

CREENCIAS Y SENTIDO COMÚN EN EL MEDIO OBRERO SIDERÚRGICO DE CIUDAD GUAYANA: *Un estudio psicosocial.*¹

D'Aubeterre A. Luis A.*

Resumen

Esta investigación psicosocial, exploratorio-descriptiva, tuvo como objetivo determinar las creencias, presuposiciones e implicaciones que hacen parte del "sentido común" construido y compartido por los trabajadores de la empresa CVG-Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), respecto a su realidad laboral y personal. La posición teórica aquí asumida se corresponde con los planteamientos cualitativos del construccionismo social y de la psicología discursiva, adoptando el análisis del discurso como metodología básica para el abordaje de la cognición social. Se pro-

cedió a una triangulación metodológica integrando la observación no-participante, la organización de grupos focales y el análisis documental. En el estudio participaron 60 trabajadores voluntarios pertenecientes a 5 Gerencias de producción de SIDOR. Los resultados obtenidos permitieron generar: una rica matriz de presuposiciones e implicaciones, una matriz de creencias y caracterizar algunos aspectos del sentido común de los trabajadores sideristas.¹

Palabras claves: *Cognición Social, Creencias, Sentido Común.*

Recibido: 3-10-96 • Aceptado: 14-11-96

1. Esta investigación fue cofinanciada por la UNEG, ALMACARONI y CVG-SIDOR y contó con el respaldo de la Junta Directiva del sindicato SUTISS.

* Psicólogo, Diplome di Estudios Superiores. Maestría en psicología clínica. Profesor de la Universidad de Guayana Pto. Ordaz-Venezuela.

Beliefs and common sense in the steal's workers milieu in Ciudad Guayana: a psychosocial study

Abstract

The aim of this exploratory and descriptive study was to determine the beliefs, presuppositions and implications which are constitutive of the common sense built and shared by steal's workers of the enterprise CVG-SIDOR, based on their personal and working realities. The theoretical position assumed here is related to some qualitative arguments proposed from social constructionism and discursive psychology. Also the discourse analysis is adopted as the basic methodological procedure to approach this social

cognition inquiry. A methodological triangulation was made integrating no-participant observation, focus groups and documental analysis. There were 60 volunteer participant workers in this study, from 5 SIDOR factories. Results were exposed in a discursive matrix of Presuppositions and implications, a discursive matrix of Beliefs and a psychosocial characterization of some cognitive aspects of sidorist worker's common sense.

Key words: Social Cognition, Beliefs, Common Sense.

Introducción

La temática dentro de la cual se inserta este trabajo es la cognición social, la cual podría ser definida como un complejo proceso de percepción, comunicación y elaboración colectivos de conocimiento, que llega a caracterizar a una colectividad humana en un tiempo y lugar específicos.

La manera como estos múltiples conocimientos sobre la realidad son percibidos, comunicados, elaborados, distorsionados, etc, y los efectos socio-políticos, organizacionales y grupales que estos generan, hacen parte de los focos de interés que la Psicología Social ha venido estudiando desde la segunda mitad de este siglo, según diferentes perspectivas teórico-metodológicas.

Tradicionalmente, la Cognición Social ha sido abordada por la Psicología Social anglosajona a partir de las investigaciones sobre los cambios de Actitud respecto a un objeto particular (Gergen & Gergen, 1985); así como también desde el análisis de las creencias positivas o negativas sobre un objeto (Katz, 1960). Otros conceptos que son estudiados como parte de la Cognición Social son: el concepto de Opinión (Jaspers, 1978; Herslich, 1975; Fishbein & Ajzen, 1975), el concepto de Valor (Swartz y Struch, 1989) y el concepto de Estereotipo (Tajfel & Forgas, 1981; Stroebel e Inko, 1989).

Independientemente de los conceptos esgrimidos por estos y otros autores que se inscriben dentro de una postura neopositivista, y de sus métodos de

evaluación empírica, lo que subyace a dichos estudios sobre la cognición social es el supuesto general según el cual existen procesos cognoscitivos que median entre el pensamiento y las conductas que emiten las personas y que, conociendo los contenidos cognitivos de éstas, es posible predecir sus conductas.

Otro enfoque teórico-metodológico alternativo del estudio de los procesos de elaboración del conocimiento común de la gente. ("*le sens commun*"), es el desarrollado por Serge Moscovici y sus colaboradores en Francia, a partir del concepto de Representaciones Sociales, (Moscovici, 1961, 1979, 1989; Jodelet, 1989a, 1989b), en donde se concibe que el conocimiento banal y no especializado que conforma el sentido común, es un proceso dinámico (*objetivación - anclaje*), de construcción social.

En cuanto a la posición teórica aquí asumida, ésta se corresponde con los planteamientos del construccionismo social, (Gergen, 1977-1982, 1985; Shotter & Burton 1983), y de la Psicología Discursiva (Billig, 1991; Potters & Edwards, 1992; Parker, 1995), la cual se ha venido abocando al estudio de las producciones discursivas públicas y privadas, especializadas y vulgares, a partir del análisis del discurso cotidiano de la gente común en situaciones de la vida real, así como a la desconstrucción de los textos de la Psicología Social.

Las creencias y el sentido común como objetos de estudio

El término *creencia* se emplea generalmente en plural, para significar en un individuo, grupo, comunidad, civilización o época, el objeto de persuasión común o de la íntima convicción respecto a "algo" (cosa, persona, idea, etc.). Así, la creencia es aquello en lo cual se cree y creer es estar persuadido de que una "cosa" es realmente verdad; por lo tanto, en el uso común, se entiende también por creencia, las diversas concepciones de la realidad que se profesan.

Como las creencias se refieren a la vida de los hombres en sociedad, ellas implican un cierto número de reglas tanto prácticas como teóricas, (no siempre explícitas y más o menos abstractas), que son reconocidas como legítimas, "naturales", obvias y necesarias para la vida social e individual. En este sentido, las creencias presentan un doble aspecto: descriptivo y prescriptivo; es el caso, por ejemplo, de las creencias que conciernen al matrimonio, la sexualidad, la democracia, etc..., o también: al destino de los hombres, la suerte de los muertos,

la naturaleza de Dios y de sus relaciones con sus creaturas... Tenemos aquí, que las creencias tienden a confundirse con las concepciones religiosas o ideológicas y con la fe de las personas.

A nivel formal, se puede entender por creencia el crédito, la confianza o consentimiento acordados a alguna opinión o juicio sobre la realidad, la cual llega a convertirse en una convicción grupal y/o individual, más o menos permanente en el tiempo, durante el cual se está persuadido de que una "cosa", (objeto tangible o no, persona viva o muerta), es verdad y es real.

En suma, el rasgo característico de las creencias es que ellas se refieren a proposiciones o enunciados que son tomados como verdaderos.

Para efectos de este estudio, el término creencia se definirá como toda aquella proposición afirmativa explícita o implícita, que refleje/expresé en el discurso la convicción de verdad que un interlocutor tenga respecto a un objeto, cualquiera que este sea, (cosa, persona o idea), independientemente de la veracidad objetiva de dicha afirmación.

En cuanto al *sentido común*, es una noción fundamental para el entendimiento del proceso de construcción colectivo de la realidad psico-social de la persona y de sus grupos de referencia, ya que representa el espacio semiológico en donde, a través de convenciones tácitas o explícitas, los actores sociales imprimen sentido (cognoscitivo) y valor (afectivo) que hacen efectiva y eficaz la significación de los discursos que circulan socialmente. Contrariamente a la acepción peyorativa que presenta al sentido común como la confluencia de supersticiones y prejuicios carentes de valor, en este estudio se propone entender esta noción dialógica, como un proceso-producto de *hermenéutica social*, característico de la función social del discurso, a saber: producir, generar, inventar significados y representaciones actuales que permitan hacer congruentes, asimilables, familiares y manejables los eventos que acaecen en los espacios públicos y privados de la vida social.

Desde este punto de vista, el sentido común adquiere un *status teórico* privilegiado, puesto que su estudio a través de las prácticas discursivas que lo ponen de manifiesto según ropajes diferentes, (creencias, mitos, ideologías, representaciones sociales, atribuciones, actitudes, prejuicios, opiniones...), permitiría descubrir y comprender las formas y modos interpretativos que las personas utilizan para dar sentido, apropiarse, moldear, transgredir, construir, su mundo de vida.

Como correlato de ésto, el sentido común puede ser definido como la modalidad social de producción de verdades y conocimientos, vale decir, de instrumentos discursivos prácticos y teóricos gracias a los cuales se elaboran respuestas eficaces para resolver múltiples problemas reales cotidianos, que posibilitan una adecuada y satisfactoria interacción de las personas con los demás, mediante prácticas sociales, (reales, simbólicas e imaginarias) que se instituyen y evolucionan a lo largo de la historia de una sociedad, organización o grupo.

Supuestos teóricos

La razón teórica por la cual el análisis del discurso tiene, a nuestro juicio, una enorme importancia heurística como andadura metodológica para abordar el estudio de la cognición social, es porque partimos de los siguientes supuestos: A) la realidad social no es un *dato a priori* que existe independientemente de quien la piensa, sino que al contrario, es un complejo proceso de construcción colectiva de los objetos tangibles (v.g.: "cosas") e intangibles (v.g.: "pensamientos") que la constituyen.

B) las prácticas sociales de percepción, elaboración y comunicación de conocimientos, son fundacionales de la(s) realidad(es) y acontecen dentro de las rutinas cotidianas de la gente. Dichas prácticas no se producen "al vacío", sino que hay por parte de las personas y de las instituciones, un activo trabajo de construcción colectiva de representaciones, ideas, creencias, mitos, valores e ideologías, que son vehiculados por el discurso, recurriendo a variadas estrategias retóricas, (a menudo contradictorias o dicotómicas), con la intención de dar coherencia, credibilidad y consistencia a la realidad misma: individual grupal y social.

C) Esta actividad socio-cognitiva constituye y produce lo que se denomina el conocimiento vulgar o el "sentido común", compartido por una comunidad específica que posee una lengua, un territorio y una cultura propios, en un determinado momento de su historia.

Metodología

La metodología adoptada para abordar el estudio de las creencias de los trabajadores de SIDOR, fue de tipo cualitativo, empleando como técnica funda-

mental el análisis del discurso, entendido desde una "óptica lingüística bidimensional", (Bolívar 1992).

Para ello se procedió a una triangulación metodológica, compuesta por tres estrategias: a) la observación directa (no-participante) de los procesos de producción durante los tres turnos de trabajo, con las cuadrillas de trabajadores de las cinco gerencias seleccionadas, (Pellas, Reducción, Palanquillas, Planchones y Productos Planos en Caliente). Dicho trabajo de campo tuvo una duración de 5 meses. b) La realización de 6 grupos focales con trabajadores voluntarios de las 5 Gerencias, y c) el análisis documental de una selección criterial¹ de artículos de las publicaciones de SIDOR y del sindicato SUTISS.

La técnica de análisis del discurso empleada en este estudio, resultó de una hibridación de dos métodos de análisis lingüístico: el "Análisis Crítico del Discurso" desarrollado por Teun van Dijk (1991-1993-1994), y el "Método de Análisis Interaccional del Discurso", de Adriana Bolívar (1994 a-b). Dicha hibridación fue validada por el juicio de ambos expertos, a partir de un estudio monográfico previo a esta investigación.

Sujetos participantes

En este estudio participaron 60 trabajadores voluntarios de 5 Gerencias de producción seleccionadas de la empresa CVG-SIDOR. La selección de estas Gerencias, resultó de un análisis realizado conjuntamente con la Vicepresidencia de Personal y la Gerencia de Relaciones Laborales de CVG-SIDOR, en donde privó el criterio de seleccionar las Gerencias con mayor concentración de personal obrero, técnico u operario.

En cuanto a la constitución de los grupos focales, ello fue posible gracias al trabajo de campo de observación no-participante, realizado durante 5 meses, el cual permitió un contacto directo con los trabajadores de las cuadrillas de los 3

- 1 El criterio general seguido para la selección de artículos fue que éstos fueran publicaciones o comunicados oficiales en prensa de la Gerencia de Relaciones Institucionales o de la Presidencia de SIDOR, así como declaraciones de prensa o publicaciones del sindicato SUTISS del año 1994, sobre tópicos diversos de la realidad empresarial.

turnos de trabajo, en cada una de las plantas de producción de las 5 Gerencias seleccionadas.

Se realizaron reuniones formales e informales en donde el investigador expuso a los trabajadores, los objetivos del estudio, motivándolos a participar de manera voluntaria a fin de poder expresar sus opiniones respecto a lo que consideraban, por un lado, negativo, problemático o que era necesario cambiar; y por otro lado, los aspectos positivos que existen en la empresa y/o fuera de ella, así como sus aspiraciones personales y familiares.

Una vez establecido el número requerido de participantes para los grupos focales, se procedió a establecer las fechas y a programar la asistencia de 2 a 3 participantes por Gerencia, que coincidiesen en el primer turno laboral, (de 7 a.m. a 3 p.m.) Se convocó formalmente a cada uno de ellos, informando a sus Jefes de Planta y Gerencias respectivas, a fin de tramitar el permiso de ausencia por dos horas de sus sitios de trabajo, para participar en una de las 6 sesiones de los grupos focales.

Los 60 trabajadores participantes fueron distribuidos criterialmente² en uno de los 6 grupos focales que se desarrollaron durante un tiempo promedio de dos horas en una de las aulas del Centro de Entrenamiento "Otto Rivero Suárez" de la Gerencia de Relaciones Laborales de SIDOR, durante el mes de agosto de 1994. Las discusiones libres ocurridas en cada uno de estos grupos focales, fueron grabadas y transcritas para ser luego analizadas.

Procedimiento de análisis del discurso empleado

La hibridación de los métodos de análisis del discurso antes citados, aplicada a las producciones discursivas de los grupos focales consistió en lo siguiente: 1) se segmentó la transcripción integral de la discusión de cada grupo focal ("texto-artefacto"), en unidades discursivas menores (oraciones); 2) se enumeraron las oraciones y se establecieron las Tríadas, compuestas por tres

2 Los criterios de distribución de los trabajadores en los grupos focales fueron: 1) que asistiera 1 sólo trabajador de cada una de las plantas de las 5 Gerencias hasta totalizar un número de 12 participantes, 2) que hubiese en cada grupo focal, al menos 1 representante de las cuadrillas de trabajadores de los 3 turnos laborales.

tipos de oraciones: las de inicio (I) de un tema, las de Seguimiento (S) y las de Evaluación (E) o cierre del tema; 3) se elaboraron las matrices de análisis por Tríadas, determinando los Actos de Habla ("¿qué se hace?") y las Estrategias Discursivas empleadas por los interlocutores para convencer a los otros, 4) se identificaron los referentes lingüísticos alusivos a "sí mismo", a "los otros" y al "tópico-problema", a fin de determinar las interrelaciones semánticas en el discurso, 5) se elaboraron matrices de Presuposiciones e implicaciones no explicitadas en el discurso, pero inferibles a partir de la matriz de análisis por Tríadas; y 6) se elaboró una matriz dicotómica de creencias, (positiva/negativa), sobre los tópicos que se abordaron en las discusiones grupales, a partir de las matrices de Supuestos e Implicaciones de cada grupo focal.

En suma, se realizaron dos tipos de análisis complementarios al discurso: a) estructural (Actos de Habla, Estrategias Discursivas, Referentes Lingüísticos), y b) semántico (Presupuestos e Implicaciones y Creencias).

Cada una de estas fases de análisis del discurso, requirió de un formato particular diseñado para tal efecto.

Resultados

Debido al volumen y a la riqueza informacional registrada en este estudio, (6 volúmenes y un informe final de investigación), aquí tan sólo nos limitaremos a presentar y a comentar una matriz-síntesis que integra las creencias dicotómicas (positivas y negativas) por tópico, que coincidieron y aparecieron registradas en todas las matrices de creencias de los grupos focales.

El orden de presentación de los tópicos no responde a un criterio de jerarquización sino que respeta su aparición en el discurso, en función de una "agenda abierta" que se construyó progresiva y conjuntamente entre el investigador y los participantes.

Matriz-Síntesis de creencias dicotómicas

Tópico 1: "Ser sidorista"

Creencias Positivas

- Es ser alguien especial.
- Es sentir orgullo por su trabajo.
- Es sentir amor por SIDOR.
- Es sentirse indispensable para producir.

Creencias Negativas

- Es sentirse una chatarra.
- Es ser alguien inferior a los demás.
- "Antes" fue algo muy grande pero ahora no se es nadie.
- Es ser un muerto de hambre.
- Es alguien que viene a trabajar para morir.
- Es un sentimiento muy grande que "ahora" se ha perdido.
- Es ser porquería.
- Es ser un pobre diablo mal pagado.
- Es sentir vergüenza de serlo.
- Era tener prestigio, dinero y ser "alguien".
- Hay dos tipos de sidoristas: los de "abajo" (trabajadores) y los de "arriba" (Gerentes, jefes e ingenieros).
- Un sidorista vale lo que gana.

Tópico 2: "SIDOR" (y las plantas)

Creencias Positivas

- Es una "Escuela" para el sidorista.
- Da oportunidades al trabajador para superarse laboralmente.
- Es una "madre",

Creencias Negativas

- Es "alguien" que ha traicionado al sidorista, lo abandonó y no lo quiere más.
- Tienen la culpa que el trabajador le pierda el amor que le tenía.
- Es una empresa que ya no se interesa por la calidad de vida de los trabajadores.
- Se ha convertido en un antro de corruptos.
- Aquí se discrimina y oprime al trabajador.
- Es una empresa en donde se cometen muchas injusticias y delitos.

Tópico 3: "La Gerencia de SIDOR" (alta y media)

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Es corrupta y encompinchada con los partidos políticos tradicionales (AD, COPEI).
 Tiene todos los privilegios posibles.
 Son personas que no se identifican con la empresa, sino que la traicionan y la roban.
 Está desangrando a SIDOR.
 Debe ser eliminada porque es inútil y costosa.
 Es gente que cobra sin trabajar.
 Son unos ladrones sinvergüenzas, que actúan criminalmente contra SIDOR y el país.
 Sólo piensa en seguir enriqueciéndose.
 Quiere acabar con SIDOR.
 Es una "mafia" que opera impúnemente contra los intereses del país, en beneficio propio.
 Es culpable de la crisis que vive SIDOR.
 Es omnipotente.
 Siempre son los mismos que se rotan de un cargo a otro en las empresas de la CVG.

Tópico 4: "El sindicato sutiss" (y sus dirigentes)

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Defiende los intereses de los sidoristas.
 Ha cambiado positivamente, desde que el "Nuevo Sindicalismo" causaerrista lo dirige.

Los dirigentes causaerristas no han sabido manejar el proceso de reconversión y privatización de SIDOR.
 A la dirigencia de SUTISS le hace falta preparación y buena asesoría técnica.
 Es co-responsable de los despidos masivos y arbitrariedades cometidas por la Gerencia de SIDOR.
 Es un puente político para los dirigentes de la Causa R.
 No ha sabido defender los derechos e intereses de los sidoristas.
 Los dirigentes sindicales se preocupan más por los problemas políticos del gobierno local que por los problemas de los sidoristas.
 Es mejor cuando el partido del gobierno es diferente al del sindicato.
 Es importante frente a la Gerencia de SIDOR.

Tópico 5: "El Dpto. de Medicina ocupacional de SIDOR"

Creencias Positivas

Creencias Negativas

No sirve para nada, porque oculta información clínica al trabajador.
Engaña al sidorista, ya que a pesar de sentirse uno mal, los resultados de los exámenes siempre salen "bien".
Manipula información clínica en función de los intereses de la Gerencia de SIDOR y de los Dptos. de Personal.
Es responsable de la muerte de varios trabajadores por incapacidad para diagnosticar o por ocultamiento de información clínica.
El servicio de Medicina preventiva que presta, no sirve.
El sidorista no confía en los resultados clínicos ni en las recomendaciones de los médicos del Departamento.
Allí se cometen serias irregularidades.

Tópico 6: "La reconversión y la privatización"

Creencias Positivas

Creencias Negativas

La privatización es lo que viene y puede ser buena.
Es mejor que a SIDOR lo compren los japoneses y no los capitalistas nacionales.

La reconversión de SIDOR fue un engaño de la Gerencia y del gobierno para con los sidoristas y el país.
Lo único que trajo la reconversión fue el despido de muchos sidoristas veteranos y el cierre de algunas plantas.
La reconversión fue un gran fracaso para SIDOR y para los trabajadores.
La Gerencia de SIDOR es la única beneficiada por la reconversión, ya que duplicó su tamaño.

Tópico 7: "Las contratas"

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Son empresas piratas cuyos dueños o socios son los mismos Gerentes o Jefes (actuales y retirados) de SIDOR.

Son una "mafia" que opera con los equipos y herramientas del mismo SIDOR.

Prestan un servicio de pésima calidad, por el cual cobran contratos inflados millonarios.

Ocasionan pérdidas enormes a la empresa.

Son unas de las fuentes de la corrupción gerencial de SIDOR.

Están desangrando a la empresa y deben ser eliminadas de la empresa.

Los sidoristas siempre deben rehacer los trabajos mal hechos por los de las contratas.

Tópico 8: "La Bolsa" (El Fondo de Protección al Empleo)

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Algunos sidoristas la aprovecharon y se graduaron de T.S.U.

La "Bolsa" fue otro engaño de la Gerencia de SIDOR para con los sidoristas.

Muy pocos sidoristas que salieron de las plantas cerradas pudieron hacer estudios, graduarse y ser reenganchados en SIDOR.

La mayoría de los que cayeron en "la Bolsa" no regresó y quedaron desempleados.

La Gerencia de SIDOR engañó y manipuló a los pocos que cayeron en la Bolsa y se graduaron, porque los reengancharon como obreros rasos con el sueldo mínimo.

Tópico 9: "El sueldo" (condiciones socioeconómicas)

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Los beneficios socioeconómicos del sidorista son los más bajos de la zona.
Los trabajadores de las otras empresas dicen que es una vergüenza lo que gana el sidorista.
El sidorista tiene vergüenza del salario que tiene.
El sidorista sobrevive haciendo trabajitos y "matando tigrillos" para redondearse.
En SIDOR, los que más trabajan ganan menos.
Es injusta la exagerada diferencia salarial que existe entre los Gerentes y jefes y los trabajadores sidoristas.
Apenas si permite sobrevivir al trabajador y a su familia.
El bajo salario ha acabado con el orgullo del sidorista y lo tiene desmoralizado.

Tópico 10: "Los jefes" (superintendentes, supervisores, jefes de planta)

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Han mejorado bastante las relaciones entre los jefes y los trabajadores.

Desprecian y subestiman el trabajo y capacidad inventiva del trabajador.
No gratifican ni estimulan a los trabajadores destacados.
Dejan que el trabajador hable, pero no lo escuchan ni lo toman en serio.
Impiden que el trabajador hable, pero no lo escuchan ni lo toman en serio.
Impiden que el trabajador desarrolle sus ideas en beneficio de la empresa.
Si un trabajador está en la mala con su jefe va a tener muchos problemas, aunque sea muy bueno trabajando.

Tópico 11: "La corrupción administrativa"
Creencias Positivas**Creencias Negativas**

Es lo que ha arruinado a la empresa.
 Los sidoristas saben quienes son los corruptos, pero no tienen pruebas, ni recursos para denunciarlos.
 La corrupción en SIDOR está en todos los niveles de la empresa.
 Es muy peligroso denunciar a los corruptos.
 En SIDOR la corrupción gerencial no sólo es impune, sino que se premia con ascensos.

Tópico 12: "La carrera operativa" (y artesanal)
Creencias Positivas**Creencias Negativas**

Es un "elefante blanco" que no sirve porque es inadecuado, poco práctico y demasiado exigente para el trabajador sidorista.
 Es casi imposible para los trabajadores veteranos semi-analfabetas, o que tienen muchos años sin estudiar.
 Los dirigentes de SUTISS no se han empapado bien sobre el tema y no han sabido asesorar al trabajador.
 Exige mucho esfuerzo intelectual al trabajador y a cambio ofrece un aumento salarial irrisorio y mediato.

Tópico 13: "Higiene, Contaminación ambiental y Seguridad Industrial"

Creencias Positivas

Creencias Negativas

Son críticas en todas las plantas de SIDOR y atentan contra la salud y la vida de los trabajadores sideristas.

El Dpto. de Seguridad Industrial es ineficiente porque no tiene contacto permanente con la realidad de las plantas. Es preferible que la Seguridad Industrial no sea responsabilidad de la empresa.

Hay un grave problema de contaminación ambiental en todas las plantas e instalaciones de SIDOR.

El polvo y las emanaciones tóxicas son los agentes contaminantes más graves, causantes de la mayor parte de las enfermedades profesionales de los sideristas.

Todos los sideristas están más o menos enfermos a causa de la contaminación. SUTISS ha hecho poca presión para mejorar las condiciones de higiene y seguridad industrial en las plantas.

Análisis de los resultados

Sin pretender ser exhaustivos, los resultados generales obtenidos en este estudio, permiten adelantar algunas consideraciones relativas a las creencias y al sentido común de los trabajadores sideristas, a saber: 1) las condiciones de producción discursivas dentro de las cuales se desarrollaron las discusiones de los grupos focales sobredeterminaron los tópicos que fueron abordados, excluyendo otros temas vitales vinculados con la vida familiar y social del siderista. Las pocas veces que se hizo alusión a la familia o a la esposa/mujer, fue para argumentar sobre: las dificultades económicas, la educación y el sentimiento de orgullo de los hijos, la presión familiar/ de la mujer y los juegos interempresas.

Sin embargo, a pesar de que algunos trabajadores expresaron la creencia

de que "no es bueno llevar los problemas del trabajo a la casa", pareciera válido inferir que el ámbito laboral ocupa un espacio subjetivo tan importante en el trabajador sidorista, que éste llega a cubrir o solapar su mundo de vida.

2) La mayor parte de las creencias expresadas por los trabajadores sidoristas fueron negativas; ello parece tener implicaciones a varios niveles: **a nivel personal:** la autopercepción y la autovaloración del trabajador sidorista se expresan en términos negativos y peyorativos, mediante juicios de valor comparativos que reflejan sentimientos de inferioridad, minusvalía, frustración y vergüenza frente a los demás y frente a sí mismo.

La causa u origen de estas creencias se atribuye al bajo salario y al empobrecimiento consecuente del trabajador; esta relación "causal" se expresa en una creencia según la cual "un trabajador vale lo que gana".

A nivel grupal: las creencias negativas compartidas sobre el hecho/condición de "ser sidorista", propician la construcción de una representación social degradada sobre el grupo (y sobre sí mismo), que contrasta con la representación mítica del "sidorista de antes", caracterizada por el respeto y el reconocimiento social, el poder económico y el prestigio ante los otros trabajadores no-sidoristas.

Recurrentemente, la desmotivación surgió en el discurso de los trabajadores como una característica que afecta a los sidoristas y, como ya lo han demostrado algunos autores (Mc Clelland, 1970; Romero, 1985-1986), la falta de motivación al logro y al trabajo está íntimamente ligada a las creencias y atribuciones que las personas elaboran respecto a sí mismas, a sus conductas y a las consecuencias de las mismas.

A nivel organizacional: las creencias negativas de los trabajadores sidoristas sobre sí mismos, sobre SIDOR, sobre la Gerencia, sobre los Jefes y cuadros administrativos, sobre el sindicato SUTISS y sus dirigentes, sobre la Reconversión y la Privatización de SIDOR, sobre el Dpto. de Medicina Ocupacional de SIDOR, sobre el Plan de Carrera Operativa, entre otros tópicos, constituye un sistema de creencias particularmente opresivo que parece atentar contra el éxito de cualquier estrategia empresarial que aspire a una mejor y mayor productividad sostenible en el tiempo y a la construcción de una nueva *imagen corporativa o clima organizacional*.

En este sentido, no es dable inferir que las estrategias político-gubernamentales, empresariales y sindicales que pretendan ser eficaces y eficientes

respecto al futuro de la empresa CVG-SIDOR, implican conocer y comprender mejor el sistema de creencias y el sentido común del trabajador sidorista.

4) El sentido común de los trabajadores siderúrgicos de CVG-SIDOR, comprende no solamente un sistema de creencias contradictorias (dicotómicas), sino también valores, mitos, ideologías, representaciones sociales y afectos que se construyen y circulan cotidianamente, en torno a aspectos prácticos y vitales vinculados a las relaciones de trabajo y de vida, propias del sidorista.

Conclusiones

A modo de conclusión, consideramos que los resultados de este estudio parecen permitir afirmar que las creencias dicotómicas del sentido común de los trabajadores sidoristas no sólo son la expresión subjetiva y grupal de un "yo creo"; tampoco son ficciones, (aún cuando puedan ser erradas); al contrario, son las "verdades" más o menos estables, constitutivas del "mundo de vida" y de la realidad que construye y comparte el trabajador con sus pares.

Ellas conforman un entramado discursivo que describe y denuncia eventos y situaciones reales, con supuestos autores responsables que a veces son nombrados, expresa valoraciones simbólicas y yuxtapuestas a elaboraciones imaginarias que, en conjunto, permiten dar congruencia, verosimilitud y sentido a los hechos ocurridos en el pasado, a los que acaecen en el presente y aquellos que pueden llegar a ser en el futuro de SIDOR y de sus actores.

Limitaciones del estudio

Este estudio exploratorio-descriptivo es "histórico", ya que refiere y analiza una producción discursiva ligada a eventos y situaciones que marcaron la vida de los trabajadores sidoristas en 1994; luego, es posible que hoy día algunas creencias hayan podido variar o bien desplazarse hacia otros tópicos actuales.

Dadas estas características, no es posible proponer en este trabajo "soluciones" o estrategias organizacionales y político-sindicales que propicien el cambio de las creencias evidenciadas por los trabajadores sidoristas. No obstante, este estudio puede ser entendido como un "diagnóstico situacional".

Obviamente, en esta investigación de tipo cualitativo, no fue procedente seleccionar una muestra aleatoria representativa de la población, ni utilizar el instrumental y procedimientos convencionales que permiten inferir conclusiones generalizables.

Sin embargo, la triangulación metodológica, los procedimientos empleados para la constitución de los grupos focales con los sujetos voluntarios y, sobre todo, la consistencia de los resultados obtenidos en el estudio, hacen pensar que el sistema dicotómico de creencias evidenciadas por los 60 trabajadores participantes en esta investigación, parece reflejar/expressar de manera bastante marcada, parte del sentido común y de la realidad psicosocial que viven y construyen diariamente, los trabajadores de SIDOR.

Bibliografía

- ASHMORE M., MYERS G., POTTER J. (1994): Discourse rhetoric, reflexivity: seven days in the library. En Jasanoff S., Markie G.E., Petersen J. C. & Pinch T. (Eds.). **Handbook of Science and Technology Studies**. London: SAGE, p.p. 321-342.
- BILLIG M., (1991): Rhetoric of social psychology. In Shotter J. & Parker I. (Eds.): **Deconstructing Social Psychology**. London Sage Publications.
- BOLIVAR A., (1994a): Discurso e Interacción en el Texto Escrito. (mimeografiado). Caracas Universidad Central de Venezuela.
- BOLIVAR A., (1994b): Una metodología para el análisis interaccional del texto escrito. Caracas. **Boletín de Lingüística**, No. 9.
- FISHBEIN M. & AJZEN Y., (1975): **Beliefs, Attitude, Intention and Behavior**. Reading Mass. Addison-Wesley.
- GERGEN K. J. & GERGEN M. M. (1985): **Social Psychology**. New York: Springer-Veriag.
- GERGEN K. J. & DAVIS K., (1985): **The Social Construction of the Person**. New York: Springer-Veriag.
- GERGEN K. J., (1977): The social construction of the self-knowledge. In T. Mischel (ed.): **Psychological and Philosophical Issues**. Oxford: Blackwell.
- JODELET D., (1988a.): **Les Représentations Sociales**. Paris: Presses Universitaires de France.
- JODELET D., (1988b.) **Folie et Représentations Sociales**: Paris: PUF.

- Mc CLELLAND, D. C., (1970): Informe sobre el Perfil Motivacional observado en los años 1930, 1950 y 1970. Caracas. (Mimeo). Fundación Venezolana para el Desarrollo de Actividades Económicas.
- MOSCOVICIS., (1961): **La Psychanalyse, son Image et son Publique**. Paris: PUF.
- MOSCOVICI S., (1989): **Dès représentations collectives aux représentations sociales**. In Jodelet D. (De.): **Les Représentations Sociales**. Paris: PUF.
- PARKER I., (1995): Discursive methods in material culture. In Agoustinos M., Kaye J., Le Couteur A. (Eds.): **The Discursive Construction of Knowledge**. Sydney: Deaken University Press.
- POTTER J., & EDWARDS D., (1992). **Discursive Psychology**. London, SAGE Publications.
- ROMERO G., O. (1985): Motivando para el Trabajo. **Col. Cuadernos Lagoven**. Caracas, Ed. Dpto. Rel. Púb. de LAGOVEN.
- ROMERO G., O. (1986): **Teoría implícita de la personalidad, Externalidad, Logro, Autoestima: Algunas conjeturas**. Mérida, Ed. Lab. de Psicología de la ULA. Pub. No. 60.
- SWCHARTZ S. H. & STRUCH N., (1983): Values stereotypes and intergroups antagonism. In Bar-Tal D., Graumann C. F., Kruglanski A, and Stroebe W. (Eds.): **Stereotyping and Prejudice**. New York. Springler-Verlag.
- SHOTTER J. & BURTON M., (1983): Common sens accounts of human action: descriptive formulation of Helder, Smedslund and Oossorio. In Wheeler L. (De): **Review of Personality and Social Psychology**. Vol. 4. Beverly Hills C.A: SAGE.
- STROEBE W. & INKO Ch. A., (1989): Prejudice and discrimination: changing conceptions in theory and research. In Bar-Tal D. Graumann C.F., Kruglanski A. & Stroebe W. (Eds.) **Stereotyping and Prejudice**. New York. Springer-Veriag.
- TAJFEL H. & FORJAS J. (1981): Social categorization: cognition, values and groups. In Forgas J, (Ed.): **Social Cognition**. London, Academic Press.
- VAN DIJK T., (1993): Principles of critical discourse analysis. In **Discourse and Society**. Vol 4 (2). pp 249-283. London: SAGE.
- VAN DIJK T., (1991): **Estructuras y Funciones del Discurso**. México. Ed. Siglo XXI. (7ma. De.).