa. Se buscó la legitimidad de las prácticas de la empresa a través de este proceso de exponer todos sus reconocimientos, así como los rasgos beneficiosos de su cultura, de tal manera que logra obtener un grado significativo de aceptabilidad y adherencia que le permite consolidarse como campo.

Las estrategias discursivas de la empresa son de carácter integrador y conciliador de una política empresarial dirigida a la contribución del desarrollo social y económico nacional, además de convertirse en una referencia de superación del conflicto con los sindicatos, y

con ello participes de la construcción de paz en el país, por lo tanto, son bastante armoniosas con los deseos de los agentes.

La empresa ejerce violencia simbólica a partir de estas construcciones que responden a intereses dominantes y que provienen de un campo muy particular, como es el empresarial.

4. Consideraciones finales

El interés por el marco teórico y metodológico de Pierre Bourdieu en el campo de los estudios organizacionales ha aumentado en los últimos años. Los conceptos analíticos de Bourdieu se han sugerido como un marco útil y sólido para avanzar en sus propósitos críticos y alternativos. Desde la perspectiva relacional de Bourdieu se permitió en este estudio un enfoque distinto de la organización y la gestión.

Las relaciones de poder en una organización empresarial vistas desde la perspectiva de Bourdieu apuntaron a comprender la organización básicamente, como un espacio de poder y dominación simbólica, también se vislumbró cómo se reproducen las estructuras de poder y dominación y cómo el poder se perpetúa a sí mismo. No obstante, también se posibilitó comprender acciones de resistencia al poder como una suerte de transgresiones simbólicas movilizadas mediante diversas estrategias. Así, la organización también se entiende como un instrumento de integración, que posibilita de igual forma la sumisión.

Otro aspecto a considerar del marco de Bourdieu, es reconocer que se asienta en conflictos y tensiones no resueltos, más que en condiciones o estados de cosas establecidos. De esta manera, contribuye a instaurar un pensamiento organizacional basado en tensiones e invenciones en lugar de determinaciones basados en la armonía. En otras palabras, permitió comprender la organización y sus prácticas, no como hechos consumados, sino como luchas abiertas y maniobras estratégicas que constituyen el núcleo de la acción social y en este sentido, el poder como inherente a las prácticas e interacciones en las que las personas se involucran colectivamente en la empresa.

De igual modo, la mirada de la organización como un campo alude a la comprensión de un mundo social con múltiples campos que siendo más o menos autónomos, están subsumidos bajo el campo general de poder, lo que implicó ubicar la organización como campo particular en una estructura jerárquica que otorga a los agentes individuales o grupos diferentes roles y estatus y opera con su propia lógica interna y específica, reglas y regularidades, así como un capital y asunto de interés peculiar valorado, y que son, en últimas, mecanismos de estructuración y regularización de las relaciones de poder. Por lo tanto, este marco parece particularmente adecuado para comprender las prácticas de

diferentes actores dentro del campo organizacional. En efecto, se percibió que los actores participan en los asuntos puestos en juego desarrollando distintas estrategias. Un interés primordial de las estrategias consiste en mejorar su posición en la estructura actual de la organización como campo, o mejorando la situación de la empresa en su entorno competitivo.

La organización empresarial estudiada es bastante autónoma en su propio campo, y tiene un poder importante en su sector. Su propia historia es parte de la historia de su industria y la economía en general que la moldeó.

Las luchas que se desarrollan dentro de la empresa están relacionadas con la preocupación de los grupos para promover las actividades con las que se relacionan y mantener o mejorar sus posiciones perpetuando o transformando el equilibrio entre los deberes a los que están ligados sus intereses. Los agentes en posición dominante aseguran su posición buscando estabilidad y continuidad o mejor aún; inercia en la estructura del campo. Además, las personas que operan en los niveles medios de la organización muestran una lógica propia, que refleja el alcance de su posición. Se puede afirmar que juegan el juego a su manera, pero limitados por su peso en el campo y desarrollan así estrategias y apropiación del juego. Asimismo, y como campo, la organización tiene gran influencia en los agentes y logra imponer las reglas que deben cumplir a riesgo de ser expulsados.

En definitiva, se puede decir que la noción de campo permite la aclaración de las relaciones de poder que la organización tiene con su entorno inmediato y también una mejor comprensión de su dinámica interna. Además, el análisis en términos de campo sugiere el entrelazamiento de diferentes espacios. Es una herramienta para pensar en las relaciones complejas, que siempre son de poder, que se desarrollan entre agentes y cómo éstas relaciones están determinadas en parte por espacios sociales más amplios que las incluyen. El concepto de campo conduce a enfatizar aspectos de la estructuración del mundo social que son reflejados en la organización empresarial.

Por su parte, el capital en la organización explica, en gran medida, los cargos que ocupan los actores en la empresa, en la industria e incluso en otros campos. El capital económico representado también en acciones de propiedad e ingresos de los actores, si bien, es importante, no da cuenta de la dinámica en el campo. Más bien el capital cultural,

expresado en conocimiento, habilidades, ciencia y tecnología, respaldado en diplomas y títulos de las principales universidades del país y del exterior aporta de manera relevante en su dinámica. Así mismo, el capital social asegurado principalmente por el nombre de la empresa, adquiere gran importancia e incluye una suerte de capital burocrático vinculado a la posición en la jerarquía y antigüedad de la empresa en la industria y en el campo económico del país. De igual forma, hay una especie de capital de información que abarca conocimiento técnico en una industria de difícil acceso, también hay mucho conocimiento comercial acumulado, incluso conocimiento histórico sobre el pasado de la empresa y sus dirigentes que se divulga como parte de las estrategias de la empresa. Estas formas privilegiadas de capital, en momentos, también son objeto de luchas de los grupos a través de su práctica y permitió una mejor aproximación a la comprensión de la lógica del campo. De hecho, los protagonistas intentan hacer coincidir sus intereses específicos, con los de la empresa, asumiendo la idea, que en todo caso la empresa como ese espacio que permite ser, debe permanecer y así, obtener ganancias en sus diferentes formas y estados. Por ejemplo, las prioridades de directivos de la empresa, así como de directivos sindicales pueden resultar, en algún momento, de la jerarquía por formas de capital relevantes para el ejercicio del poder en la empresa. Por tanto, las posiciones que ocupan en el campo organizativo entran a depender de su capacidad para hacer valer sus intereses.

Así, el análisis del campo organizacional en función de diferentes formas de capital revela luchas de poder permanentes entre agentes. En efecto, las dinámicas de la organización no residen solo en sus valores compartidos, sino también en sus luchas y conflictos. Ciertamente, la dimensión del conflicto fue encontrada en el estudio. En todo caso, más allá de las luchas, existe un acuerdo previo entre los agentes sobre el valor de la empresa. En otras palabras, hay intereses fundamentales relacionados con la existencia del campo que generan un vínculo, y en ausencia de este vínculo el campo cesaría de existir. Por ejemplo, para la empresa, uno de los retos es ocupar una posición de poder reconocida y legitimada y hay constantes conflictos por ello, pero más allá de estas luchas, hay un acuerdo previo sobre que esta empresa debe ser siempre rentable. En parte, esto se explica por los hábitos de los agentes en la empresa. Se puede decir que existen ciertos principios y prácticas que animan a los agentes a adoptar una u otra estrategia particular. En este

sentido, el habitus operó también como sistema de orientación para producir estrategias. En esta medida, la empresa está interesada en contribuir a la generación de percepción, apreciación y acción de sus empleados y en los patrones de estructura de identidad de los individuos, condicionando sus prácticas de gestión y su sistema de roles. Por tanto, funciona como una especie de brújula interna que orienta al personal en la empresa, indicando la dirección y dando cierta unidad a sus comportamientos. Se trata de un habitus organizacional que se establece mediante una estrategia que logra, sobre todo, la incorporación de valores del campo. Dentro de la organización, el habitus del agente está en una relación dinámica con el habitus de la organización y sus acciones se incrustan en él. Así, el habitus se mostró en las categorías de juicio y percepción en el campo organizacional: las creencias, roles y reglas institucionalizadas que se proponen constituir un sistema cognitivo compartido. Visto así, el habitus también se vio expresado como vínculo entre el comportamiento individual y la estructura de la empresa, vinculado entonces al contexto del campo y a la posición del agente dentro de este campo.

La mirada a la organización como campo incluye la historia de sus interacciones, intra e inter organizacionales, lo que ayuda a tener una visión ampliada que contribuya a revelar el marco más amplio de relaciones de poder que se expresa dentro de tales interacciones. Ciertamente se puede decir que los actores organizacionales persiguen intereses. La perspectiva de Bourdieu permitió abarcar no solo, digamos, las disposiciones no necesariamente racionalistas y calculadoras de los altos ejecutivos en la empresa, como corporación moderna, sino también captar estrategias de empleados subalternos de nivel medio, típicamente marcados por una estricta adherencia. De esta forma, por ejemplo; la cultura organizacional tomó la forma de una permanente inversión en virtudes exigidas por el orden empresarial y exaltadas en una ideología del servicio, con probidad, rigor y propensión a la indignación moral orientada en la defensa del campo.

Dentro de la configuración de las relaciones de poder que constituye el campo, las posiciones o roles particulares, incluidos los que marcan los polos dominantes y dominados del campo, mostraron unos perfiles distintivos con capitales asociados a ellos. De hecho, se puede decir que gran parte de la impugnación en la que se participa en la organización del estudio se refiere a la valoración legítima que debe concederse a la especie precisa de

capital en el que resultan (real o potencialmente) bien dotados los grupos: la empresa y el sindicato. En esta línea, el capital simbólico es especialmente significativo como una apuesta y un arma en las dinámicas de impugnación, en la medida en que como actores relevantes dentro del campo están en capacidad de otorgar reconocimiento. La organización empresarial Cementos Argos, goza de un reconocimiento que le permite ejercer sobre el mercado, y tal vez en virtud de su inversión de buena voluntad, una lealtad a la marca, en suma, un poder que funciona como una forma de crédito, que presupone la confianza y la creencia de aquellos sobre quienes se apoya la organización. La disputa sobre el capital simbólico o la autoridad, es clave en la dinámica de la organización. En esta línea, el discurso jugó un rol importante. Se pudo constatar en el plano de disputa de ese capital simbólico el poder que conlleva la capacidad de nombrar y así la que tiene el discurso para tornar como evidentes relaciones de poder histórica y jerárquicamente construidas, en esta medida, la organización crea y recrea, y si el mundo en ella, y aún afuera, tiene significado, es porque los agentes construyen una comprensión de lo cotidiano. Las clasificaciones en la industria del cemento, por ejemplo, confieren el estatus de naturaleza a un conjunto de divisiones arraigadas en relaciones sociales de dominación, instauradas en primera instancia por la propiedad minera y el capital económico. Los conceptos de Bourdieu están, por tanto, orientados a la difícil tarea de deshacer los efectos de "congelación" del lenguaje.

Se examinaron las posiciones o posturas individuales, expresadas en discursos sobre todo grupales que son asumidas por los agentes que se encuentran en la organización, así, se aproximó a entender la compleja relación entre la organización y su contexto social más amplio. Al reconceptualizar la organización como un campo, también es posible concebirla como una estructura de poder, ubicada a su vez en un espacio social. Por lo tanto, en la mirada intra organizacional sus distintas posiciones o posturas se ubican principalmente para lograr su conservación bajo las condiciones sobre las cuales se encuentra operando.

En ese sentido, se identificó que las relaciones sociales de dominación en el campo empresarial colombiano son producidas por el acceso diferencial a los capitales relacionados con el campo de poder.

La principal ventaja de la perspectiva de Bourdieu en este estudio, consiste pues en el lugar central que le otorga a las condiciones sociales bajo las cuales se producen,

reproducen y disputan las relaciones de poder en la organización. Esta mirada, también busca generar una explicación sobre las formas muy diversas en las que las relaciones de poder gobiernan la vida cotidiana de las organizaciones y de sus miembros.

Las prácticas sociales corporativas de la empresa Cementos Argos, se entienden entonces como una suma de actuaciones históricas junto a predisposiciones encontradas en los empresarios, una clase social que incorporó un hábitus colectivo que opera en la lógica del éxito medido en términos de las ganancias y la supervivencia corporativa. Las relaciones de poder en la empresa Argos se constituyen así, como una construcción histórica que surgió como resultado de prácticas para permanecer y construir esa predisposición corporativa colectiva en torno a este ideario, no solo en el mundo de los negocios, sino en todo el campo social. Con ello, se ha logrado que los otros campos estén organizados, alrededor de intereses que si bien, específicos, persiguen en última instancia los mismos propósitos de las grandes corporaciones, o al menos en ellos, se advierte una suerte de complicidad para tales fines.

Por lo tanto, la empresa Argos, se constituye en un agente social con una alta capacidad de conversión de capitales, que se logró evidenciar en su alto capital simbólico: empresa reconocida y legitimada, que le confiere poder para discernir y tratar de imponer su visión a los miembros de la empresa y a la sociedad. Capaz de producir una lectura muy generalizada de la realidad a través de la elaboración de estrategias que refuerzan sus prácticas sociales y que se configuran mediante mensajes trascendentales que todos pueden descifrar y con los que se pueden identificar.

El uso que hizo Bourdieu de la noción de capital simbólico, se extendió a la explicación de todas las conductas aparentemente desinteresadas como pueden ser algunas de las prácticas de la empresa Cementos Argos, por ejemplo, con las nuevas lógicas de responsabilidad social. Se puede afirmar que han emergido nuevos espacios para la producción, la circulación y el consumo de capital simbólico, uno de ellos en el campo empresarial y en la empresa en particular. En esta medida, lo que se encontró que está en juego en las luchas de los campos es esta producción simbólica sustentada en el reconocimiento, la legitimidad y la acumulación de capital simbólico.

Se puede afirmar, en la línea en que lo conceptualiza Bourdieu; junto con la religión y el estado moderno, que las grandes empresas, Cementos Argos en particular, entran a funcionar también como bancos centrales del capital simbólico o, en otros términos, como uno de los principales agentes de legitimación y naturalización de la diferencia social.

La capacidad de la empresa de concentrar o de generar capital simbólico de legitimidad radica en el poder simbólico que ostenta por el hecho de disponer de medios eficaces para imponer las categorías de percepción y apreciación que permiten otorgar valor a cualquier tipo de capital, incluido el capital empresarial. Esto significa que la empresa dispone de los medios para generar la creencia en la legitimidad de sus acciones.

La empresa, de hecho, emprende estrategias que contribuyen a la producción y reproducción de las diferencias de clase, así como mecanismos de legitimación del orden social desigual. La acumulación de capital simbólico, fundada en una capacidad diferencial de apropiación de discursos y de prácticas retributivas a la sociedad constituye un elemento fundamental en las estrategias de distinción de la empresa. Como grupo dominante se asegura un capital de crédito que parece no deber nada a la lógica de la explotación, sobre todo al quedar la regresión del recurso a la violencia física, por ejemplo, compensada por una progresión de la violencia simbólica, como se mostró en los resultados del estudio.

El análisis de las relaciones de poder pone de relieve y en integración, las relaciones simbólicas y hace emerger los lazos constitutivos que posibilitan la renovación de las relaciones de clase, en suma, la violencia simbólica que se expuso en el caso estudiado dando cuenta de cómo los agentes que entraron en lucha: la organización empresarial y la organización sindical están comprometidos en una misma competencia por la conquista del prestigio y de la autoridad, realizando prácticas que se constituyen como estrategias de reproducción. Incluso, algunas de ellas, podría decirse lleva a los representantes sindicales a distanciarse de las condiciones de existencia de aquellos a quienes deben representar. Lo anterior también muestra que la noción de campo, por supuesto, no se refiere a lo físico, sino a lo simbólico producido, para el caso en la empresa por los diferentes agentes, en función de actividades de negociación y de los discursos de los actores. Este espacio adquiere, de esta manera, una fuerza material.

En esta medida, en las prácticas discursivas se defiende una posición en la disputa; como organización o trabajador. La empresa Cementos Argos, como campo muestra su autonomía relativa, entre otras formas, en la medida en que logra definirse por un discurso en el que se realizaron funciones como la referencia, la descripción y la ilocución que actuaron como formas de tomar posiciones en el campo y todas como estrategias de conservación. Así mismo, se presentaron procesos límite en el campo que restringieron de alguna manera el acceso diferencial de los participantes, por ejemplo, con la orientación mediante los eventos de cultura organizacional a los empleados en mandos medios y mayoritariamente no sindicalizados, los llamados empleados y diferenciados de los llamados trabajadores, que en contraste están mayoritariamente sindicalizados y que, como grupo organizado produce y circula contradiscursos contestatarios y socavadores de las versiones oficiales producidas por la empresa.

Los valores que circulan a través del campo ayudan a dar forma a los hábitos de los interactuantes, a sus disposiciones para establecer escenarios en formas, socialmente construidos. Todo el proceso en la empresa es una especie de dominación simbólica en la que las estrategias soportadas en la cultura organizacional suprimen las opciones materiales y discursivas de los participantes en el campo, y así, sus discursos se excluyen o se incrustan. Así, los empleados adquieren la disposición de consentir los valores y virtudes que la empresa promueve e inculca como un asunto de su propio interés, entre otras porque da cercanía y posible acceso a posiciones de poder. Por lo tanto, los empleados, sindicalizados o no, mantienen el sistema de dominación, al igual que los jugadores descritos por Bourdieu en un campo de juego en el que luchan. Las estrategias discursivas dirigidas a asegurar los intereses de cada agente en el campo implican sintonizar pues con las demandas del campo, y por lo tanto suscribir a la empresa con el reconocimiento de sus jerarquías, ello pone de manifiesto el principio de que la acción tiende a reforzar el campo en el que se produce, independientemente de las intenciones de los actores.

Otro elemento importante que surgió en las prácticas de autoridad y legitimidad se relaciona con la forma como la empresa recompensa a los portadores de algunos discursos mientras silencia a otros en sus medios oficiales. Como cualquier campo, la empresa tiene prácticas de censura casi automáticas del discurso que circula a través de él. Por lo tanto, se

vio que los empleados de acuerdo con su posición actúan en función de obtener recompensa o sanción en el campo. Por ejemplo, la sanción que reciba el discurso sindical es una muestra de su legitimidad y combatividad para sus miembros. Y ésta, claramente es una forma de unión en el campo, así se muestra cómo también la censura, ayuda a formar las disposiciones discursivas de los agentes en la empresa, sus propias disposiciones expresivas, así como las evaluaciones de la expresión de los demás. Consciente o no, es una autorregulación: individuos y grupos se ajustan cada vez más estrechamente a su posición en el campo. Este es un mecanismo de participación de los actores que se hace en la rutina y en lo cotidiano. A través de los discursos así dispuestos, los miembros de la empresa se incrustaron en un universo de categorización, distinciones selectivas, y evaluaciones. En suma, de un sistema simbólico, que surgió, como lo propone Bourdieu de reforzar las diferencias en las relaciones de poder. Esto se vio reflejado especialmente en las estrategias discursivas encontradas en los análisis relacionados con la temática de cultura organizacional, en la que, los agentes desplegaron diferentes estrategias. A saber, de dominación por parte de la empresa, de adaptación llevadas a cabo por empleados en mandos medios y no sindicalizados, de resistencia y socavación por parte de la organización sindical y de enclasmiento por parte de los directivos de la empresa.

De cualquier modo, al comprometer sus posturas en las estrategias discursivas, la organización sindical al tiempo que resiste y socava, pone sus intereses en colaboración con los efectos de las relaciones de poder en el campo, es decir con la normalización, la dominación y violencia simbólica, la autoridad y la legitimidad. Y así, también llevó la lucha de clases a un sistema de intercambios comunicativos, condicionante pero no determinante e insuficiente para efectuar cambios en las bases mismas de las relaciones sociales.

Por su parte las estrategias de adaptación de los empleados en niveles medios muestran comportamientos, actitudes y opiniones que permiten discernir sobre actitudes económicas, asociadas a condiciones materiales de existencia: el empleo permanente, los ingresos regulares, las bonificaciones adicionales, dan acceso a lo que se puede llamar un nivel de seguridad, el temor por el cese de la actividad económica que sigue satisfaciendo las

necesidades, muestra que el comportamiento mediante estrategias de adaptación, obedece al principio de maximizar la seguridad.

Ahora bien, el poder empresarial que se encontró en Cementos Argos, da cuenta de la expansión continua de miembros de la clase dirigente que pasan de un campo a otro, pero bajo el dominio del mismo grupo empresarial que hace pensar que la transmisión del capital económico está superada por el capital cultural, sin sustituirlo por completo. Igual, la transmisión de ambos capitales y de las propiedades de los medios de producción y mejor aún de la autoridad legítima para dirigir la empresa parece que obraron como mecanismos de reproducción de la estructura de las relaciones de clase. En este sentido, los títulos y el capital social de los directivos de la empresa sólo son los medios para legitimar la transferencia de poder y de privilegios.

Lo anterior, también se puso de relieve en la conformación del campo empresarial en el país; como resultado de la distribución desigual de los capitales. Esto permitió comprender los vínculos que existen entre la estructura de un espacio social y las prácticas de los agentes, tanto de la empresa y sus directivos como de la organización sindical. Si bien, no en un sentido determinista, si en su sentido práctico, desde las disposiciones de los agentes que como se estableció recrea el orden antes que transformarlo. La relación basada en la fuerza y exhibición de poder abierto fue recreada en el plano simbólico, y así reconceptualizada. Aquello, resulta relevante, además, para aportar a la comprensión del traslape de los sentidos y significados de la empresarización en toda actividad social, toda vez que en ellas transitan producciones simbólicas y sentidos subjetivos procedentes de otros espacios de la vida social, como los de las organizaciones empresariales. Así, las subjetividades sociales en gran medida dan cuenta de las producciones que caracterizan los diferentes espacios sociales constituidos por relaciones de poder. Esto se manifestó, por ejemplo, en la tensión hacia afuera, con la reputación en disputa, la empresa guio una verdadera lucha asentada en el sistema simbólico que logro instaurar con alcance hasta clientes, proveedores y gremios. En esta medida, en los discursos que se produjeron y se pusieron en circulación, no se puso el énfasis en su contenido mismo, sino en su coherencia lógica, también en su funcionamiento; en los efectos de realidad que produce. Es decir, se trató de describir sus efectos y contra-efectos, en lo real. Así, la racionalidad de esta

práctica empresarial de Cementos Argos, no radica en el contenido del discurso, en lo que dice o no dice, sino en los efectos que configura en los conjuntos de los actores, instituciones y organizaciones. En otras palabras, la racionalidad de la empresa se establece en el modo de funcionamiento práctico configurado a partir de los agentes que participan de sus disputas. Se entendió, de esta manera, que las prácticas discursivas, como las no discursivas, son acontecimientos, por tanto, emergieron en un momento determinado y relevante de la historia de Cementos Argos. Los participantes de ella le dieron significado a la realidad a partir de la violencia simbólica, que impuso significaciones, sustentadas en el poder simbólico. En esta medida, operó el valor de las credenciales de la empresa como una forma de dominación, el poder adquirido le permitió asegurar una autonomía parcial de la intervención gubernamental estableciendo sus propios criterios de legitimación. Así mismo, por ejemplo, realizando programas de capacitación, a clientes y proveedores y contratando a su propio personal, el del grupo empresarial, es decir, asegurando el control sobre su propia reproducción.

Todos los agentes que participaron en esta estrategia, se puede decir, comparten el interés común de preservar el campo en sí, incluso si están muy divididos sobre cómo se debe controlar, como fue la posición de las instituciones reguladoras de su actividad económica y comercial. Los debates sobre la legitimidad y legalidad de algunas prácticas de la empresa, trajeron consigo, ante todo, que vale la pena luchar por Cementos Argos, en lo que representa, en primer lugar, como gran empresa. Esto, de hecho, muestra el poder y la violencia simbólica ejercida en el campo.

La perspectiva de campo, por lo tanto, dirige la atención a un nivel de análisis capaz de revelar la lógica integradora de la disputa entre puntos de vista divergentes. Así, la empresa Cementos Argos, como campo, desarrolló sus propios intereses organizacionales, con una creciente autonomía que trajo consigo la capacidad de retraducir y reinterpretar demandas externas. Se pudo validar que en la medida en que la empresa ganó históricamente en autonomía frente a los poderes políticos y económicos fue ganado en poder simbólico, es decir, en su capacidad de legitimar arreglos sociales. El campo empresarial y en él las empresas dominantes; posición de Cementos Argos, obtienen pues, autonomía considerable como resultado de su capacidad para controlar los actores, e imponer su propia ideología.

La empresa ciertamente llevó a cabo distintas estrategias para lograrlo, entre ellas; intervino en las reglas que regían sus actividades, logrando que el marco institucional colombiano le fuera favorable o, al menos, que no fuera perjudicial. En este proceso fueron claras las acciones para intervenir sobre la normatividad tributaria, los asuntos laborales, ambientales y mineros, también sobre el control de precios y los derechos de propiedad. También se aseguró de acumular reconocimientos sobre sus prácticas de gestión, una estrategia con réditos sobre el capital simbólico y por ende sobre su legitimidad.

En la configuración del poder simbólico de la empresa, se mantiene una disputa por la configuración misma y por el sentido en el campo empresarial, también, en ella como campo. Se encontraron tanto estrategias encaminadas a imponer los puntos de vista de la empresa mediante la intervención en la construcción material del campo a través de leyes y demás que favorezcan la empresa y su campo, como una fuerte estrategia simbólico/discursiva. La empresa realiza una importante inversión orientada a mantener su legitimidad y superar sus dos principales tensiones; hacia afuera en pugna principalmente por su reputación, y hacia adentro, en lucha por la definición de las relaciones laborales y la cultura organizacional. El encuadre de Bourdieu proporcionó una mirada diferente sobre las acciones estratégicas de la empresa, atravesadas por la necesidad de obtener legitimidad y con ello por el ejercicio de una dominación del campo, en contraste con la mirada clásica organizacional en la que estos aspectos son soslayados. En el estudio queda en evidencia la importancia de la cuestión de la legitimidad de los empresarios en su campo y en el espacio social en el que operan. Se puede afirmar que el éxito de los empresarios depende de su legitimidad. Si bien, esta se obtiene por Cementos Argos mediante la promulgación de diversas prácticas, casi rituales, de todo tipo de acreditaciones que, de hecho, se espera que realicen los empresarios, para demostrar su capacidad de ser percibidos como los jugadores legítimos del campo, también se incluyen los capitales y disposiciones, acceso al capital cultural y simbólico de sus dirigentes. La empresa fue en ascenso de una pequeña minoría de agentes corporativos que ocupan la posición dominante, ubicándose cercanos al campo de poder, la mirada al perfil de sus dirigentes mostro la importancia de acumular capital cultural en los primeros años de una carrera, y durante el proceso de ascensión dando cuenta de la movilización del capital social, a través de conexiones con otros líderes

empresariales y políticos que proporcionan apoyo y oportunidades, por supuesto, estas movilizaciones también incrementan el capital simbólico. Estas dinámicas son pues, cruciales para el eventual acceso al campo de poder. Se pudo observar también que, dado el papel crucial de las redes externas y los orígenes sociales, los agentes de mayor categoría se benefician de un reconocimiento mutuo que aumenta sus posibilidades de cooptación a las redes extra-corporativas, como fue el caso del presidente actual de la empresa. Lo anterior informa sobre que el origen social todavía ejerce una influencia importante en las dinámicas de selección que nutren los procesos de reproducción y las tomas de posición en el empresariado dominante.

De otra parte, en el campo Cementos Argos permanece una tensión que tiene latente una disputa histórica con la organización sindical, signada por la violencia. Las posiciones de la empresa y del sindicato expresan de manera cotidiana lo encarnado en las relaciones de poder. Para superar esta tensión se reorientó la disputa en relaciones simbólicas, desplazando la violencia física. La empresa hizo con ello, además una resignificación que contribuyó a su estrategia de presentación de uno mismo, al auto-designarse en base al “nosotros somos”, pero, como en todo proceso relacional, dicha designación tiene implícita una oposición con un “otros”. De esta manera, participan en las luchas entre las estrategias de definición de los principios legítimos de división y distinción del mundo empresarial y del trabajo. Las estrategias discursivas de la empresa que acompañan este proceso, como toda totalidad estructurada busca imponerse como hegemónica, para lo cual son necesarios los elementos de oposición en correlato, que materializa la organización sindical. La empresa logró presentar sus problemas en función de enunciados performativos, rígidos y lineales, siendo elementos fundamentales para la lucha simbólica.

El eje de esta construcción es identitario, el “nosotros somos” conformado por los elementos que los “distinguen”: éxito / riqueza / nacionales / desarrollo / progreso / felicidad, fija la existencia de los límites desde los cuales la empresa construye los requisitos de su propia legitimidad. Esta producción de diferencias, en ambas tensiones es esencial para que exista “significación” de la distinción social y el ejercicio del poder simbólico del grupo. Los límites o fronteras que se representan simbólicamente están asociados y connotados por la empresa con varios tipos de referentes: las prácticas

reconocidas por diferentes organizaciones internacionales, el reconocimiento de sus clientes, proveedores y empleados sobre sus prácticas y que contribuyen ante todo al progreso, éxito y desarrollo de ellos mismos.

En suma, sin pretensión de ser concluyente, se puede afirmar que bajo la perspectiva de Bourdieu las relaciones de poder en la empresa Cementos Argos, se expresan en prácticas materiales de la empresa basadas principalmente en estrategias encaminadas a la conservación y mejoramiento de su posición, interviniendo activamente en las reglas que contribuyen a formar el campo empresarial del país. Si bien, toda práctica material siempre está acompañada de su correlato simbólico, se pudo evidenciar una apuesta más directa asentada en estrategias simbólico/discursivas que sustentan su poder simbólico. Una línea clara en las estrategias discursivas de la empresa muestra sus acciones orientadas por las disposiciones de sus agentes a poner los intereses y ganancias de la empresa transformados simbólicamente en justas y legítimas retribuciones al esfuerzo y el trabajo de la empresa en beneficio de la sociedad. Otro elemento constitutivo de la estrategia simbólica, se encuentra en las estrategias discursivas, que buscan incorporar los logros de la empresa, objetivamente dinámicos, como logros alcanzados por el conjunto de la sociedad, o al menos, por el conjunto de sus empleados, clientes y proveedores, y grupos vulnerables de interés, atribuyendo a las actividades de la empresa la justificación debida para la legitimación de sus prácticas. En esta línea, la perspectiva de Bourdieu contribuyó a comprender acciones como fusiones que logran fines oligopólicos, acuerdos de precios que eliminan competidores y controlan el “libre” mercado, y de debilitamiento sindical como estrategias de conservación de la empresa. Entendidas como parte del sentido encarnado y práctico de los empresarios, siendo así estrategias competitivas incorporadas para mantener y avanzar en la posición dominante, Cementos Argos por ello, proclama ser valor ético del progreso, la eficiencia y el éxito, como parte de los grupos empresariales, lo que permite entender desde la perspectiva de Bourdieu, aquello, como una estrategia de conservación competitiva condicionada para establecer reclamo legítimo del poder. Las estrategias de la empresa, como se expuso en el capítulo de resultados se desplegaron para superar las dos tensiones identificadas, en la tensión hacia afuera: se realizaron estrategias en función de la construcción y legitimidad de la marca-empresa y una gran estrategia publicitaria y de

presentación de sí mismo que buscó la generalización y reconocimiento de los criterios dominantes empresariales. Mediante éstas, la empresa logró un proceso de unificación en los agentes que se relacionan en el campo, que minimizó en la investigación por acuerdos de precios, sus responsabilidades, al tiempo que exaltó las cualidades de la empresa y el grupo organizacional que la respalda, lo que trajo consigo la imposibilidad de no creer en los valores que la Luz Verde promulga. Es importante advertir que, como lo señala Bourdieu (1999b) no se trata de un cálculo cínico ni de un acto de coerción consciente, sino de una violencia y dominación simbólica que obra en función de sugerencias y predisposiciones tanto inscritas en situaciones y prácticas cotidianas en las relaciones de poder de la empresa con sus clientes, proveedores y empleados, como en la acreditación del comportamiento de la empresa ampliamente difundido y nominado en sus discursos.

En este proceso, hay espacio para estrategias discursivas, si se quiere, de resistencia por parte del agente (la organización sindical), que principalmente entra en la disputa del sentido y la significación del mundo en el campo. También se puede afirmar, que la construcción del mercado lingüístico en el campo, permitió las condiciones de producción e intercambios discursivos otorgando beneficios a uno y otro, la organización sindical principalmente obtiene réditos de distinción frente a la empresa y ganancias en cuanto al logro de consentimiento para la empresa. Tanto los argumentos combativos del sindicato como los retóricos de la empresa se corresponden con las prácticas y la lucha histórica y específica, incluso, relativamente estable, en relación con las posiciones que han ocupado en el campo empresarial.

Este estudio aportó una comprensión diferente, que supera las teorías clásicas, sobre la dinámica organizacional, al exponer lógicas que subyacen en las relaciones de poder en la organización empresarial. Adhiere, al grupo de trabajos en los estudios organizacionales que eligen la perspectiva de Pierre Bourdieu como una alternativa con buenas posibilidades explicativas para aproximarse a la comprensión de los fenómenos organizacionales.

Existen variados fenómenos empíricos que pueden ser analizados de manera útil desde esta perspectiva teórica y metodológica. Por ejemplo, continuar explorando sobre las relaciones de poder y sus diversas expresiones en el ámbito organizacional, sobre el debate

agencia versus estructura en las empresas, estudiar la identidad y cultura organizacional, reformas del sector público, sentidos y significaciones en el trabajo, la gerencia simbólica, estrategias de empresas, grupos y movimientos sociales, relaciones inter-organizacionales, entre otras, que contribuirían a enriquecer la investigación en organizaciones y administración. No obstante, en la investigación organizacional, aún hay un camino largo para apropiar la mirada de Bourdieu, esta línea abre nuevas formas para generar campos y objetos de estudio novedosos, ampliando también los objetos de investigación. La propuesta de Bourdieu, refresca y, si se quiere, complementa la mirada clásica en los estudios organizacionales. En este estudio, por ejemplo, se entregan otros aspectos sobre la dinámica organizacional del caso de Cementos Argos, que ha sido ampliamente analizada como referente del qué hacer organizacional conducente al éxito, el crecimiento y la perdurabilidad.

Ahora bien, la elección y utilización de una perspectiva teórica y metodológica además de incorporar afinidades prácticas e ideológicas del investigador, supone también la superación de límites de otras propuestas.

Asimismo, la perspectiva seleccionada también presenta límites, que tampoco se sobrepasan en el estudio. No se pretendió pues, que la perspectiva de Pierre Bourdieu ofreciera completitud en la comprensión del tema en el caso estudiado en la presente investigación, sino más bien una mirada alternativa, crítica y si se quiere complementaria a los estudios tradicionales sobre las relaciones de poder en la administración y en la sociología organizacional.

Sin embargo, es importante la discusión sobre ambos aspectos, que se presenta a continuación.

Sobre los límites de otras propuestas, en el primer capítulo de la tesis se realiza una revisión de enfoques que se utilizan ampliamente en los estudios organizacionales para el estudio de las relaciones de poder. Se estableció que las principales limitaciones en las miradas funcionalistas se encuentran en la preponderancia que se otorga al poder como una variable observable, útil para el correcto funcionamiento organizacional. Es decir, se organizan en torno a la instrumentalización del poder, lo que las aleja, en primera instancia

de una postura crítica que, si ofrece Bourdieu, poniendo justo en el centro de su propuesta la configuración de toda relación atravesada por el poder y el conflicto. De otra parte, como lo afirman Ibarra y Montaña (1992), estos enfoques refuerzan la imagen de la gran corporación moderna, liderada por empresarios y dirigentes con capacidades excepcionales, por ello, capaces de integrar y adaptar el poder a fines de eficacia y eficiencia y, por lo tanto, logrando eliminar las relaciones de poder en las organizaciones. Es decir, parten de una especie de negación del conflicto y de ejercicio de poder que este por fuera de los fines organizacionales funcionales. Todo ello, además, para cumplir la difícil misión de organizar el mundo. También, las perspectivas que instrumentalizan el poder son limitantes al ámbito de la empresa, como si ella fuese aislada de las relaciones sociales más amplias en que se encuentran. Esta abstracción, se puede considerar particularmente superada con el uso de la noción de campo de Bourdieu. En el estudio, bajo esta noción se pudo comprender mejor la complejidad de las relaciones de poder de la empresa relacionadas con su posición justamente en un espacio social en el que se encuentran otros agentes. Los campos como construcciones conceptuales se basan en un modo relacional de razonamiento. Esta lógica relacional de Bourdieu dio paso para comprender que hay relaciones subyacentes en la empresa Cementos Argos que contribuyen a dar forma a las prácticas. En los resultados se mostró que hay patrones latentes de interés y luchas que dieron forma a la existencia del campo, es decir de la empresa. Entre ellos, acuerdos con otros agentes de la industria que limitaron el acceso de otros actores al campo empresarial. También permitió destacar que, en efecto, hay un carácter conflictivo en las relaciones de Cementos Argos. La búsqueda permanente de legitimidad de sus prácticas, también expuesto en el capítulo de resultados, da cuenta de ello. Este carácter conflictivo también supera la idea de consenso que permanece en las propuestas institucionalistas. Con el análisis realizado bajo esta perspectiva, más allá de entender los logros de reconocimientos empresariales como iconos del éxito empresarial, se comprenden como acumulación de capital simbólico. Es decir, el campo como recurso teórico y metodológico permitió entender lo anterior como parte de las condiciones sociales de lucha en relaciones de poder que, además vienen a ser sistemas de distinciones tanto materiales como simbólicas. Todo ello, ciertamente subyace al mero propósito de tener las “mejores prácticas” empresariales con fines de productividad,

eficiencia, eficacia, armonía y bienestar laboral. Lo que se mostró en los resultados es que a ello subyace la posibilidad de dominación de la empresa sustentada en la lucha por el reconocimiento y como se encontró; al ejercicio de una violencia simbólica. Apreciable, como se expuso al final de dicho capítulo en el capital social de la empresa que es percibido y reconocido como legítimo en el campo, mediante una sutil imposición de los valores de la empresa que instituye principios de visión, división y clasificación del mundo.

Otro aspecto que resulta importante discutir, se encuentra en torno a la noción de estrategia de Bourdieu. Para Bourdieu, los actores participan en considerables estrategias en sus interacciones cotidianas que se derivan más de las disposiciones del habitus que de la elección racional y la idea de maximización de Coleman. Así, las estrategias según Bourdieu (1999b) son "series de acciones ordenadas y orientadas" que los agentes desarrollan en función del habitus y las posibilidades de un campo determinado. Ciertamente, el uso de esta noción puede sugerir acciones coherentes según objetivos establecidos previamente por los actores. No obstante, Bourdieu lo que propone es una sistematicidad en las prácticas sin ser conscientemente asumidas (Bourdieu, 1997). Es decir, la desliga de la autoconciencia, así como de la idea de Becker de un actor racional que posee conocimiento e información de todas las implicaciones futuras de sus actuaciones. Con esto, Bourdieu no descarta de plano la intencionalidad de los agentes en sus prácticas, sino que las pone en orientación con el habitus. La propuesta de Bourdieu se distancia también de la idea de poder y estrategia de Crozier, al no contemplar la última como instrumento para el control de fuentes de incertidumbre como elemento primordial para los resultados de la organización. Idea en la que Crozier se asienta. Crozier relaciona la estrategia con el poder de controlar una situación para la resolución de problemas importantes para las metas de la organización. No escapa pues, a fines en función de resultados empresariales. De hecho, el actor estratégico de Crozier es voluntarista en tanto expone su capacidad negociadora para intercambiar con otros actores en las relaciones de poder. Por tanto, para Crozier el poder no es necesariamente conflictivo, más bien permite coordinar diferencias en las organizaciones. En contraste, Bourdieu propone acciones no coordinadas de manera consciente y realza la lucha en lugar de la negociación. Por ello,

supera la idea reduccionista de medios para fines instaurada en la comprensión de las relaciones de poder tradicionales.

Así mismo, la perspectiva de Bourdieu ofrece otra mirada a las relaciones de poder en los llamados *critical management studies*, que se han ocupado de manera amplia de esta problemática. En ellos, se puede decir, hay un agotamiento en el uso de la mirada foucaultiana típicamente elegida para el estudio del poder. En la mirada de Foucault, la fábrica que tiene lugar en las empresas, son lugares de control. En ellas, se utiliza la coerción y la disciplina como instrumentos de dominación. Foucault explica que en estos lugares tanto la disciplina del cuerpo como la docilidad del alma se utilizan para la construcción de subjetividades. En esta línea, para lograr, digamos la organización y la sanción de los sujetos Foucault propone la noción de dispositivo. En este sentido, el dispositivo alude a relaciones y vínculos entre elementos como los discursos, las instituciones, medidas administrativas, enunciados científicos, infraestructura, procedimientos, reglamentos, etc., por medio de los cuales se construyen formas de subjetividad; los dispositivos entonces, constituyen a los sujetos inscribiendo en ellos un modo y una forma de ser. Todo ello, en un ejercicio de poder. La mirada de Foucault puede contribuir a comprender cómo operan los dispositivos en las organizaciones y así cómo son las relaciones de poder. Tanto la noción de dispositivo de Foucault, como la de campo de Bourdieu, ofrecen una opción alternativa para comprender las relaciones de poder en organizaciones. Sin embargo, se consideró que la mirada de Bourdieu expresa mejor la relación interior/exterior cuando habla de “campo de fuerzas” y “campo de luchas” lo que propone una mayor articulación para comprender las relaciones de poder de una gran empresa. De igual forma, en la noción de campo se encuentra ligado el *habitus* como predisposiciones y orientaciones para las prácticas, lo que tal vez permite ampliar la idea de sujeción de Foucault en las relaciones de poder en empresas, toda vez que, por ejemplo, en los campos las luchas se orientan hacia la dominación simbólica, digamos al margen de la construcción de un tipo de subjetividad útil para los propósitos empresariales. En el caso estudiado, por ejemplo, ante la cultura organizacional los empleados de mandos medios no sindicalizados frente a los trabajadores sindicalizados, mostraron estrategias diferentes en las que parece influir el *habitus* y su posición en el campo. De igual forma, la noción de

campo permitió comprender la dinámica del poder en la tensión hacia afuera, con la legitimación de las prácticas de la empresa mediante el ejercicio de violencia simbólica, aunque, quizás, entre todos los que la reconocen se puedan identificar habitus y posiciones diferentes.

Ahora bien, fueron identificadas algunas limitaciones sobre la utilización de la perspectiva de Pierre Bourdieu para estudiar relaciones de poder en la organización empresarial Cementos Argos. El primero de ellos, radica en que si bien, en el estudio no se pretendió la completitud de la comprensión del fenómeno estudiado a partir del uso de la perspectiva de Bourdieu, ésta, teóricamente parece tener dicha pretensión. Se trata de una propuesta meta teórica para comprender los fenómenos sociales. Lo anterior se reflejó incluso en cómo se presentó el encuadre teórico: organizado en entramados, ya que las conceptualizaciones no se comprenden de manera separada. Esta suerte de totalidad difícilmente se ve reflejada en el trabajo empírico, toda vez, que éste requiere recortes y temporalidades de la realidad. Este trabajo quiso una mayor integralidad del uso de las conceptualizaciones de Bourdieu, en parte para superar el reclamo constante sobre sus usos desconectados que se encontró en el apartado de estado de la cuestión.

Otra limitación se encuentra en la gran dificultad para delimitar un campo, Ya que, Bourdieu no traza con precisión los límites a tener en cuenta, argumenta que ello derivaría de una "visión positivista" en lugar de una mirada "relacional" del mundo social, porque las fronteras también son, en sí mismas, objetos de lucha. Plantea que el problema de los límites también puede ser útil para no incluir o excluir componentes particulares de manera a priori y que puedan dejar por fuera relaciones relevantes. En este sentido, tan solo la construcción de un campo podría ser objeto de una investigación doctoral. Para el caso estudiado, se utilizó, la definición que podría decirse, convenientemente, Bourdieu plantea cuando estudia una empresa de la construcción, habilitando la delimitación de empresas de gran tamaño, por sus características, como un campo social.

En todo caso, la perspectiva de Pierre Bourdieu ofreció la posibilidad de comprender las dinámicas de construcción y funcionamiento de un campo, atravesadas por relaciones de poder. Para el caso estudiado se aportó en el entendimiento del campo empresarial colombiano y de las relaciones de poder de la empresa Cementos Argos, como campo.

También permitió identificar estrategias de los agentes en el campo para conservar o intentar subvertir, tanto materiales, como discursivas. De igual forma se conocieron los intereses en disputa de la empresa y se comprendieron los procesos de legitimación de las prácticas empresariales, aunque algunas de ellas hayan sido cuestionables.

Pues bien, se considera imperante entender, la necesidad de sumar estudios que muestren lógicas y dinámicas organizacionales que los estudios de administración y sociología organizacional tradicionales desconocen, en un tiempo donde urge evaluar la producción de conocimiento acrítico e irreflexivo que continúa agregando en una narrativa circular a los modelos empresariales vigentes y a las teorías que los soportan en una sociedad que parece privilegiar las ventajas para las grandes corporaciones y las disminuye para ella.

Bibliografía

- Alcadipani da Silveira, R. (2005). *Michel Foucault, poder e análise das organizações*. Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Álvarez, J. (2016). *Mercado, ganado y territorio: haciendas y hacendados en el Oriente y el Magdalena Medio antioqueños 1920-1960*. Medellín: Fondo Editorial FCSH Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of Management Review*, 17(3), 432-464.
- Archila, M. (1991). *Cultura e identidad obrera*. Bogotá: Centro de Investigación para la Educación Popular (CINEP).
- Archila, M. (1995). Tendencias recientes de los movimientos sociales. En F. Leal, *En busca de la estabilidad perdida. Actores políticos y sociales en los años noventa*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Archila, M. (2012). Luchas laborales y violencia contra el sindicalismo en Colombia, 2002 – 2010. ¿Otro daño “colateral” de la Seguridad Democrática? En *Controversia*, 198. Dossier “Violencia contra el sindicalismo”. Bogotá: Centro de Investigación y Educación Popular (CINEP).
- Argos. (2014). *Reporte integrado 2013*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2015). *Reporte integrado 2014*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2016). *Reporte integrado 2015*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2017). *Reporte integrado 2016*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2018). *Reporte integrado 2017*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2019). *Reporte integrado 2018*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Argos. (2020). *Reporte integrado 2019*. Medellín: Cementos Argos S.A.
- Atkinson, P. (2005). Qualitative Research – Unity and Diversity. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(3), art. 26.
- Bacharach, S., & Lawler, E. (1980). *Power and Politics in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Bachrach, P., & Baratz, M. (1970). *Power and poverty, theory and practice*. New York: Oxford University Press.
- Benson, K. (1983). Paradigm and praxis in Organizational Analysis. *Research in Organizational Behavior*, 5, 33-56.
- Bhaskar, R. (1979). *The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences*. Brighton: Harvester.
- Bhaskar, R. (2008). *A Realist Theory of Science*. Abingdon: Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. G. Richardson (Ed.), *Handboole of Theory tnd Resetttrch for the Sociology of Education* (págs. 241-S8). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P., & de Saint Martin. (1978). Le patronat. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20(21), 3 - 82.
- Bourdieu, P. (1971a). Champ du pouvoir, champ intellectuel et habitus de classe. *Scolies*, 1, 7-26.
- Bourdieu, P. (1971b). Genèse et structure du champ religieux. *Revue française de sociologie*, 295-334.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural reproduction and social reproduction. En R. Brown, *Knowledge, Education, and Cultuml Change* (págs. 71-112). London: Tavistock.
- Bourdieu, P. (1977). The economy of linguistic exchanges. *Social Science Information*, 16(6), 645-68.
- Bourdieu, P. (1979a). Symbolic power. *Critique of Antropology*, 77-85.
- Bourdieu, P. (1979b). *La Fotografía. Un arte intermedio*. México: Nueva Imagen.
- Bourdieu, P. (1980). *Questions de sociologie*. Paris: Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1983). The field of cultural production, or: The economic world reversed. *Poetics*, 12, 311-56.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1985a). Social space and the genesis of groups. *They and Society*, 14(6), 723-44.

- Bourdieu, P. (1985b). The genesis of the concepts of "habitus" and "field.". *Sociocriticism*, 2(2), 11-24.
- Bourdieu, P. (1987a). *Cboses Dites*. Paris: Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1987b). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology*, 32, 1-18.
- Bourdieu, P. (1989a). *La noblesse d'Etat: Grands corps et grandes ecoles*. Paris: Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1989b). Social space and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1994). Espíritu de familia. En M. R. Neufeld, M. Grinberg, S. Tiscornia, & S. Wallace, *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*,. Buenos Aires, Argentina: EUDEBA.
- Bourdieu, P. (1996). La double vérité du travail. En Pierre Bourdieu (dir.), " Les nouvelles formes de domination au travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 89-90.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999a). *Meditaciones pascalianas*. España: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999b). *Qué significa hablar?: economía de los intercambios lingüísticos*. España: Akal Ediciones.
- Bourdieu, P. (2002a). *Campo de poder, campo intelectual*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Montessor.
- Bourdieu, P. (2002b). *Lección sobre la lección*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (2010). *Estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Manantial.
- Bourdieu, P. (2011a). *Las estrategias de la reproducción social*. Argentina: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2011b). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.

- Bourdieu, P. (2012a). *Bosquejo de una teoría de la práctica*. Argentina: Prometeo Libros.
- Bourdieu, P. (2012b). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto* (Segunda ed.). Madrid, España: Editorial Taurus.
- Bourdieu, P. (2012c). El costurero y su firma: Contribución a una teoría de la magia. En I. Jiménez, *Capital simbólico y magia social*. México: Siglo XXI.
- Bourdieu, P., & Boltanski, L. (1977). Changes in social structure and changes in the demand for education. En S. Giner, & M. Scotford-Archer (Eds.), *Contemporary Europe: Social Structures and Cultural Patterns* (págs. 197 - 227). London: Routledge and Kegan Paul.
- Bourdieu, P., & Boltanski, L. (1981). The educational system and the economy: Titles and jobs. En C. C. Lemert (Ed.), *French Sociology: Rupture and Renewal Since 1968* (págs. 141-51). New York: Columbia University Press.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1989). For a socioanalysis of intellectuals: On Homo Academicus. *Berkeley Journal of Sociology*, 34, 1-29.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Cabezas, Z. (2012). El movimiento sindical en Colombia. Su qué hacer político en el Polo Democrático Alternativo. *Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales -IEPRI*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Cabrera, M. (2005). *El Sindicalismo en Colombia. Una Historia para resurgir*. Bogotá: Nomos.
- Caicedo, E. (2014). Idearios e imaginarios anticomunistas. Las disputas del sindicalismo en la organización de la clase obrera. De la CSTC a la CUT. 1958 – 1986. Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de Colombia.
- Carter, C., & Spence, C. (2014). Being a Successful Professional: An Exploration of Who Makes Partner in the Big 4. *Contemporary Accounting Research*, 949-981.

- Cepeda, I. (2013). Presidente: Donde uno pone el dedo sale pus. *Superintendente de notariado y registro*. Recuperado de: <http://www.ivancepedacastro.com/wp-content/uploads/2013/08/Montes-de-Mar%C2%A1a-2.pdf>.
- Chanlat, J. F., & Seguin. (1992). *L'analyse des organisations une anthologie sociologique*. Boucheville: Gaëtan Morin.
- Chanlat, J. F., & Seguin, F. (1992). *L'analyse des organisations une anthologie sociologique, tomo I*. Boucheville: Gaëtan Morin.
- Chavés, G. (24 de Noviembre de 2016). La expansión, la cuota de Velásquez en Grupo Argos. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/premios-portafolio-2016-jorge-mario-veasquez-perfil-501844>. *Portafolio*.
- Clegg, S. (1979). *The theory of power and organization*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, S. (1989). *Frameworks of power*. London: Sage.
- Clegg, S., & Hardy, C. (1996). Some dare call it power. En S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord, *Handbook of organization studies* (págs. 622-641). London: Sage.
- Clegg, S., Courpasson, D., & Phillips, N. (2006). *Power and organizations*. City Road London: SAGE Publications Inc.
- Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. (2012). *Entrevista con el Dr. Juan Esteban Calle Restrepo, Presidente Empresas Públicas de Medellín (EPM)*. [Archivo de video]. *Entrevistas con grandes líderes*. Recuperado de: <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/176>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, Fondo, Reparaciones y Costas. (2018). *Sentencia de caso Isaza Uribe y otros vs. Colombia*. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_363_esp.pdf.
- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático, Tomo I*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza.
- Cubillos, N. (16 de Enero de 2018). Grupo Argos crece sostenidamente. *El Colombiano*. Recuperado de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/libros-como-se-internacionalizo-grupo-argos-EB8012701>.

- Dahl, R. (1997). *The concept of power*. New York: Garland Publishing Inc.
- De Clercq, D., & Voronov, M. (2009a). The role of domination in newcomers "legitimation as entrepreneurs". *Organization*, 799–827.
- De Clercq, D., & Voronov, M. (2009b). The role of cultural and symbolic capital in entrepreneurs' ability to meet expectations about conformity and innovation. *Journal of small business management*, 47(3).
- de Souza, & Ribeiro. (2016). The study of organizational culture through practices: a proposal in the light of Bourdieu's legacy. *Cad. EBAPE.BR*, Article 2,.
- Deleuze, G. (1988). *Foucault*. São Paulo: Brasiliense.
- Denord, F., Hjellbrekke, J., Korsnes, O., Lebaron, F., & Le Roux, B. (2011). Social capital in the field of power: the case of Norway. *The sociological review*, 59(1), 86-108.
- Despidos masivos en Argos . (5 de Octubre de 2015). *Las2orillas*. Recuperado de: <https://www.las2orillas.co/despidos-masivos-en-argos/>.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 147-60.
- Dobbin, F. (2008). The poverty of organizational theory: comment on: "Bourdieu and Organizational Analysis. *Theory and society*, 37(1), 53-63.
- Domínguez Ruiz, I. E. (2020). Bourdieu en el World Pride 2017: especies de capital dentro y alrededor de un evento turístico. *Revista de Antropología Social*, 29(1), 47-62.
- Durkheim, E. (1995). *The Elementary Forms of Religious Life*. New York: The Free Press.
- Eisenhardt, K. M. (1991). Better stories and better constructs: the case for rigor and comparative logic. *Academy of Management Review*, 620-627.
- Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. (2007). Theory Building from Cases: Opportunities and Challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1), 25-32.
- El hombre de concreto. Recuperado de: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/perfil/articulo/jorge-mario-velasquez-presidente-cemargos/193562>. (19 de Marzo de 2014). *Revista Dinero*.
- Emerson, R. (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31-41.

- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a relational sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281-317.
- Emirbayer, M., & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and society*, 37(1), 1-44.
- ENS, E. N. (2015). Liderazgos sindicales exterminados. Una historia de resistencia frente a las lógicas del terror contra Sutimac Puerto Nare, Medellín, Colombia. Documentos de la Escuela. No. 98. . <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/nuestras-colecciones/otras-publicaciones/las-huellas-de-un-plan-de-extermio-logicas-narrativas-y-memorias-de-la-violencia-antisindical-en-antioquia-sutimac-puerto-nare-y-sintrasem>.
- ENS., E. N. (6 de Octubre de 2010). En Cementos Caribe: 700 obreros en riesgo de perder su empleo. *Panorama de conflictos laborales en la región caribe colombiana*. Recuperado de: <https://prensarural.org/spip/spip.php?article4687>.
- Ernst, J., & Jensen, A. (2019). Organizational Identity Struggles and Reconstruction During Organizational Change: Narratives as symbolic, emotional and practical glue. *Organization Studies*.
- Etzioni , A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organirations (2nd ed.)*. New York.: The Free Press.
- Fachin, R. (2014). Memórias e posicionamentos em Estudos Organizacionais. *RBEO-Revista brasileira de estudos organizacionais*, 1-14.
- Fedesarrollo, F. p. (2017). *El sindicalismo en Colombia. Informe mensual del mercado laboral*. Recuperado de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/10imloctubre2017web.pdf>.
- Fernández, M. (2011a). Querrela administrativa contra las Empresas Cementos Argos S.A. y Zona Franca Argos S.A.S. planta de Cartagena, empresas del grupo empresarial antioqueño “GEA”. Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para Construcción - SUTIMAC.
- Fernández, M. (2011b). Puntos a tratar en reunión Sindicato y Empresa del 18 de agosto de 2011. SUTIMAC. Recuperado de:

<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/08/puntos-reunion-de-trabajo-con-la-empresa-problematica-planta-cartagena-agosto-de-2011.pdf>.

- Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*, 19, 45–66.
- Fleming, P., & Sewell, G. (2002). Looking for the good soldier, Švejk: Alternative modalities of resistance in the contemporary workplace. *Sociology*, 857–873.
- Flemmen, M. (2013). Putting Bourdieu to work for class analysis: reflections on some recent contributions. *The british journal of Sociology*, 325-343.
- Fleury, M. T., & Fischer, R. M. (1996). *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Foucault, M. (1980). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder*. Colombia: Carpe Diem Communications, Inc.
- French, J., & Raven, B. (1996). The bases of social power. En J. Shafritz, & J. Ott, *Classics of organization theory* (págs. 375-384). Orlando: Harcourt Brace College Publishers.
- Friedberg, E. (1997). *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*. Paris: Éditions du Seuil.
- Gadamer, H. (1993). *Verdad y método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Gálvez, V., & Rodríguez, H. (2012). Reclamación de liquidación en vacaciones de los trabajadores convencionados en Cementos Argos planta Yumbo. Cali, Colombia: Universidad ICESI, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- Ganadores/ Líder empresarial y gestión gerencial. (4 de Diciembre de 2008). *Portafolio*. Recuperado de: <https://m.portafolio.co/economia/finanzas/ganadores-lider-empresarial-gestion-gerencial-181440>.
- García, A. (2006). *De la República Señorial a la Nueva Sociedad*. Bogotá, Colombia: Contraloría General de la Nación.
- García, S. (2016). El surgimiento de la fábrica de Cementos del Valle y su impacto en las transformaciones que se dieron en el desarrollo económico y empresarial de la

- región de 1938 a 1971. Cali, Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Humanidades.
- Gaulejac, V. (2006). Crítica dos fundamentos da ideologia da gestão. En *Análise das Organizações*. Porto Alegre: UFRGS.
- Golsorkhi, D., Leca, B., Lounsbury, M., & Ramirez, C. (2009). Analysing accounting for and unmasking domination: On our role as scholars of practice, practitioners and social science and public intellectuals. *Organization*, 779-797.
- Gonzales-Miranda, D. R., & Gentilin, M. (2012). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis organizacional*, 1(5), 1-28.
- González, N. (2014). 50 años de gerencia tecnocrática de los ingenieros de la Escuela de Minas de Medellín en las empresas de servicios públicos en Medellín 1920 - 1970. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Gramsci, A. (1971). Selection from the Prison Notebooks. En Q. Hoare, & G. Nowell (Edits.). Nueva York: International Publishers.
- Greenwood, R., & Meyer, R. E. (2008). Influencing ideas: A celebration of DiMaggio and Powell (1983). *Journal of Management Inquiry*, 258-264.
- Grupo Empresarial Antioqueño se renueva. Recuperado de: <https://www.semana.com/economia/articulo/grupo-empresarial-antioqueno-nombra-nuevos-directivos/465001>. (3 de Diciembre de 2016). *Semana*.
- Hall, R. H. (1984). *Organizações, estrutura e processos*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil.
- Hallett, T., & Gougherty, M. (2018). Bourdieu and Organizations: Hidden Traces, Macro Influence, and Micro Potential. En T. Medvetz, & J. J. Sallaz (Edits.), *The Oxford Handbook of Pierre Bourdieu*. Social TheoryOnline Publication.
- Hamadache, K. (2015). Reintroducing power and struggles within organisational fields: A return to Bourdieu's framework. En Tatli, M. Özbilgin, & M. Karatas-Özkan, *Pierre Bourdieu, organisation, and management* (págs. 97-118). Routledge.

- Hardy, C., & Maguire, S. (2010). Discourse, Field-configuring events, and change in organizations and institutional fields: narratives of DDT and the stockholm convention. *Academy of management journal*, 53(6), 1365–1392.
- Harvey, C., & Maclean, M. (2008). Capital theory and the dynamics of elite business networks in Britain and France. *The sociological review*, 103-120.
- Harvey, C., Yang, R., Mueller, F., & Maclean, M. (2020). Bourdieu, strategy and the field of power. *Critical Perspectives on Accounting*.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Herrán, M. T. (1981). *El sindicalismo por dentro y por fuera*. Centro de Investigación para la Educación Popular CINEP. Bogotá, Colombia: La Oveja Negra.
- Higuita López, D., & Sanabria Sánchez, F. (2014). Los habitus en la comprensión de la cultura organizacional: un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A. *Innovar*, 24(54), 59-74.
- Higuita, D. (2015). Acercamiento a un estudio sobre toma de posiciones y disposiciones en la organización. El caso de una empresa desde la perspectiva Bourdiana. *Cuadernos de administración*, 31(53), 7-22.
- Hoja de vida Jorge Mario Velásquez*. Recuperado de:
https://www.grupoargos.com/Portals/0/Documentos/Hoja_de_vida_Jorge_Mario_Velasquez.pdf. (s.f.). Obtenido de Grupo Argos.
- Hoja de vida José Alberto Vélez*. Recuperado de:
<https://www.grupoargos.com/Portals/0/Documents/hv-jose-alberto-velez.pdf>. (s.f.). Obtenido de Grupo Argos.
- Hoja de vida. Juan Esteban Calle Restrepo*. Recuperado de:
<https://www.argos.co/Media/Default/images/Hoja%20de%20vida%20Juan%20Esteban%20Calle%20%20mejorada%20docx1.pdf>. (s.f.). Obtenido de Grupo Argos.
- Ibarra, E., & Montaña Hirose, L. (1992). *Mito y poder en las Organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. México: Trillas.
- Jiménez, G. (16 de Mayo de 2010). El voto de “los cacaos” Recuperado de:
<https://www.pressreader.com/colombia/el-colombiano/20100516/282029028451039>. *El Colombiano*.

- Jorge Mario Velásquez recibe premio Empresario del Año. Recuperado de:
<http://www.elcolombiano.com/negocios/velasquez-recibe-premio-de-emprendario-del-ano-XB6003123>. (22 de Febrero de 2017). *El Colombiano*.
- José Alberto Vélez es reconocido como presidente de empresa líder en sustentabilidad en los premios ALAS20. (24 de Noviembre de 2015). *Recuperado de:*
https://www.grupoargos.com/es-es/Prensa/Noticias-Viejas/Detalle_noticia/ArticleId/127.
- José Vélez deja la presidencia del Grupo Argos, y hereda el puesto a su mejor alumno. Recuperado de: <http://hsbnoticias.com/noticias/economia/jose-velez-deja-la-presidencia-del-grupo-argos-y-hereda-el-p-197223>. (31 de Marzo de 2016). *HSB Noticias*.
- Juan Esteban Calle Restrepo, el nuevo gerente de EPM. Recuperado de:
https://www.elmundo.com/portal/noticias/antioquia/juan_esteban_calle_restrepo_el_nuevo_gerente_de_epm.php#.XEdHr1wzbIV. (16 de Diciembre de 2011). *El Mundo*.
- Kalmanovitz, S. (1997). *Economía y nación. Una breve historia de Colombia*. Bogotá, Colombia: T Editores.
- Karatas-Özkan, M., & Chell, E. (2015). Gender Inequalities in Academic Innovation and Enterprise: A Bourdieuan Analysis. *British journal of management*, 26, 109-125.
- La guerra del cemento. (1 de Diciembre de 1997). *Dinero*. *Recuperado de:*
<https://www.dinero.com/archivo/articulo/la-guerra-del-cemento/16550>.
- La protesta de los trabajadores de Sutimac en la planta de Argos Cartagena. (2012). *Utopía La Palabra*. *Recuperado de:* <http://utopialapalabra.blogspot.com/2012/03/la-protesta-de-los-trabajadores-de.html>.
- Lawrence, & Phillips. (2004). From Moby Dick to Free Willy: Macrocultural discourse and institutional entrepreneurship in emerging institutional fields. *Organization*, 11(5), 689–711.
- Lázaro, J. (2012). Presencia extranjera en Barranquilla: el caso de los alemanes, sus actividades económicas y el final de su influencia en la urbe caribeña, 1930-1941. *Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*, 16, 165-193.

- Lenway, S. A., & Rehbein, K. (1991). Leaders, Followers, and Free Riders: An Empirical Test of Variation in Corporate Political Involvement. *The Academy of Management Journal*, 34(4), 893-905.
- Levina, N., & Orlikowski, W. J. (2009). Understanding shifting power relations within and across organizations: a critical genre analysis. *Academy of management journal*, 52(4), 672–703.
- Londoño, D. (2012). El prisma estructural: Una configuración para las acciones estratégicas institucionales; el caso Argos en el entorno colombiano, 1960-2007. Colombia: Universidad EAFIT.
- Lukes, S. (2007). *El poder. Un enfoque radical*. Madrid: Siglo XX Editores.
- Lundberg, C. C., & Young, C. A. (2005). *Foundations for Inquiry: Choices and Trade-Offs in the Organizational Sciences*. Stanford: Stanford Business Books.
- Lyke, A. (2017). Habitus, doxa, and saga: applications of Bourdieu's theory of practice to organizational history. *Management & Organizational History*, 12(2), 163-173.
- Maclean, M., Harvey, C., & Kling, G. (2015). Business elites and the field of power in France. *Research in the Sociology of organizations*, 43, 189-219.
- Maclean, M., Harvey, C., & Chia, R. (2010). Dominant corporate agents and the power elite in France and Britain. *Organization studies*, 31(3), 327-348.
- Maclean, M., Harvey, C., & Kling, G. (2014). Pathways to power: Class, hyper-agency and the French corporate Elite. *Organization studies*, 1-31.
- Maguire, S., Hardy, C., & Lawrence, T. (2004). Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Management Journal*, 657–679.
- Malsch, B., & Gendron, Y. (2013). Re-theorizing change: institutional experimentation and the struggle for domination in the field of public accounting. *Journal of management studies*, 870-899.
- Mangi, L. (2009). Neoinstitutionalism and the appropriation of Bourdieu's work a critical assessment. *RAE - revista de administração de empresas*, 49(3), 323-336.
- Mason, J. (1996). *Qualitative Researching*. Londres: Sage.

- Mason, J. (2006). «Mixing methods in a qualitatively driven way». *Qualitative Research*, 6(1), 9-26.
- Mbembe, A. (2003). Necropolitics. *Public Culture*, 15(1), 11–40.
- McKinlay, A., & Starkey, K. (1997). *Foucault, management and organization theory: from panopticon to technologies of self*. London: Sage.
- Mintzberg, H. (1983). The power configurations. En H. Mintzberg, *Power in and around organizations* (págs. 291-516). Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. Barcelona: Ariel.
- Misoczky, M. A. (2003). Implicações do uso das formulações sobre campo de poder e ação de Bourdieu nos estudos organizacionais. *RAC, Edição Especial*, 09-30.
- Montag, W. (2005). Necro-economics: Adam Smith and death in the life of the universal. *Radical Philosophy*, 134, 7-17.
- Motta, F. C. (1986). *Organização & poder*. São Paulo: Atlas.
- North, D. C. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (A. Bárcena, Trad.). México: Fondo de Cultura Económica.
- O'Mahoney, J. (2007). Constructing habitus: the negotiation of moral encounters at Telekom. *Work, employment and society*, 21(3), 479–496.
- Ocampo, J. A. (2007). *La formación de la economía moderna desde 1930*. *Gran Enciclopedia de Colombia. Economía I*. Bogotá: Círculo de Lectores S.A.
- Ochoa, H., & Ríos, A. (2011). Liderazgo, la competencia esencial que transformó una empresa colombiana en un gigante internacional: el caso de Cementos Argos. *Estudios gerenciales*, 27(121), 39-58.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE & Ministerio de Trabajo, Colombia. (2016). *Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales. Colombia. Resumen ejecutivo, evaluación y recomendaciones*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Colombia-AR-Spanish.pdf>. Colombia.
- Osorio, I. (1985). *Sindicalismo, salarios y prestaciones en la industria manufacturera colombiana*. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.

- Ostau, F. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. *Jus Laboral. Universidad Católica de Colombia*.
- Pagés, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Papadopoulos, T., & Roumpakis, A. (2013). Metarreglamentación de las relaciones laborales en Europa: dinámicas de poder y competencia entre normativas nacionales. *Revista internacional del trabajo*, 133(2), 87-309.
- Parsons, T. (1969). *Politics and social structure*. Nueva York: Free Press.
- Penalva, C., Alaminos, A., Francés, F. J., & Santacreu, O. A. (2015). *La investigación cualitativa : técnicas de investigación y análisis con Atlas.ti*. España: Cuenca.
- Pfeffer, & Salancik. (1974). Organizational Decision Making as a Political Process: The Case of a University Budget. *Administrative Science Quarterly*, 19, 135-151.
- Pfeffer, & Salancik. (1978). *The External Control of Organizations: a Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Pfeffer, J. (1993). *El poder en las organizaciones. Política e influencia en una empresa*. México: Mc Graw Hill.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1977). Who gets power - And how they hold on to It. A strategic contingency model power. *Organizational dynamics*, 5(3), 3-21.
- Poulantzas, N. (1982). *Poder político y las clases sociales*. Paris: Maspéro.
- Presidencia de la República de Colombia. (27 de Noviembre de 2009). Obtenido de Sitio de archivo de la Presidencia 2002 – 2010. Recuperado de: <http://historico.presidencia.gov.co/fotos/2009/noviembre/27/foto8.html>.
- Ramírez, L. H. (2004). Hacia un análisis crítico de la Gestión: Presentando los «Critical Management Studies», Estado, Gobierno, Gestión pública. *Revista Chilena de Administración Pública*, 2(4), 2-25.
- Ramírez, S. (2015). Juan Esteban Calle Restrepo. Perfil biográfico. *Memoria empresarial. Universidad EAFIT*.
- Restrepo Santamaría, el poder de la sencillez. (15 de Marzo de 2015). *La República*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/restrepo-santamaria-el-poder-de-la-sencillez-2232131>.

- Restrepo, N. (2009). *Élites empresariales antioqueñas. Transformación e influencia de las élites patronales de Antioquia sobre las políticas económicas y sociales colombianas a partir de 1940*. Paris, Francia: Ecole des hautes études en Sciences Sociales.
- Robert, P. (2010). La organización empresarial como un campo. *EMPIRIA. Revista de metodología en ciencias sociales*, 20, 165-185.
- Robertt. (2010). La organización empresarial como un campo de luchas: cuestiones metodológicas y pormenores de investigación. *EMPIRIA*, 165-185.
- Rodríguez, J. (21 de Octubre de 2015). Argos “evaporó” 33 millones de acciones a los trabajadores. Recuperado de: <http://zonacero.com/generales/argos-evaporo-33-millones-de-acciones-los-trabajadores-46624>. *Zonacero.com*.
- Rodríguez, S. (14 de Marzo de 2016). Siete empresarios de alto rendimiento pasaron de piscinas y canchas a escritorios. *La República*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/siete-empresarios-de-alto-rendimiento-pasaron-de-piscinas-y-canchas-a-escritorios-2358621>.
- Rojas, J. (2007). Argos, un nuevo paradigma de negociación laboral colectiva. *Revista actualidad laboral*, 144, 4-9.
- Rojas, J. (1 de Noviembre de 2015a). El nuevo presidente del Grupo Argos empezó como practicante universitario. Recuperado de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/velasquez-de-aprendiz-a-lider-del-grupo-argos-EG3019512>. *El Colombiano*.
- Rojas, J. (3 de Diciembre de 2015b). Gerente saliente de EPM presidirá Cementos Argos. Recuperado de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/empresas/gerente-saliente-de-epm-presidira-a-cementos-argos-YC3217515>. *El Colombiano*.
- Rojas, J. (26 de Abril de 2015c). José Alberto Vélez, presidente del Grupo Argos, elegido “inversionista del año”. Recuperado de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/jose-a-velez-elegido-inversionista-del-ano-BX2981399>. *El Colombiano*.
- Rojas, J., & Arias, F. (10 de Marzo de 2016). José Alberto Vélez se baja del avión de Grupo Argos para irse al campo. Recuperado de:

<http://www.elcolombiano.com/negocios/grupo-argos-se-retira-jose-alberto-velez-XA3727770>. *El Colombiano*.

- Rosado Duque, J. B. (2005). El sindicalismo colombiano: actor social en medio de la guerra y el temor de la libertad. En E. de la Garza, *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (págs. 96-120). Buenos Aires: CLACSO.
- Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum: Qualitative Social Research*, 10(2).
- Saavedra Mayorga, J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenomenos organizacionales. *Rev.fac.cienc.econ*, XVII(2), 45-60.
- Sabogal, C. (1980). *Historia del control de precios en Colombia*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- SAI homenajeó a ingenieros. Recuperado de:
<https://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=22654>. (17 de Junio de 2006). *El Mundo*.
- Salgado, A. M. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación de rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13, 71-78.
- Sanabria, M., Saavedra, J., & Smida, A. (2015). Los estudios criticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. *Rev.fac.cienc.econ*, XXIII(1), 209-234.
- Sanz, C. (1982). *Historia de una gran empresa*. Colombia: Ediciones Gaudí.
- Seo, M.-G., & Creed, D. (2002). Institutional contradictions, praxis and institutional change: A dialectical perspective. *Academy of Management Review*, 27(3), 222–247.
- Serna, M. (2013). Globalización, cambios en la estructura de poder y nuevas elites empresariales: Una mirada comparada de Uruguay. *Revista de Sociología y política*, 21(46), 93-103.
- Sieweke, J. (2014a). Pierre Bourdieu in management and organization studies. A citation context analysis and discussion of contributions. *Scandinavian journal of management*, 1-12.

- Sieweke, J. (2014b). Imitation and Processes of Institutionalization – Insights from Bourdieu’s Theory of Practice. *Schmalenbach business review (SBR)*, 24-42.
- Stake, R. (2005). Qualitative case studies. En K. Denzin, & S. Lincoln (Eds.), *the Sage handbook of qualitative research* (págs. 443-466). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stephens, C., & Gillies, A. (2012). Understanding the role of everyday practices of privilege in the perpetuation of inequalities. *Journal of community & applied social psychology*, 22, 145–158.
- Stinchcombe, A. (1965). Social structure and organizations. En J. G. March (Ed.), *Handbook of organizations*. (págs. 142-193). Chicago: Rand McNelly & Company.
- Superintendencia de Industria y Comercio*. (2017). Obtenido de Resolución 831391. Recuperado de http://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Normativa/Resoluciones/Resolucion_81391_2017.pdf.
- Superintendencia de Industria y Comercio*. (2018). Obtenido de Resolución 23157. Recuperado de http://www.sic.gov.co/sites/default/files/estados/052018/RESOLUCION_23157_CEMENTOS_PUBLICA.pdf.
- Superintendencia de Sociedades*. (2018a). Obtenido de Comportamiento de las 1.000 empresas más grandes del sector real, por ingresos operacionales. Informe. Recuperado [de https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Documents/2018/Informe_Las_1000.pdf](https://www.supersociedades.gov.co/Noticias/Documents/2018/Informe_Las_1000.pdf).
- Superintendencia de Sociedades*. (2018b). Obtenido de 1.000 más grandes NIIIF [Fichero de datos]. Recuperado de: https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/estudios_financieros/Paginas/default.aspx.
- Susa, D. (31 de Marzo de 2012). El top cinco de los nombres que más se repiten en las juntas directivas locales. *La República*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/el-top-cinco-de-los-nombres-que-mas-se-repiten-en-las-juntas-directivas-locales-2006239>.

- Suscaballos.com*. (18 de Julio de 2012). Obtenido de Foro del caballo de paso. Etología y aprendizaje en equinos [Mensaje en foro]. Recuperado de:
<http://suscaballos.com/foros/index.php?topic=42570.0>.
- Swartz, D. (2008). Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis. *Theory and society*, 37, 45–52.
- Todos llevan del bulto. (18 de Agosto de 2015). *Dinero*. Recuperado
<https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/todos-llevan-del-bulto/29141>.
- Townley, B. (2014). Bourdieu and organizational theory: a ghostly apparition. En Adler, P. du Gay, G. Morgan, & M. Reed, *The Oxford handbook of Sociology, social theory, and organization studies* (págs. 39-63). United Kingdom: Oxford University Press.
- Trabajadores de Argos en Sucre presentan pliego de peticiones unitario. (18 de Julio de 2012). *El Universal*. Recuperado de:
<https://www.eluniversal.com.co/regional/trabajadores-de-argos-en-sucre-presentan-pliego-de-peticiones-unitario-84-MXEUI68370>.
- Trago amargo para Argos y el empresario paisa José Alberto Vélez. (14 de Agosto de 2018). *Las dos orillas*. Recuperado de: <https://www.las2orillas.co/trago-amargo-para-argos-el-empresario-paisa-jose-alberto-velez/>.
- Universidad de Antioquia. *Con el cemento en la sangre. A 50 años de la masacre de Santa Bárbara*. (2013). De la urbe.
- Universidad EAFIT. *Nuevo presidente, vicepresidente e integrantes del Consejo Superior. Comunicado No. 6. 20 de enero de 2017*. (20 de Enero de 2017). Obtenido de Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/economiafinanzas/noticias-eventos/Paginas/nuevos-presidente-vicepresidente-e-integrantes-del-consejo-superior.aspx>.
- Urteaga, E. (2012). La sociología de las organizaciones: perspectivas alternativas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 151 176.
- Valencia, L., & Celis, J. (2012). *Sindicalismo asesinado*. Bogotá, Colombia: Random House Mondadori.

- Varela, E. (2018). *La Hegemonía del Management: Una genealogía del poder managerial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Vélez, J. (2017). *El gran empresario. En: Sura. Nicanor Restrepo Santamaría 1941 – 2015*. Obtenido de Recuperado de: <https://www.las2orillas.co/wp-content/uploads/2017/04/Pr%C3%B3logo-y-cap%C3%ADtulo-JAV.pdf>.
- Vélez, S. (25 de Enero de 2012). Vocación de servicio en los genes. *El Mundo*. Recuperado de: <https://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=191762>.
- Vera, A. (2011). En concreto, un servidor público. *Recuperado de: https://www.elmundo.com/portal/noticias/economia/en_concreto_un_servidor_publico.php#.XEY5clwzbiU*.
- Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa: fases, métodos y técnicas*. Madrid: Síntesis.
- Vieira de Souza Filho, O., Zanon da Silveira, R., de Pádua Carrieri, A., & Teixeira, J. (2013). Um arranjo produtivo em xeque”: campo, habitus e capital simbólico em um Arranjo Produtivo Local moveleiro em Minas Gerais. *R.Adm*, 48(4), 671-687.
- Villar, L. (s.f.). Creación del Fondo Rodrigo Botero Montoya. *Coyuntura económica: Investigación económica y social*, XLVI(1), 209 – 220.
- Wacquant, L. (2013). Poder simbólico e fabricação de grupos. *Novos estudos*, 87-103.
- Weber, M. (2001). *Historia económica general*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (2004). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- White, H. (1979). *Tropics of discourse: Essays in cultural criticism*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Willmott, H. (2007). La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas. En C. J. Fernández Rodríguez, *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies* (págs. 103-160). Madrid: Siglo XXI.
- Wilson, G. K. (1990). Corporate Political Strategies. *British Journal of Political Science*, 20(2), 81-288.
- Wright, A. (2009). Domination in organizational fields: it’s just not cricket. *Organization*, 16(6), 855–885.

Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and Methods* (3rd ed.). thousand oaks, ca:
sage.