

AUTOETNOGRAFÍA COMPARATIVA DEL TRABAJO

Comparative autoethnography of labor

Félix Rodríguez Higley

felixrod@ucm.es

Natalia Esteban Leney

nesteb01@ucm.es

Universidad Complutense de Madrid

Resumen:

Se explora en el presente texto, mediante la técnica de investigación de la autoetnografía, la adquisición -a través del cuerpo y de las emociones- de las disposiciones adaptativas al campo social del trabajo. Particularmente, se efectúa una comparación de la adquisición de disposiciones relativas a dos campos laborales profundamente dispares: el campo laboral de un dependiente de Inditex S.A, y el campo laboral de una entrenadora de baloncesto en un club deportivo elemental. Para ello se acude a la teoría de la práctica de Bourdieu, concretamente a su desarrollo del conocimiento por cuerpos, así como su teoría de la dualidad constitutiva. Así mismo, se atiende al modelo de producción y modo de organización empresarial relativo a cada campo laboral y sus implicaciones contractuales, que influyen sobre la práctica del trabajador, y por tanto sobre la adquisición de las disposiciones adaptativas al campo laboral en su habitus. También, la significación del trabajo como verdad objetiva (trabajo como medio de subsistencia y, por tanto, de explotación), o como doble verdad (la eufemización de la práctica de explotación bajo la idea de vocación) está a su vez relacionada con la estructura empresarial y condiciones contractuales, así como el servicio que suministra el trabajador; y en última instancia, con la adaptación del sujeto al campo social, un aprendizaje situado y corpóreo.

Palabras clave: trabajo/labor, autoetnografía/autoethnography, cuerpo/body, organización empresarial/business management, explotación/exploitation.

Abstract:

In the following text we will explore through the human body and emotion the acquisition of different adaptive dispositions in the workspace, using the qualitative investigation tool called Autoethnography. More so, we will compare such adaptive dispositions in two very different fields of work: the workspace of a shop assistant in Inditex S.A on the one hand, and the workspace of an elementary basketball club coach on the other. For such a task, we will turn to Bourdieu's Theory of Practical Action, in particular to the development of knowledge through the human body, and his Theory of Constitutive Duality. Likewise, we will attend to the different modes of production and business management of each workspace and their contractual conditions, which can affect their practice, and so their adaptive dispositions at their labor field, and Habitus. Also, we will link the significance of work, as an objective truth (work as a mean of subsistence, that is, exploitation) or a twofold truth (laundering exploitation under the idea of work as a vocation), and in turn related to business and production modes and the services provided by their workers, as well as their adjustment to a specific social field, which is situated learning specific and physical training.

Keywords: labor, autoethnography, body, business management, exploitation.

Introducción

El trabajo es un medio fundamental por el que uno se autorrealiza. O al menos eso se suele decir desde la lógica capitalista con la intención de que se perciba a este como tal, y no como un medio de explotación -en su sentido más marxista-. Sin embargo, las implicaciones que tiene el trabajo en las personas son muy variadas: puede ser un instrumento por el que sobrevive, se puede hacer por vocación, por ambas razones, o por ninguna. Y eso es precisamente lo que se va a tratar en el siguiente ensayo: la forma en que se configura el trabajo en las personas, en sus subjetividades y en sus cuerpos.

Para ello se llevará a cabo una comparación de dos puestos de trabajos/empleos completamente diferentes: el caso de un dependiente en la empresa Inditex S.A., y el caso de una entrenadora de baloncesto de adolescentes. Si bien ambos trabajos pertenecen al llamado "sector servicios", cuya presencia ha aumentado en los últimos 50 años hasta convertirse en el sector predominante, las características de ambos puestos son muy diferentes, tanto a nivel técnico y funcional, como a nivel físico y emocional. No obstante, estas diferencias tienen algo en común: se encarnan corporalmente, es decir, a través del cuerpo -fisiológicamente hablando- y la

emoción, el ser humano se configura no únicamente como empleado -y por tanto teniendo implicaciones de subordinación que serán tratados, sino también como un ser reflexivo en tanto que aprende y mejora por naturaleza en un proceso de desarrollo constante. Para poder entender esta estructura personal de la configuración del yo laboral, se ha decidido utilizar la técnica cualitativa de la autoetnografía, precisamente para poder exponer las reflexiones, sentimientos, subjetividades... que se poseen y que se desarrollan por y mediante el trabajo. Por ende, es necesario hacer una recopilación de estas impresiones para poder reconstruir el trabajo en la propia persona y ver los efectos que tiene en el día a día. Más aún, también se exponen las consecuencias que tiene el marco laboral sobre estos casos, refiriendo al conjunto de prácticas organizadas en un modelo de producción específico al momento sociohistórico, y que afecta a las formas limitadas en las que el trabajo se encarna en el cuerpo y en la subjetividad humana.

De esta manera el siguiente ensayo tratará varios apartados. En primer lugar, se explicará la metodología utilizada y su pertinencia a este tipo de investigación. En segundo lugar, se expondrán los principales cambios en los modelos de producción y organización empresarial que se han dado en los últimos 70 años para poder dar cuenta de las influencias específicas que tienen sobre los distintos puestos. En tercer lugar, se explicará cómo estos modelos son aplicados a cada caso, si ha habido cambios o no, y de qué forma se han dado y se manifiestan objetivamente. En cuarto lugar, se tratará la cuestión de la doble verdad del trabajo de Bourdieu como introducción a la parte autoetnográfica. En quinto lugar, se tratarán las autoetnografías más detalladamente a partir de Illouz y la idea del cuerpo y la emoción en el trabajo. Es aquí donde se mostrarán las características de ambos puestos laborales a través de la descripción, a la vez que se relacionará con la teoría expuesta, tanto la que está relacionada con el marco sociolaboral y productivo, como la relacionada con el cuerpo y la emoción como medios de articulación de un “yo” laboral.

Metodología

Tomando en consideración el objeto de investigación antes presentado -esto es, la comparación de dos trabajos distintos, en los cuales el cuerpo ocupa un rol importante para el aprendizaje de la práctica laboral- se ha apostado por una metodología que permite profundizar más en cómo un individuo se conoce, aprende, se configura, se subordina, se enajena... del y en el trabajo, y del objeto en sí. Para ello se recurrió a una técnica cualitativa muy común en los estudios de caso, sobre todo en aquellos relacionados con la propia experiencia: la autoetnografía.

Tal y como su nombre indica, se trata de una técnica que consiste en el trabajo de campo sobre uno mismo. A partir de la anotación, del recuerdo, de la reflexividad -entendida como inherente a lo social (Ferreira, 2009)- se logra recabar información sobre cómo uno se desenvuelve en el espacio a través del cuerpo y la emoción, porque como Esteban (2004) explica, son medios por los que nos identificamos y actuamos en distintas situaciones. Epistemológicamente supone una ruptura de la frontera entre el sujeto y el objeto de estudio, porque el límite no está definido. Mediante esta técnica se es capaz de disociar de uno mismo y objetivarse, siendo subjetividades a su vez, en un campo específico -en este caso el laboral-. Es característica esta forma de acceder al conocimiento, pues, en tanto que de ciencia social se trata -y por ello se halla inmersa en la incertidumbre propia de la existencia humana (Ferreira, 2009)-, supone una superación de la metodología y epistemología clásicas, precisamente porque, al ser reflexivos, al aprender constantemente a la vez que este aprendizaje es efímero, se logra una retroalimentación continua en la producción de conocimiento, la cual nunca termina, apareciendo así la “transducción ontogenética” (Ferreira, 2009). De esta manera, el individuo logra acercarse a una información que, aunque sólo es circunstancial, facilita la elaboración de experiencias concretas de una forma más científico-social. Esto implica que la participación en dicho análisis es completa, pues ya no sólo existe una conciencia de que se está llevando a cabo un autoanálisis, sino que se invade el propio campo a investigar, pues se es parte de él (Esteban, 2004). Y, aun a pesar de que la propia presencia pueda generar sesgos en la propia percepción de la experiencia, “informante e investigador en una misma persona reivindican su derecho a hablar hasta las últimas consecuencias” (Esteban, 2004).

De esta forma se llevaron a cabo una serie de anotaciones en cuadernos de bitácora donde se exponen sensaciones, percepciones, situaciones, reglas, códigos... que exploran cómo se desenvuelve uno en el trabajo, cómo es el aprendizaje y cómo son las relaciones tanto con los compañeros del trabajo, así como superiores, como con los objetos de trabajo y/o consumidores del servicio en sí. Estos datos personales se van a enmarcar en un contexto socioeconómico y laboral que se caracteriza por ser flexible, incierto y en muchos casos, precario. Posteriormente, y a partir de estas experiencias contextualizadas, se hará la comparación de ambas autoetnografías del trabajo, donde se comprueban las principales diferencias entre los campos estudiados.

Marcos laborales: Los cambios en la producción y la organización empresarial

Antes de adentrarse en el núcleo del análisis de las experiencias e implicaciones corporales en el trabajo, es necesario hacer una breve contextualización de cómo las relaciones laborales se articulan actualmente en el sistema económico, político, social y laboral, enmarcando así sociohistóricamente las autoetnografías. Para ello se exponen los cambios generales que se han dado tanto en los modelos de producción industrial como en los modelos de organización y estructura empresarial, sobre todo atendiendo a la neoliberalización en los años 70, y la globalización en los años 90, que acentúan estos cambios, incluso favoreciéndolos en tanto que el mundo está interconectado y ahora estas formas se han extendido a más economías nacionales. Para ello se ha recurrido a Sayer (1999) y Sennet (2000), los cuales nos explican la evolución que se ha dado en el campo productivo y empresarial. Posteriormente se concretan las modificaciones específicas que se han dado en cada campo, es decir, como los cambios generales se han materializado en las empresas para las que ambos casos han trabajado. De esta forma, se observa un cambio drástico en la relación con el objeto de trabajo, pero que se manifiesta de forma diferente para cada uno, aun siendo ambos trabajos pertenecientes al sector servicios.

Hacia las décadas de los 50 y los 60 ya comenzaban a manifestarse fallos en el modelo productivo (JIC) y empresarial fordista en el capitalismo occidental, sobre todo en EE. UU y Europa. El crecimiento económico se ralentizaba, otras economías comenzaban a ganar terreno y aparecían cada vez más tecnologías de las que disponer. El sistema necesitaba un lavado completo y readaptarse a los tiempos, a la nueva demanda, al nuevo consumo, a la neoliberalización económica que comenzaba a financierizarse y globalizarse. En un sistema económico cada vez más competitivo, no era rentable la rigidez técnica y social, fue necesario reinventarse. Por entonces, existía una obsesión por aumentar y acelerar el volumen de producción en el menor tiempo posible para prevenir pedidos futuros -como núcleo de la lógica capitalista occidental (Sayer, 1999)- que acabó siendo devastadora tanto en términos de productividad, como de mano de obra, la cual sufrió los peores efectos. Por un lado, se acumulaban inmensos inventarios y existencias reguladoras -materiales y humanas- para anticiparse a la demanda y el consumo y siempre estar cubiertos, “nunca cortar el suministro”. Sin embargo, la falta de control de calidad -implicando un alto porcentaje de rechazos-, la distancia con los proveedores, el coste de los almacenes o las constantes escaseces o excesos, acababa en una saturación de producción difícil de gestionar y que no era productiva (Sayer, 1999). Por otro lado, existía una excesiva demarcación y especialización del trabajo, donde

la poca flexibilidad, participación y cooperación, y por tanto mayor interdependencia -en una estructura piramidal rígidamente jerarquizada- de y entre los trabajadores, acabó desembocando en su desmotivación y su aburrimiento. La monotonía del día a día (Sennet, 2000) y la poca comunicación con el resto de los compañeros llevaba al trabajador a una fatiga que acabó siendo improductiva para las empresas. De esta forma, la poca fluidez y alta mecanización del proceso de trabajo fordista y del JIC dieron pie a que el modelo japonés JIT o toyotista se comenzara a implantar en las empresas.

Así llegó desde Japón el JIT, o “Just in time” japonés, que se expandió hacia los años 70 a un montón de empresas de todo el globo. Este modelo, nacido tras la posguerra, fue una adaptación de las prácticas occidentales a las japonesas, y si bien en muchos aspectos ambos modelos poseen muchas características en común, la filosofía de este nuevo modelo cambió radicalmente la forma de producir, porque se vio en él, no solo una forma de conseguir más beneficios a corto plazo, sino también una manera de romper con la rutina propia del fordismo. Gracias a sus innovaciones técnicas y de organización empresarial, el toyotismo lograba aquello en lo que el fordismo fracasaba: responder a los cambios de la demanda, reestructurarse continuamente.

El modelo toyotista, a diferencia del fordista, se centraba en fabricar lo justo y lo necesario cuando hacía falta (Sayer, 1999). De esta forma la acumulación de inventarios y existencias reguladoras se reducía, logrando grandes ahorros, que eran invertidos en la calidad de sus productos. Para ello utilizaban más maquinaria, pero más reducida, que pudiera permitir el flujo continuo de producción en caso de que se produjeran fallos, precisamente para conseguir la flexibilidad que otros modelos productivos no lograban. Aquí reside el núcleo del toyotismo: ser flexible, adaptarse, doblegar las dificultades sin doblarse uno mismo. Y es que el sistema JIT no solo aplicaba esta filosofía a la producción, sino también a la organización social y empresarial. La coordinación, la cooperación y la participación por fin fueron los principios de un modelo empresarial. Permitían no solo una amplia formación a la vez que especialización de distintas tareas, sino que recibían retroalimentación y eran incentivados a mejorar gracias a la alta comunicación con sus compañeros. De esta forma surgen los “Kanban” (Sayer, 1999), que son una serie de instrucciones con las que los distintos niveles de producción se mantenían informados de lo que iban necesitando, lo que iba ocurriendo, para poder organizarse de una manera más eficiente. Mediante estas formas, esto es, el Kanban, la flexibilidad, la colaboración... se lograba la fluidez de la que el fordismo carecía. Ante la cada vez mayor inestabilidad de la demanda, y por tanto la necesidad de reestructurarse rápidamente, surgía este modelo como alternativa para lograr grandes beneficios, una alta productividad y una importante capacidad de respuesta al

mercado, porque precisamente la interdependencia que atascaba al fordismo es inexistente en este modelo. De esta forma, mientras el JIC era un modelo de acumulación de grandes lotes y existencias reguladoras, el JIT consiste en una serie de procesos de producción muy integrados de pequeños lotes, pero que ahorra por ser un sistema donde se aprovecha la maquinaria -menor- existente y la mano de obra -activa, eficiente, flexible y en constante aprendizaje- (Sayer, 1999).

Así se observa una diferencia remarcable entre ambos modelos y que va a ser el punto de referencia en las empresas y la producción desde la adaptación al modelo toyotista: la flexibilidad. Sennet (2000) nos explica cómo esa característica se vuelve necesaria en un mercado de consumo muy inestable, donde la reestructuración e innovación son necesarias ante una gran demanda, ahora mucho más específica. De esta forma la flexibilidad se convierte en el núcleo de la organización tanto técnica y productiva como social. Sin embargo, es imprudente pensar en la flexibilidad como una libertad total de los trabajadores para poder sacar adelante su trabajo cuando quieran y como quieran, pues mediante esta se instauran nuevas formas de organización y producción que no son necesariamente mejores, pero tampoco peores. Este sistema se sustenta en tres pilares según Sennet (2000): (1) la reinención discontinua de instituciones, es decir, la reestructuración o “reengineering”, consistente en la renovación de plantillas cuando no es eficiente o productiva -pues se puede prescindir de ellas en cualquier momento ya que no hay interdependencia-, dejando en una situación precaria y desmotivadora a los trabajadores, todo con el propósito de adaptarse a los cambios del mercado, como si estos fueran inevitables y haya que reajustarse a ellos -siendo en parte una excusa para un alto porcentaje de despidos-; (2) la especialización flexible, entendida como conseguir más variedad en menos tiempo, implicando más tareas y más intensidad de trabajo, las cuales se ajustan a la demanda y el consumo; y (3) la concentración sin centralización, donde el trabajador es supuestamente dotado de mayor libertad para llevar a cabo sus tareas, cuando, en realidad, la mayor parte del tiempo existe una presión para sacarlas adelante en el menor tiempo posible, estableciéndose el tiempo como un bien muy preciado con el que se puede ganar o perder. Estos pilares explican cómo las empresas contemporáneas intentan lograr beneficios altos a corto plazo mediante el uso del régimen flexible, pero, en el fondo, este es muy improductivo, y hasta devastador para el propio trabajador, el cual no solo está en situación de tensión por su precariedad y movimiento constante, sino que no termina de identificarse con lo que hace, se aleja cada vez más de su trabajo, se vuelve “ilegible”. Sennet (2000) explica este fenómeno a través de los cambios que se dieron en una panadería, donde en sus orígenes era regida por una familia cuyo vínculo a su trabajo es alto, pero que con el tiempo se vuelve una franquicia donde los trabajadores no poseen ningún tipo de conexión a su trabajo, produciéndose

en ellos una completa indiferencia. De esta forma la flexibilidad, aún en un intento de romper con la monotonía y rutina destructiva del fordismo, genera una desidentificación con el trabajo que se ejerce, porque en la mayoría de los casos, se tratan de trabajos temporales, donde entran y salen trabajadores constantemente. Muy pocos aplican a su propio carácter esa desvinculación del pasado, esa falta de apego, esa seguridad en sí mismos para aceptar la fragmentación como forma de vida, solo los que poseen más éxito son capaces de adaptarse a esta nueva forma de trabajar (Sennet, 2000).

Una vez expuesto el marco laboral y productivo sobre el que se ha trabajado, esto es, el flexible, se procede a ver cómo las empresas para las que trabajamos se han adaptado o no a estos cambios. Más adelante se abordará cómo estos cambios afectan al trabajo y cómo se encarnan a través del cuerpo y la emoción.

El caso de Inditex S.A.

Inditex S.A., el grupo empresarial multinacional líder en todo el mundo en el sector textil, es un ejemplo claro del sistema JIT/toyotista que logró adaptarse a los cambios en el mercado hacia los años 80 (Martínez-Senra *et al.*, 2012). Fue esta década durante la cual el grupo Inditex se estaba expandiendo a nivel global, por un lado abriendo tiendas en Europa, América y empezando en Asia, pero por el otro lado también llevando a cabo una progresiva deslocalización de sus fábricas a países de mano de obra más barata con el objetivo de reducir costes de producción. Al mismo tiempo, y como causa y consecuencia de ello, se estaba produciendo una necesidad de flexibilizar la producción, la distribución y el diseño de estos productos, cuyo alcance era internacional. Porque, precisamente, el objetivo de esta empresa es que el cliente sea el centro de atención, buscando la personalización del producto y la creación de nuevas tendencias, y simultáneamente enfocando sus diseños hacia todo tipo de consumidores en todo el globo. De aquí surge la introducción del régimen flexible en la producción y la organización empresarial, para responder a una sociedad cada vez más consumista -y en cierto modo obsesionada por identificarse a través del propio consumo- y más impaciente -gracias a la comodidad y rapidez de las nuevas tecnologías digitales-. De esta forma, el reto de Inditex era “conjugar la necesidad de reducir los costes de producción con la exigencia de contener los costes de coordinación derivados de las crecientes exigencias de flexibilidad que surgen de unos clientes cada vez más exigentes en términos de personalización y plazos de respuesta” (Martínez-Senra *et al.*, 2012). Para contestar esta exigencia social Inditex adoptó el “Lean Manufacturing”, un modelo productivo del JIT, donde solo se producía lo necesario, no acumulando inventarios inmensos y renovándose

constantemente: “dos veces a la semana, en momentos precisos, los gerentes de tienda ponen pedidos a la fábrica, y dos veces a la semana, en la fecha prevista, llegan nuevas prendas” (LeanSherpa). Otro rasgo que caracteriza a esta empresa es, aparte de su agilidad y rapidez, la fabricación y venta de productos de buena calidad a bajo coste, logrando acercar sus marcas a más gente. Pero esta flexibilidad y capacidad de desenvolverse tan fácilmente en los cambios constantes de las necesidades y gustos sociales no sería posible sin el uso de la tecnología. Actualmente la compañía utiliza “la tecnología RFID (Radio-Frequency Identification), que permite localizar las prendas desde que se fabrican hasta que se venden” (Hernando, 2019). Gracias a estos sistemas de control del producto, de supervisión de calidad, de agilidad ante los cambios, y de comunicación y cooperación entre trabajadores, departamentos y direcciones -en una integración vertical-, Inditex se ha vuelto la referencia en la moda del “prêt-a-porter” a nivel global, siendo teniendo un carácter polifuncional, flexible, rápido y atento al gusto del cliente.

El caso del club deportivo elemental de baloncesto

En contraposición con la situación de Inditex S.A., inscrita en el proceso de neoliberalización de la actividad empresarial con su respectiva atenuación organizacional y productiva al sistema JIT/toyotista y su deslocalización, encontramos el caso de un club deportivo elemental de baloncesto. Un club de baloncesto localizado en un municipio madrileño cuya oferta de servicio es el entrenamiento elemental y el acceso a la competición provincial de baloncesto (por lo general a la Federación de Baloncesto de Madrid, pero también a la competición de Juegos Deportivos de Escuelas Católicas de Madrid) mediante la inscripción en un equipo. El club no tiene ánimo de lucro -no busca una rentabilidad económica y a priori tampoco deportiva-. Su financiación se da principalmente a través de las cuotas de los y las jugadoras (que pagan por el servicio ofertado), aunque también acceden a financiación por parte de patrocinadores y subvenciones locales (proporcionadas a través de la concesión de instalaciones y por ingresos económicos). Estas subvenciones económicas varían cada año y dependen de las decisiones tomadas desde el ayuntamiento del municipio, concretamente del interventor en cuestión. A menudo, el propietario del club equilibra la balanza de pagos de la empresa confiriendo los ingresos necesarios para ello por cuenta propia. De modo que la forma de financiación (no mediante la venta de acciones) del club de baloncesto y su ausencia de ánimo de lucro, así como la pertenencia exclusiva al sector servicios, y su carácter local, integran una forma particular de organización empresarial y de oferta de servicios que se encuentra en las antípodas de Inditex. S.A. La estructura piramidal, rígidamente

jerarquizada, se mantiene: directiva del club (el propietario), administrador económico, administrador deportivo, dos directores técnicos (de canasta grande y de canasta pequeña), entrenadores y entrenadoras, y por último segundos entrenadores; y no se producen renovaciones de plantillas para aumentar la eficiencia. No obstante, aun tratándose de un club alejado de la lógica de la competencia en un sentido estructural explícito, dadas sus características su situación relativa en tal campo social hace inevitable su adscripción a tal lógica, de modo que, por ejemplo, la especialización flexible impera en los puestos de administrativo deportivo y directores técnicos, así como la concentración sin centralización, también muy presente en esos puestos intermedios. Otra puesta en práctica de la lógica flexible en favor de mejorar el rendimiento, no impuesta desde el diseño estructural, sino inscrita en los hábitos de los directores técnicos y entrenadores y significadas como “sensatez”, es la cuestión del número de años que un entrenador o entrenadora deba a pasar con un mismo equipo: tres años como máximo y dos preferentemente. El motivo que respalda esta norma implícita es la no saturación de las relaciones entrenador-jugador y la exposición de jugadores a distintos tipos de enseñanza baloncestística, que en última instancia se traduce en una búsqueda del rendimiento deportivo de los equipos, a partir de su exposición a un entrenamiento y relaciones interpersonales variadas, en función del proyecto deportivo relativo a cada equipo.

La dualidad constitutiva del trabajo

La pertinencia de la alusión al desarrollo teórico de Pierre Bourdieu acerca de las dobles verdades, concretamente la doble verdad del trabajo, es no sólo atender a la verdad objetiva del trabajo como explotación y a la verdad subjetiva del trabajo como medio de autorrealización en cada una de las experiencias del trabajo particulares, sino precisar sobre cómo ambos casos de la experiencia real del trabajo analizados -trabajador como dependiente de tienda y mozo de almacén, frente a entrenadora de baloncesto- se sitúan, atendiendo a estos dos polos, antagónicamente, prácticamente en los límites: el trabajo como fuente de financiación frente al trabajo como actividad vocacional (Bourdieu, 1999). La cuestión que explicita y establece estructuralmente esta disparidad entre ambas experiencias es precisamente las diferencias del estado contractual: un dependiente de tienda con un contrato parcial de carácter temporal, una entrenadora de baloncesto con contrato de voluntaria.

En el polo del trabajo escolástico -aquel en el que la actividad laboral adquiere significativamente un carácter cuasi lúdico, en el que es planteada y experimentada

como medio de autorrealización derivando así en una adquisición de gratificación personal a través del reconocimiento simbólico- la verdad subjetiva (trabajo como medio de autorrealización) se encuentra alejada de la verdad objetiva (trabajo como medio de explotación). Este “orgullo de profesión”, esta valía simbólica, actúa de la mano del salario en términos de gratificación para el o la trabajadora, y deriva en un sobreesfuerzo por su parte, en la autoexplotación y, en última instancia, en la sobreexplotación. La dimensión simbólica del carácter voluntario del contrato adquiere mayor peso simbólico si cabe, pues al campo laboral en cuestión se le añade una particularidad más: el vínculo entre el club deportivo elemental de baloncesto y un colegio concertado católico. Este último proporciona instalaciones a cambio de que el baloncesto de formación del club (categorías que engloban a jugadoras y jugadores menores de edad) adquieran la denominación salesiana; es decir, que en los nombres de tales equipos figure la entidad católica. “En la empresa religiosa, las relaciones de producción funcionan según el modelo de las relaciones familiares” (Bourdieu, 1997), lo cual implica negar, implicitar o eufemizar la verdad objetiva, es decir, la dimensión económica y de explotación de la relación; esta transfiguración se da a través de la lógica del voluntariado; “los actos religiosos son en sí mismos su propio fin, quien los realiza recibe la gratificación por el hecho mismo de llevarlos a cabo” (ibid.).

Por otro lado, en el polo del trabajo coercitivo -aquel en el que la implicación del trabajador viene determinada por una coerción externa explícita (la necesidad de ingresos), en el que la persecución del capital simbólico adquiere una relevancia secundaria puesto que la gratificación principal es adquirida a través del salario- el incremento de explotación por parte de la empresa es lograda a través de otros medios, como el margen de libertad que se le concede a la trabajadora, pues da pie a una inmersión en el trabajo, que a su vez se percibe como un logro y contribuye a enmascarar la coacción global implícita al ámbito laboral (Bourdieu, 1999). Así, la gestión empresarial moderna “deja en manos de los trabajadores la libertad de organizarse el trabajo, con lo que contribuye a aumentar su bienestar, pero también a desplazar su interés del beneficio externo del trabajo (el salario) hacia el beneficio interno” (ibid.), es decir, situar el foco sobre la adquisición de “libertad” en el ejercicio laboral.

En síntesis, la relación contractual establecida con la empresa por parte de estos trabajadores prescribe y sitúa (no de manera exclusiva, pero sí de manera institucional y por tanto explícita) su experiencia laboral entre ambos polos descritos: determinan el campo social laboral al que el trabajador o trabajadora en cuestión accede, y supone una adquisición de disposiciones adaptativas y de habitus particulares a cada caso. A continuación, se pretende explorar la adquisición práctica de estas disposiciones relativas a cada campo, es decir, atender a la experiencia

del trabajo como medio de autorrealización a través de la adquisición de la verdad subjetiva (doble verdad del trabajo), o como medio de explotación (verdad objetiva).

Cuerpo y emoción en el campo laboral

Para la orientación teórica de las autoetnografías sobre la experiencia laboral se ha acudido a Bourdieu (1999), y concretamente a su desarrollo del conocimiento por cuerpos, fundamentada en la teoría de la práctica. En el enfoque autoetnográfico se atiende a un “yo” que se encuentra situado en el espacio biológicamente, ocupando así una posición concreta que implica generalmente la toma de posicionamientos concretos (juicios, opiniones, etc.) sobre el propio mundo físico y social que ocupa. Es decir, el “yo” habita un espacio físico, y precisamente por ello habita también un espacio social, que implica unas características preferencias, apreciaciones, valoraciones; esta situación biológica y corporal es imprescindible para la comprensión del mundo, que en última instancia posibilita y guía la actuación en el mismo. Por lo tanto, el cuerpo no entendido como exterioridad, no entendido dentro del dualismo mente-cuerpo, no entendido como un obstáculo para el conocimiento; sino entendido como aquello encadenado, vinculado, situado en el mundo que posibilita el conocimiento -práctico- de este: “El mundo es comprensible, está inmediatamente dotado de sentido, porque el cuerpo, que, gracias a sus sentidos y su cerebro, tiene la capacidad de estar presente fuera de sí, en el mundo” (Bourdieu, 1999). De esta manera desautoriza la categoría de individuo como algo autónomo y separado del mundo, capaz de ejecutar «acciones individuales decisivas, precedidas por una deliberación voluntaria, que se determinan unas a otras» (ibid.), pues “como dice Hegel: al tener la propiedad (biológica) de estar abierto al mundo y, por lo tanto, expuesto al mundo y, en consecuencia, susceptible de ser condicionado por el mundo, moldeado por las condiciones materiales y culturales de existencia en las que está colocado desde el origen, se halla sometido a un proceso de socialización cuyo fruto es la propia individualización, ya que la singularidad del «yo» se forja en las relaciones sociales y por medio de ellas.” (ibid.). Este carácter que atribuye Bourdieu al cuerpo -a su propiedad biológica- de susceptibilidad a los condicionamientos culturales y materiales del mundo, revela no sólo el fraude de la idea de individuo -como se ha referenciado- sino que va más allá y atribuye al cuerpo un carácter colectivizador -“el cuerpo como un principio de colectivización” (Ferreira, 2021)-, de manera que la dicotomía individuo-sociedad es también puesta en cuestión (ibid.). Esta adquisición a través del cuerpo (por medio de estructuras cognitivas y sensoriales, que operan en consonancia) de un sistema de disposiciones compenetrado con las regularidades del mundo permite al cuerpo

anticiparse a ellas y adaptar sus respuestas a las mismas; una anticipación concebida en el habitus de los agentes [habitus como “mecanismo estructurado que opera dentro de los agentes” (Illouz, 2007)] que emana de un cuerpo socializado y opera de manera espontánea y eficaz, respaldada por el conocimiento adquirido corporalmente.

Es imprescindible, a la hora de hablar de ajuste corporal al posicionamiento en el mundo, que sea valorado el papel de las emociones en este proceso de conocimiento corporal, pues esta exposición al mundo implica exposición al riesgo, al dolor y en última instancia a la muerte – vivencias que estimulan nuestras emociones y que tendemos a evitar (Ferreira, 2021). Por tanto, la incorporación de las estructuras correspondientes a la situación física y social del agente en el mundo se lleva a cabo a través de un cuerpo orientado emocionalmente a evitar su exposición al sufrimiento físico y también psíquico. Se trata de una conformación permanente del cuerpo al orden social, donde la afectividad ocupa un papel fundamental; el mundo social apela al cuerpo a través de la emoción (ibid.), la emoción estimula el conocimiento corporeizado. En el caso de la adquisición de disposiciones adaptativas al campo laboral a través del cuerpo, se explora también cómo la emoción estimula el conocimiento corporal práctico del campo.

Conviene también hacer referencia a la teoría del campo emocional y del habitus emocional de Illouz (2007) -fundamentada en la teoría de la práctica de Bourdieu-, pues aunque se verá que, debido a las características de ambos puestos laborales (no ocupan posiciones intermedias de gestión de equipos y de búsqueda de aumento de productividad de los subordinados), no se aplica sobre ellas el criterio de la competencia emocional para su reclutamiento como trabajadoras (test de Inteligencia Emocional), su necesario posicionamiento en un tejido social anclado en el principio de la competencia -y también de la competencia emocional- infunde una exposición corporal y emocional a tales regularidades, (competencia y competencia emocional) a las cuales deben adaptarse. Dicho de otra manera, la concepción de “una vida emocional necesitada de dirección y de control”, que debe ser regulada “según el ideal de salud en constante expansión”, que es mercantilizada transformándose en una nueva forma de competencia y estratificación social (Illouz, 2007), y que se adhiere magníficamente a la lógica imperante de la competencia y empresarialización de la lógica del tejido social (Foucault, 2008), es inevitablemente -como agentes-cuerpos situados socialmente- conocida corporalmente e inscrita en su habitus: en las percepciones, valoraciones, creencias y acciones. Una nueva forma de estratificación social, que aprende corporal y emocionalmente, y se inscribe en las disposiciones adaptativas de los agentes.

Autoetnografía de un dependiente

Antes de proceder al análisis del cuerpo y la emoción como medios de configuración de disposiciones adaptativas conformados por el mundo social, se expondrá la situación específica del caso de un dependiente de tienda de ropa en términos objetivos: relación contractual, espacio de trabajo particular y razones que le empujan a ejercer tal trabajo.

Su puesto de trabajo es de mozo de almacén y/o dependiente en dos tiendas del grupo Inditex S.A.: Zara y Zara Home. Ambas son tiendas con distintos productos, y por tanto con una clientela distinta. La primera es una cadena de ropa juvenil de prêt-à-porter cuyo objetivo es la mayor venta posible, mientras que la segunda es de mobiliario, ropa y productos del hogar donde el trabajo se basa en la atención al cliente y el producto en sí. De esta forma, ambas experiencias son diferentes, pero se configuran en un mismo espacio y bajo condiciones similares. Por un lado, la relación contractual es de carácter temporal y a tiempo parcial. Este tipo de contratos suele ser muy común para estudiantes que compaginan estudios y trabajo, siendo este su caso. Por tanto, posee una situación de empleado, es decir, está subordinado a una encargada. Por otro lado, la razón que le empuja a trabajar en esta empresa es de necesidad, un sueldo para poder pagar sus estudios universitarios. De esta forma se da un uso instrumental del trabajo, no tanto vocacional. Esto influye en tanto que el interés hacia el propio trabajo se configura de manera diferente y por tanto tiene efectos particulares. Por último, tenemos en cuenta que este puesto de trabajo se ve afectado por el modelo toyotista de Inditex S.A. donde prima la flexibilidad, la rapidez y el uso de tecnologías que mejora la eficiencia del trabajador. Una vez aclaradas las situaciones generales más objetivas, se procede a analizar en profundidad.

En primer lugar, se tratará la instrumentalidad del trabajo. Al necesitar dinero para pagar sus estudios, el desempeño de su trabajo es clave. Antes de comenzar, su interés residía en un sueldo, no en la ropa, ni en el funcionamiento y la organización de la tienda, ni en ascender o tener éxito dentro de la empresa. Esto se hace notar en tanto que sabía que se trataba de un trabajo temporal, y que tenía claro que no era a lo que se quería dedicar. Pero en el momento era lo que debía hacer ya que su situación familiar no era la más afortunada, por lo que surgía una necesidad de ingresos relativamente estables. Esto lleva al segundo punto y que es consecuencia de esto: la desidentificación y el alejamiento del objeto de trabajo. Por un lado, aunque sí había momentos en los que nuestro dependiente llegaba a presumir de trabajar para una empresa como Inditex, las razones eran puramente de estatus en cuanto a la relación salarial y temporal. No existe por tanto en él un sentimiento de pertenencia a Inditex, pues al ser un trabajo temporal, su "yo" no

llega a generar una subjetividad que se enmarque en esa empresa, en todo caso, se enmarca en el propio hecho de ser trabajador. Por el otro lado, al no haber “identidad de Inditex” y no tener interés en dicho tipo de trabajo, el alejamiento de él es más acentuado. Las tareas se realizan por coerción propia, no tanto porque se quiera, es decir, no recoge la ropa que se cae al suelo o la taza que se rompe porque le afecte el hecho de que haya perdido un producto, sino al contrario, le es indiferente porque, por un lado, sabe que puede haber reprimendas y advertencias, pero sobre todo porque es parte de su tarea recogerlo. Aquí podemos observar ya cómo el cuerpo es entrenado en el trabajo, en tanto que no duda en si debe o no recogerlo, simplemente lo hace porque su cuerpo sabe que es parte de su trabajo.

Aquí es donde se debe introducir el tema corporal y emocional del trabajo. Una vez entró a trabajar como dependiente, su cuerpo ya sabía que esperar: cómo comportarse, como moverse, como desenvolverse, tanto para sí mismo, como para sus superiores y compañeros. Se trataba de ser un trabajador más -lo cual se materializaba en la alineación a través del uniforme-. Y al ser uno más, su yo más personal debía desaparecer, porque enseñan desde la infancia que el yo laboral debe ser profesional, distante y eficiente. De acuerdo con esto, en el trabajo era consciente de que era y debía ser diferente a como era realmente, por lo que las conversaciones se limitaban a temas no demasiado profundos -al menos al comienzo-, la obediencia a su superior era automática -como parte de la relación contractual-, nunca cuestionaba sus decisiones, la forma de hablar al cliente era distinta -pues la cercanía, tranquilidad, y la seguridad en uno mismo son muy valorados-... Sin embargo, al quitarse el uniforme que les homogeneizaba a todos y salía de la tienda volvía a ser el mismo y se liberaba de ataduras que solo le sujetan dentro de ese espacio. A sus compañeros les ocurría lo mismo, pues verse con ropa de calle les mostraba de una manera muy distinta a cuando se trabaja codo con codo. De este modo el yo más laboral se distingue del yo más personal, pues se construye un personaje que debe responder a lo que la relación contractual establece, dejando la vida externa de lado. Así, el salario es la fuente de la existencia de una personalidad nueva y que se distingue de los no empleados, es un yo trabajador.

No obstante, también cabe mencionar que estas habilidades que el yo laboral aprende en el curso de un contrato temporal, son objeto de mejora constante. Si bien al comienzo se ha explicado cómo el trabajo es un medio instrumental, la necesidad de la rutina de mejorar y aprender de los fallos es clara. Aprende a hacer las tareas de forma más rápida y eficiente, tanteaba entre diferentes formas, usaba distintas tecnologías (RFID) de distintas maneras... todo con el propósito de mejorar y sentirse productivo. Esta conciencia sobre el yo laboral incluso llega a extrapolarse a la vida social no laboral, llevando a cabo esas técnicas aprendidas en distintos momentos de la vida, como ordenar el armario, clasificar la ropa, observar

las marcas de objetos de casas ajenas, etc. De alguna forma podríamos decir que este aprendizaje por medio del cuerpo y la emoción es como montar en bici, nunca se olvida.

A su vez, ese yo laboral también estaba configurado de una manera específica si atendemos al marco general de la organización empresarial, el toyotismo y la flexibilidad. Estos aspectos también eran encarnados corporal y emocionalmente. Por ejemplo, el hecho de tener horarios flexibles, que podían ser modificados, aunque daban sensación de libertad, eran también una fuente de incertidumbre, porque en cualquier momento le podían llamar para ir a trabajar o incluso quedarse en la tienda y hacer horas extra en la tienda. Por otro lado, también se manifestaba en el hecho de que, al ser trabajos temporales, sabe que en algún momento se irá, por lo que el trato con los compañeros es diferente, no suele establecer lazos muy profundos porque no sabe en qué momento se deberá desvincular de ellos. Sin embargo, la flexibilidad se hacía notar más en la coerción de hacer las tareas: tiene la libertad de hacerlas cuando quiera y como quiera siempre que las haga, pero en el fondo existe una presión por los demás compañeros de realizarlas de acuerdo con ciertos protocolos que son en realidad restrictivos.

De esta manera, el yo laboral del se constituye como un yo “dependiente” donde cuerpo y emoción juegan papeles fundamentales en tanto que por ellos aprende, mejora y siente estructuras sociales de las que carece el control, pero a las que es capaz de adaptarse por su naturaleza humana, adquiriendo un habitus específico.

Autoetnografía de una entrenadora de baloncesto

La inmersión de la trabajadora en cuestión en el club deportivo elemental de baloncesto, -como ocurre con la mayoría de los y las empleadas del club- es primero como jugadora, no como entrenadora. Al tratarse de un club sin ánimo de lucro, la actividad laboral se encuentra, o al menos eufemísticamente, motivada por cuestiones lúdicas, vocacionales. A los dieciséis años se inscribió en un equipo y a los diecisiete años comenzó su formación como entrenadora. Esta “formación como entrenadora” es realmente el ejercicio de la profesión desde una posición de aprendiz, no remunerada: ser entrenadora segunda de un equipo. La actividad laboral de los segundos entrenadores difiere de la práctica laboral de los primeros entrenadores (acceso a un contrato de voluntariado y a remuneración) en el grado de responsabilidad adscritas al puesto (preparación de entrenamientos, organización de transporte a partidos, convocatorias de jugadores para los partidos, comunicación con los padres y madres, gestión de conflictos, dirección de partidos, etc.),

pero no en el número de horas de la jornada laboral. Después de dos años de ejercicio de segunda entrenadora, adquirió la experiencia suficiente como para ser otorgada un equipo (ejercer de primera entrenadora) y un salario mensual. El apego emocional con la identidad del club y su gente se constituye así desde edades tempranas en las que una juega en equipos, y no sólo orienta profundamente la adquisición de disposiciones adaptativas del campo laboral baloncestístico cuando una termina por ejercer y recibir un salario (y también cuando no lo recibe), sino que, además, actuar en función de este afecto sentido hacia el proyecto deportivo del club y hacia quienes forman parte de él es una norma implícita del campo social. La eufemización de las relaciones laborales a través de la transfiguración lingüística de las relaciones económicas se encuentra tremendamente presente: “un club familiar” afirman sus empleados, pero especialmente la directiva. La trabajadora aprende y reproduce ese lenguaje, de modo que la verdad objetiva del trabajo como explotación es eclipsada por esa verdad subjetiva doble: “el club es una familia” (las relaciones de afecto priman sobre las relaciones económicas, y a su vez las relaciones económicas son ocultadas por las relaciones de afecto) y “ser entrenadora de baloncesto es mi medio de autorrealización; un trabajo del que disfruto, que efectúo por dedicación al club y por dedicación al baloncesto”. Esto se traduce en un gran sentimiento de responsabilidad sobre la educación de las jugadoras (la cuestión de la enseñanza a niños y niñas también entra en juego como una profesión cargada de simbolismo vocacional) y sobre la dedicación al club “familiar”. Este habitus particular fomenta una implicación tanto temporal como emocional grande, que es combinada con un amplio margen de libertad otorgada desde la dirección técnica (los encargados de supervisar y orientar la práctica laboral de los y las entrenadoras): “el margen de libertad que se deja al trabajador (la parte difusa en la definición de las tareas que da alguna posibilidad de juego) representa una apuesta primordial: introduce el riesgo de haraganería o incluso de sabotaje, despilfarro, etcétera, pero también posibilita la inversión en el trabajo y la autoexplotación” (Bourdieu, 1999). Por tanto, en el caso de la trabajadora en cuestión, este amplio grado de libertad se combina con el anhelo de complacencia al jefe, con quien la relación no es distante y fría, sino “familiar” además de marcadamente subordinada: además de jefe es entrenador, un entrenador que establece dinámicas relacionales con sus jugadoras caracterizadas por una exigencia de alto rendimiento deportivo -sirviéndose a menudo del castigo- y de compromiso con el equipo, proporcionado un reconocimiento positivo escaso, pero muy intenso. La posición de subordinada, como jugadora y como entrenadora, con respecto a el jefe se entremezclan y difuminan, y la autoexplotación escondida bajo la verdad subjetiva de la cercanía relacional aumenta.

La posición social ocupada en el campo laboral en cuestión, como jugadora-entrenadora, debe entenderse también de la mano de la edad y del sexo. La adquisición del habitus como entrenadora de baloncesto está profundamente marcada por las posiciones que han de ocupar las mujeres jóvenes en el campo: no sólo la relación con el jefe “cercano” se ve determinada por tal situación corporal, también la relación con las niñas y niños a los que una entrena, la relación con sus padres y madres, la relación con compañeras y compañeros, y la relación con una misma. En última instancia, la propia adquisición de disposiciones es distinta tanto en contenido (las percepciones, valoraciones, y creencias adquiridas) como en el punto de partida. Como entrenadora mujer que debe ejercer autoridad sobre sus jugadoras en un campo social de valores profundamente masculinizados, debe aprender a corporeizar atributos masculinos en los que generalmente no ha socializado. En esta cuestión, el conocimiento y reproducción de disposiciones del campo a través del cuerpo es prácticamente literal: de manera no deliberada, sino espontánea, aprende a agravar la voz al dirigir ejercicios en los entrenamientos, aprende a moverse con determinación “haciéndose grande” (flexionando las piernas y extendiendo los brazos) de manera ágil, aprende a intentar transmitir serenidad y seguridad en ocasiones a través del cuerpo y la voz, o en otras ocasiones ambición competitiva y cierta agresividad para despertar motivación a las jugadoras, etc.

En esta última cuestión vislumbramos la adquisición del valor de la flexibilidad, entrelazada con la gestión emocional del grupo. Aunque desde la organización empresarial no se transmite explícitamente el valor de la flexibilidad y la necesidad de la gestión emocional del grupo, ambas cuestiones son latentes en el habitus de la trabajadora, y se entrelazan con el valor de la competencia. A pesar de tratarse de un club deportivo elemental sin ánimo de lucro, la lógica de la competencia es cada vez más concurrente y con mayor intensidad: “se deben” formar buenas jugadoras, jugadoras eficientes, y “se debe” gestionar el equipo de manera que la formación de jugadoras buenas, útiles, sea posible, es decir, de manera eficiente. El concepto “gestión de grupo”, o “gestión emocional” acompañado de “inteligencia emocional” se encuentra cada vez más presente y adquiere un mayor valor en las conversaciones cotidianas entre los compañeros entrenadores al compartir y pedir consejo acerca de conflictos que les puedan surgir con los y las jugadoras: cómo conseguir que M deje de tener miedo a entrar a canasta y confíe más en sí misma, cómo conseguir transmitir en momentos tensos de partido serenidad a las jugadoras más nerviosas, cómo conseguir que L y a N tengan más compromiso con el grupo. También es cada vez más común evaluar la competencia emocional de las jugadoras, además de sus capacidades atléticas o su entendimiento del juego. La gestión emocional del grupo es una preocupación creciente en el desempeño laboral y un tema de conversación común con el jefe.

Es así como el “yo laboral” se constituye como entrenadora de baloncesto, adquiriendo disposiciones adaptativas a través del cuerpo y de la emoción propias de la inscripción en el campo laboral del ámbito baloncestístico amateur.

Conclusión

Tras explorar las adquisiciones de disposiciones adaptativas a través el cuerpo, mediadas por la emoción, para atender a las regularidades de ambos campos laborales, a su vez relativas a la posición concreta ocupada: dependiente y mozo de almacén de Inditex S.A y entrenadora de baloncesto en un club deportivo elemental; se llega a la conclusión más evidente: los campos laborales, y por tanto las prácticas laborales y adquisición corporal de conocimiento práctico, son opuestas. Su diferencia más elemental es la presencia o no de ánimo de lucro, seguido de la localización frente a la deslocalización, la producción de un bien frente a la oferta de un servicio, la organización empresarial piramidal jerárquica frente a la concentración sin centralización, el trabajo coercitivo frente al trabajo como medio de autorrealización -la verdad objetiva frente a la doble verdad (objetiva y subjetiva)-, la enajenación con respecto al producto ofertado frente a la inmersión afectiva cuasi absoluta en la ejecución del servicio, la ausencia cuasi completa de capital simbólico (solo capital económico) frente a predominancia del capital simbólico con respecto al económico, etc. Y mientras todas estas diferencias son trascendentales, se vislumbra una cuestión común presente en ambos campos laborales y que tiene efectos prácticos -materiales y simbólicos- sobre ambos trabajadores: la lógica de la competencia. Aunque en primera instancia la presencia de la lógica de la competencia pueda resultar obvia -de hecho lo es-, adquiere distintas formas, o mejor dicho sus consecuencias prácticas sobre los agentes, son de distinta índole: mientras la lógica de la competencia en Inditex S.A -una empresa altamente competente- se traduce en una estructura y organización empresarial concreta que deviene sobre los y las trabajadoras en unas formas contractuales concretas, y en espacios y relaciones laborales orientadas a adquirir el máximo rendimiento del trabajador o la trabajadora, en su sobreexplotación; en el club de baloncesto, sin ánimo de lucro, la lógica de la competencia deviene paradójicamente sobre los y las trabajadoras a través de su inmersión en el tejido social general, en el que la lógica de la competencia prepondera -y cada vez más-, y cuya aplicación sobre espacios laborales es posible dada la implicación simbólica y emocional, así como el margen de libertad intrínseco a la profesión, deviniendo en la autoexplotación. De modo que mientras ambos trabajadores -el dependiente y la entrenadora- están inmersos en un tejido social empresarializado en términos de su lógica, es decir, donde la lógica de competencia prevalece y se inscribe en sus habitus, el margen de libertad

y la eufemización de la relación económica presentes en el campo laboral del baloncesto paradójicamente (pues no hay ánimo de lucro) son caldo de cultivo para la inmersión de los agentes en esta lógica. Sin embargo, la enajenación laboral que experimenta el trabajador de Inditex. S.A lo salva de atenerse en la práctica laboral a la lógica de la competencia; no obstante, tal lógica, que encauza a la empresa, supone consecuencias materiales sobre el trabajador: la precarización de sus condiciones laborales.

Bibliografía:

- Esteban, M.L. (2004): “Antropología encarnada. Antropología desde una misma”, *Papeles del CEIC*, 12, pp. 1-21.
- Bourdieu, P. «La economía de los bienes simbólicos», en *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama; pp. 159-198.
- Bourdieu, P. (1999): “La doble verdad del trabajo”, en *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Anagrama; pp. 266-271.
- Bourdieu, P. (1999): “Conocimiento por cuerpos”, en *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Anagrama; pp. 174-217.
- Ferreira, M.A.V (2009): “Lo social como proceso: la transducción ontogenética de las prácticas sociales”, *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22, pp. 129-147.
- Ferreira, M.A.V (2021, 9 de abril): “Clase del 9 de abril de 2021” [Clase para la asignatura Sociología Industrial y de las Relaciones Laborales; temas V y VI: “Industria y trabajo”], Madrid, España.
- Foucault, M. (2008): “Clase del 14 de marzo de 1979”, *Nacimiento de la biopolítica*.
- Hernando, J. (2019): “Inditex y la cuarta revolución industrial”, *El País Economía*, 24 de julio. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/23/companias/1563890404_689306.html [Consulta: 10/5/2021]
- Illouz, E. (2007): “Sufrimiento, campos emocionales y capital emocional” en *Intimidades congeladas: las emociones en el capitalismo*, Madrid, Cultura Libre, pp. 93-159.
- LeanSherpa: “El secreto del éxito de Zara y su modelo de negocio”. Disponible en: <https://leansherpa.es/zara-y-su-modelo-de-negocio/> [Consulta: 8/5/2021]

- Martínez-Senra, A., A. Sartal y X. Vázquez (2012): ““Tintorerías de posguerra” e innovación organizativa en Inditex: una perspectiva contractual de la gestión lean de la cadena de suministro”, *Universia Business Review*, 34, pp. 36-51.
- Sayer, A. (1999): “Nuevos desarrollos en la fabricación: el sistema “justo a tiempo”” en L. Finkel: *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide, pp. 171-194.
- Sennet, R (2000): *“La corrosión del carácter”*, Barcelona, Anagrama.