

## **EMPRESA Y REPRODUCCIÓN SOCIAL AMPLIADA**

### **Los contributos del análisis societal**

*Elena Esteva de Andrés e Duarte Pimentel*

#### **Introducción**

La empresa, desde hace algún tiempo, se ha convertido en un objeto de estudio particular, en una institución social con una capacidad suficiente como para influir en el sistema social global. La función estratégica de esta entidad es cada vez más importante para las ciencias sociales, y especialmente para la sociología de empresa (Segrestin y Sainsaulieu, 1986).

Últimamente, se viene colocando la cuestión de la autonomía de la empresa en cuanto lugar social, relativamente a la sociedad global y a su cultura. Así, no podemos definir una independencia total de la primera respecto a la segunda, pero tampoco podemos hacerlo en sentido inverso. Esto no implica únicamente la influencia de la cultura global de una sociedad en las empresas. Lo que realmente hemos de destacar es la existencia de esa relativa autonomía de la empresa respecto al sistema global. Ésta posee una propia construcción de los actores diferente en cada entidad, con una serie de importantes relaciones de poder, de organización, de comunicación y de tecnicidad que configuran, en gran parte, las identidades colectivas de la empresa, configurando un sistema parcialmente autónomo e independiente. No podemos reducir a la empresa a un simple segmento del mundo cultural social, sin iniciativa, fuerza y vida propia. Es más bien una institución de transformación cultural, no un simple recipiente donde se posan las formas culturales recibidas desde el exterior (Sainsaulieu, 1990a, 1990b y 1990c).

La cultura de empresa, estructurada y estructurante, no es un proceso estático, sino que presenta un dinamismo que le define. La cultura, como factor de integración organizacional, aparece como parte propia de los individuos a la vez que éstos son constructores de la misma. Aporta al colectivo cierta identidad y continuidad, equilibrando y orientando al propio sistema que la comporta. Funciona como modelo de información y de comportamiento, ajustándose a las diversas situaciones, y facilitando la adaptación del individuo al sistema.

Hablamos de cultura de empresa cuando nos referimos a un conjunto de factores que la conforman, como son la existencia de una cultura organizacional concreta, una patente relación entre empresa e instituciones y cultura del medio social, bien como importantes procesos de aprendizaje. Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos al conjunto de mecanismos que contribuyen a la regulación de las relaciones sociales. En ella el sistema de representaciones que la configura se centra en los procesos, modos de funcionamiento y sobre las estructuras. Esta cultura organizacional se nos ofrece como un factor importantísimo de cara a la mudanza en la empresa. Concede a los actores modos de actuar y pensar en diferentes situaciones.

La cultura de empresa queda muy lejos de ser un sistema simple, sino que, por el contrario, se encuentra determinada por su propia complejidad cultural. Debemos concebir la noción de empresa como una realidad social de las diferencias a distintos niveles, siendo clara la existencia de procesos socio-culturales que contribuyen a la estructuración de esas mismas diferencias. De este modo, en la institución empresarial coexisten diversas subculturas propias de los diferentes grupos socio-profesionales. Cuando hablamos de subcultura nos referimos a un conjunto de miembros de una organización que interactúan de manera regular con otra. Ellos mismos se identifican como un grupo distinto dentro de la organización, observando una serie de problemas comunes concebidos como problemas del grupo, problemas que se resolverán de manera rutinaria en base a los prosupuestos colectivos propios del mismo grupo.

De este modo encontramos, en la empresa, una formación plural de identidades, representaciones y sistemas de normas y valores socio-culturales en un proceso de continua producción y reproducción de la pluralidad. Es por esta patente heterogeneidad que la empresa necesita de una gestión organizacional capaz de identificar y armonizar esta persistente pluralidad cultural. Esta pluralidad queda perfectamente reflejada en la existencia de diferentes identidades colectivas, que llevan siempre intrínsecas unas luchas de clasificación entre actores sociales, que presentan diferentes propiedades que están, a su vez, jerarquizadas. Estas identidades culturales son entidades dinámicas, transformándose continuamente a través de la participación de los actores sociales en sí mismas. No solo reflejan los comportamientos de los grupos profesionales, sino que también lo hacen con el sistema de representaciones colectivas de la empresa. Así, nunca configuradas de forma definitiva, son el resultado de un continuo proceso de aprendizaje cultural.

La heterogeneidad cultural a la que ahora nos estamos dedicando no debe ser percibida como un mecanismo desestructurante, sino como una contribución a la dinámica organizacional. La pluralidad de modelos culturales refleja esta diversidad, y esta debe ser transmitida, y de hecho es reproducida, en el mismo proceso en el que se va estructurando de forma constante y dinámicamente continua (Pimentel, 1988 y 2004; Sainsaulieu, 1995 y 1997).

Es a través de los procesos comunicacionales que se reproducen los modelos culturales, siendo de este modo como los individuos reconocen al medio en el que se desarrollan, a sí mismos y a los "otros", participando en la construcción de una identidad cultural determinada. Pero diferentes modelos identitarios no implican, necesariamente, diferentes modelos de comunicación. Así, podemos encontrar, en una misma empresa, varias categorías socio-profesionales, con sus propios modelos de identidad, y un solo modelo comunicacional, que presenta diferentes características culturales en consonancia con la categoría profesional a la que nos referimos. Tampoco eso implica que no podamos encontrar diferentes modelos comunicacionales para las diferentes categorías socio-profesionales, con sus modelos identitarios correspondientes. Con estos procesos comunicacionales no sólo se transmite una información sino que, al mismo tiempo, se impone un comportamiento y se realiza una importante influencia en la reproducción de las

subculturas, es decir, submodelos culturales en los que quedan encuadradas las categorías profesionales a través de normas de relaciones (Gomes y otros, 1996).

Hoy en día las empresas se encuentran con un gran aumento de las dimensiones de los campos de conocimientos, con exigencias cada vez mayores en lo que respecta a la calidad, provocando así una mayor competitividad. Todo esto determina la necesidad de nuevas adaptaciones que harán de nuevas mudanzas internas algo necesario. Estas mudanzas no han de realizarse solamente a nivel organizacional, sino también a nivel individual y social. La formación se ofrece como un recurso que facilita la realización de esta actual y necesaria mudanza. Produce, de hecho, diversos efectos con capacidad para alterar las identidades, normas, valores y comportamientos, contribuyendo así a la composición y desestructuración de las diferencias identitarias. De este modo los individuos pueden modificar la cultura que a través de los procesos de sociabilidad fueron adquiriendo.

A través de todo esto, la formación surge como un instrumento imprescindible en la producción de la mudanza que permitirá la adaptación a las nuevas situaciones y a los nuevos requerimientos. Pero para ello debe estar diseñada en función de la propia estrategia de la empresa, además de presentarse como actividad globalizadora en la empresa, es decir, como un recurso destinado, y al alcance, de todos los individuos de la misma.

De este modo, una formación con poder para inducir y provocar diferentes efectos culturales, produciendo alteraciones a nivel de las identidades, de los valores, de las actitudes, de los papeles dentro de la institución y de los comportamientos, queda convertida, a través de su interacción e interdependencia de los modelos identitarios, en un agente potenciador del aprendizaje cultural, y así de la mudanza cultural (dado que hablar de aprendizaje cultural implica la posibilidad de los individuos de mudar de cultura o, simplemente, hacer evolucionar sus sistemas de representaciones adquiridos desde su principio). Además, a través de la formación las situaciones conflictivas, el malfuncionamiento de algunos servicios, o la mala relación entre servicios, una mala dirección... son procesos que pueden quedar minimizados, o por lo menos, reducidos. De alguna manera, posibilita una mayor homogeneización de los grupos, fortaleciendo tanto las relaciones colectivas como las relaciones duales (Beleza y Pimentel, 1996).

A través de todos estos aspectos definimos, de manera parcial, una institución que atrapa en buena medida el interés de la sociología actual: la empresa, convertida en un terreno donde interaccionan los actores, a nivel individual y a nivel colectivo, un lugar donde se crean identidades, se contribuye a la mudanza social, convirtiéndose en un sistema con una gran autonomía, un campo crucial en, y de, un sistema social concreto. Queda claro su papel como institución promotora, permisora y receptora de diversas regulaciones sociales, productora de los mecanismos de aprendizaje y transmisora. Pero, al mismo tiempo, este papel de empresa nos obliga a concebirla como una micro-sociedad con sus propios mecanismos de regulación y con potentes fuerzas de acción a todos estos niveles, entre otros. La empresa, mucho más que una entidad simplemente económica, transformada en una institución con un gran peso a nivel social, se encuentra en el cruce de una serie de influencias que convergen, estructurándola a ella y confiriéndole la capacidad

para participar en la modelación de la misma realidad que le confiere su propia existencia (Francfort y otros, 1995).

Hemos distinguido dos partes en el texto: un primer momento descriptor en el que se desarrollan algunos de los principios básicos y pilares conceptuales de la sociología de empresa, y, en segundo lugar, un análisis mucho más pormenorizado de distintas empresas alemanas y francesas en el cuadro de un análisis societal (Maurice y otros, 1982).

### **El análisis societal: el caso paradigmático de la comparación entre la empresa francesa y alemana**

La empresa se constituye a partir de la interacción entre hechos de socialización y hechos de organización. A través del estudio de esta interdependencia queremos poner en evidencia procesos sociales que permitan entender mejor cómo se constituye lo "general" (las regulaciones sociales) en función de lo contingente (las especificaciones nacionales) (Bollinger y Hofstede, 1987; Iribarne, 1989). Comenzaremos por el análisis de las diferentes estructuras de empleo y su ligación con las categorías de actores, para analizar seguidamente las relaciones de cooperación entre los diversos servicios de las empresas, y acabar con la disección de las estructuras jerárquicas y los sistemas de liderazgo de las mismas.

La comparación de las empresas en función de sus estructuras de empleo y las categorías de actores se ha realizado en base al tipo de tecnología, de producto y, en cierta medida, en función del tamaño de los establecimientos, poniéndose de manifiesto algunas diferencias significativas, para una tecnología idéntica, en las estructuras de empleo. De ellas se desprenden algunas regularidades nacionales: observamos el peso relativamente más importante de los efectivos obreros en los establecimientos alemanes; y a la inversa, en los análogos franceses, la menor proporción de las categorías de empleados o técnicos sin función de jefatura, así como un mayor peso de la jerarquía. Nos inclinamos a interpretar estos primeros resultados diciendo que las empresas alemanas emplean más personal directamente productivo, pero un análisis de la estructura interna de la jerarquía, por tipo de producción, proporciona informaciones suplementarias. Las diferencias observadas en la proporción de cuadros de los dos países están unidas, sobre todo, al peso superior de los cuadros intermedios en las empresas francesas. Por otro lado el tipo de jefatura técnico-productiva es más elevada en los establecimientos franceses, mientras que aquella administrativo-gestionaria presenta un peso mayor en los establecimientos alemanes. Podemos explicarlo en función de la naturaleza de la producción: en la unitaria el liderazgo administrativo y gestor es más importante numéricamente, y en las producciones en gran serie y en continuo es mayor el papel del técnico-productivo.

Todo ocurre como si en un sistema industrial histórica y socialmente constituido tendieran a imponerse ciertas formas de división del trabajo, asociadas a ciertos tipos de tecnologías. Esto no implica, sin embargo, que la tecnología pueda

determinar de una manera absoluta las formas de estratificación jerárquica y funcional y los modos de organización del trabajo.

En cuanto a la relación entre categorías de empleo y categorías de actores, queremos subrayar nuestro interés, no tanto en las diferentes estructuras de empleo en sí, sino mucho más en las relaciones sociales que subyacen a éstas. Las primeras no son nunca la traducción objetiva de las últimas sino fundamentalmente construcciones sociales como éstas. Es a través de las relaciones de trabajo (o de las relaciones de producción) que se manifiestan, por medio de las formas de división de las tareas y de estratificación de las categorías de empleo, unas relaciones de dominación y de desigualdad que no se limitan sólo a las relaciones de autoridad o a las asimetrías de poder o de influencia.

En Alemania se verifica una preponderancia en el papel que desempeña la fuerza institucional de la industria en la concepción y en la organización de la formación profesional. En este país existe cierto consenso en torno al aprendizaje profesional, habiendo una fuerte adecuación entre formación, diploma y empleo. Por otro lado, la empresa francesa parece gozar de un margen de libertad mayor para definir y organizar los puestos de trabajo y la jerarquía de los empleos, conformando una relación institucional más débil y con un sistema de formación, por veces, más autónomo.

Podemos concebir teóricamente dos modos de organización del sistema de trabajo: por un lado, las exigencias del puesto son las que determinan el perfil del trabajador, y por otro la calificación de éste tiende a influir en el contenido de aquel. El ejemplo de la polivalencia, tal como se practica en ambos países, se convierte en un buen indicador del grado y de la naturaleza de la profesionalidad. En el caso alemán la tasa más alta de obreros puede corresponder a una mayor eficacia de esta categoría de mano de obra, vinculada a la práctica generalizada de la polivalencia y del desarrollo de la calificación que permite disminuir las categorías de no-productivos. Existen dos modos de aprendizaje a los que corresponden dos tipos de calificación y de productivos: el aprendizaje amplio, que es el más conocido, y otro más reducido. El primero forma a los productivos cualificados, y el segundo a los productivos semi-cualificados. Entonces un gran número de trabajadores conoce una ou otra forma de aprendizaje adquiriendo cierta polivalencia calificacional.

En este caso, el *Meister* organiza la rotación de obreros entre los diferentes tipos de trabajo, apuntando las capacidades calificacionales de sus operarios y su grado de polivalencia. Esto constituye una reserva de calificación para ascender siendo la formación anterior a la promoción.

En el sistema francés se atribuye a cada empleo un coeficiente que los sitúa en una escala jerárquica que corresponde a determinados tipos de puestos de trabajo o de funciones, según se trate de empleos de ejecución o de liderazgo. Los coeficientes se aplican a los puestos de trabajo y no a los trabajadores, y por ello este sistema valora la exigencia calificacional del puesto antes que la calificación del trabajador. La polivalencia se concibe como una mera medida de gestión del personal, consiguiendo asegurar la continuidad del proceso de fabricación. De esta manera no podemos concebirla sino como capacidad para ocupar varios puestos, sin que la noción de profesionalidad del trabajador intervenga como tal. En la empresa francesa

la polivalencia no corresponde, como en el sistema alemán, a una práctica de formación profesional, ni al desarrollo de una personalidad colectiva de los trabajadores, sino para la creación de una categoría marginal de productivos, cuya calificación consiste en asegurar la continuidad del proceso en el interés de la empresa. La formación resulta ser aquí el complemento de la promoción, y no la condición de ésta como en el caso alemán.

Tanto en Francia como en Alemania, el tipo de producción unitaria requiere, más que en otras producciones, una planificación rigurosa del trabajo y una estrecha cooperación entre las oficinas de estudio, los servicios técnicos y comerciales y los talleres de fabricación. Las relaciones de diferenciación, complementariedad o separación entre las distintas calificaciones que constituyen la fuerza del trabajo (o los recursos humanos) de una unidad productiva participan no sólo en la capacidad relacional de su organización, sino también en la calidad de sus relaciones sociales. Nos dispondremos ahora a analizar las relaciones entre el servicio de mantenimiento y servicio de fabricación, así como los efectos que estas relaciones tienen sobre el sistema cooperativo de trabajo. La compleja organización de las empresas alemanas presenta un importante número de problemas de dependencia jerárquica que, en principio, dificultarán mucho las relaciones entre el personal de los servicios técnicos y el de la fabricación. Pero ha desarrollado una amplia cultura de cooperación que parece invertir los resultados esperados, empezando por la estrecha relación que existe entre la jerarquía de fabricación y la de los servicios técnicos. Esta se basa en un concepto particular de las tareas de mantenimiento, dado que las últimas no se limitan a tareas de reparación. Este caso queda caracterizado por una importante estructura jerárquica, a diferencia del francés, que presenta un carácter más ligero y con una jefatura mucho menos importante. Dada su centralización y su autonomía, favorece menos la cooperación que la que observamos en la empresa alemana. Además, el hecho de que las tareas estén tan bien definidas, independientemente de las de otros servicios técnicos, conduce al aislamiento y a la separación de sus funciones respecto a las funciones productivas de la empresa.

Pasaremos de inmediato al análisis de la estratificación jerárquica y funcional de la empresa en función de las relaciones sociales de autoridad y cooperación. A igual tecnología y tamaño comparable hemos podido observar estructuras jerárquicas diferentes de un país a otro, así como procesos de constitución de los actores y de su campo de acción que podían explicar estas diferencias.

La formación del fenómeno jerárquico y del sistema de mando no se pueden captar independientemente de las formas de socialización de los actores, sobre todo de las modalidades de acceso a la formación y a las trayectorias de empleo, ni tampoco independientemente de las formas de división de trabajo y de organización de las tareas específicas de la organización del aparato productivo. De este modo, la estructura de calificación entre las distintas categorías de productivos y entre los estos y su jefatura directa ya no tienen el mismo significado en las empresas francesas o alemanas, dado que se basan en unos tipos de relaciones sociales distintas.

En la empresa francesa la promoción se realiza, dentro de la categoría de los productivos, cambiando de grupo de salario, lo que significa que un trabajador ha

adquirido progresivamente el dominio de un proceso de producción y es capaz de autonomía y responsabilidad en su trabajo. El tipo de organización alemana demuestra hasta que punto la calificación permite cierta movilidad de las tareas dentro de las funciones, que nunca están definidas de modo rígido y corresponden más a zonas de competencias que a estructuras de organización. La especialización profesional, lejos de ser motivo de separaciones de estatus, se ve acompañada por relaciones de cooperación.

En cuanto al sistema de jefatura, que no es sino otro aspecto del sistema de división de tareas, presenta grandes diferencias entre el sistema alemán y el francés. En Francia la socialización progresiva para las funciones de jefatura de la producción corresponde a una carrera promocional basada en la adquisición de un conjunto de normas y de saber-hacer más que en la adquisición de conocimientos prácticos y teóricos como en Alemania. En estas empresas, la edad y la antigüedad, son un indicio tanto de integración en los valores de la empresa como de socialización profesional. La pertenencia a la jerarquía legitima su autoridad, y no, como en Alemania, una formación profesional específica sancionada por un diploma ampliamente reconocido. Este hecho modifica considerablemente el tipo de relaciones de trabajo que mantienen con sus subordinados y con sus superiores.

Por otro lado, el acceso a la función de encargado no se efectúa del mismo modo en ambos países, ya que la movilidad se basa en procesos socio-profesionales distintos. El acceso a encargado se basa en procesos de carácter desestabilizador cara a las categorías de origen. Se trata más de una movilidad de ruptura con el medio social y profesional de origen que de una verdadera promoción profesional como tal. Esta forma de promoción se basa en dos movimientos contrarios y complementarios: la ruptura y la integración: aquella con el medio social y profesional de origen, y ésta en la jerarquía de la empresa y en las formas de relaciones que le están asociadas.

En la situación alemana, la promoción a contraamaestre traduce también formas de ruptura y continuidad, pero son de otra naturaleza. La autoridad queda legitimada sin que la empresa tenga que intervenir. Esto se consigue dado que la diferencia de estatus viene ligada en grado mayor a la formación profesional, y menos al origen social. En el espacio de trabajo, las categorías esenciales tienen en común una profesionalidad basada en el aprendizaje del trabajador cualificado y en unas relaciones sociales de trabajo establecidas sobre el modo cooperativo, a partir de una polivalencia de las calificaciones concebida como proceso de aprendizaje y como modo de organización del trabajo. La profesionalidad de la autoridad alemana se ve legitimada fundamentalmente por su profesionalidad antes que por su pertenencia a la línea de autoridad y su posición en la estructura jerárquica de organización. Por lo tanto no es necesario que esta legitimidad quede asegurada con un estatus simbólico o una diferencia salarial discriminante.

Las distintas modalidades de movilidad y los procesos de socialización y de organización diferentes son los que contribuyen a constituir la especificidad, en cada sociedad, del sistema de liderazgo. Constatamos que, en las jefaturas francesas, se cierran en gran medida sobre su propia categoría y que, a la inversa, en el caso alemán se abren mucho más. En este último la adecuación mayor

entre diplomas y categorías de empleo tiende a estabilizar más a éstas, pero, al mismo tiempo, tiende a favorecer la movilidad de los que quieren beneficiarse de un sistema de formación continua claramente más desarrollado que el sistema francés.

Sin duda, en uno y otro caso, unos mecanismos de selección social y profesional actúan tanto dentro del sistema educativo como dentro del sistema productivo. Pero conviene descubrir su especificidad en la medida en que éste repercute en la misma identidad de cada categoría de actores, y por tanto, en la naturaleza de las relaciones sociales que desarrollan entre sí o con las categorías de responsabilidad jerárquica o funcional. En este sentido, el estudio de los procesos de socialización y de movilidad, inseparable del de las formas de la división del trabajo en las empresas, conduce a entender mejor los procesos de acceso a la identidad de cada categoría de actores.

### **Conclusión**

Las formas de socialización son específicas, ya que se hallan interiorizadas en las estructuras en las que se construyen a partir de relaciones sociales en las que predominan la costumbre, la reglamentación o ciertos tipos de aprendizajes, y generales, dado que se encuentran exteriorizadas en la construcción de actores sociales cuya existencia colectiva se afirma mucho más allá de los límites de las empresas. De este modo la empresa queda afirmada como organización y como institución constituida por su entorno, a la vez que constitutiva de éste.

Ni la situación de trabajo en sí, ni la tecnología pueden considerarse explicativas por sí solas de las formas de la división del trabajo, de la estructura de las calificaciones o de la naturaleza de las conductas de los individuos. A tecnologías comparables hemos podido observar unas variaciones significativas de un país a otro en estas distintas dimensiones. El análisis de las interacciones entre procesos de socialización y de organización conduce a poner de manifiesto tanto el poder explicativo de la construcción social de los actores como el del papel activo, que no exclusivo, de la empresa.

La autonomía y la identidad de empresa traducen precisamente su capacidad para administrar las relaciones entre su interioridad y su exterioridad, en función del sistema social interno de la empresa. Y es allí donde colocamos el interés dado a los procesos de movilidad, a los procesos de división del trabajo y de organización que, por sus interacciones, contribuyen a constituir tanto la identidad colectiva de los actores como la estructuración de los espacios de trabajo o de calificación.

El análisis societal demuestra que las empresas son el resultado de una integración compleja entre diversas instituciones: educativas, políticas, sindicales, patronales y profesionales. Esta formulación refuerza el conocimiento de la autonomía relativa de la empresa y la capacidad de ésta para producir efectos de regulación profundos y duraderos, esto es, de dinámicas con una efectiva amplitud societal (Crozier, 1963, 1991; Hofstede, 1980; Iribarne, 1989).

En resumen, la práctica de las investigaciones empíricas referidas (Gomes y



otros, 1996; Beleza y Pimentel, 1996; Francfort y otros, 1995) debe incluir los beneficios de la capacidad heurística evidenciada en la “análisis societal” sin colocar en causa el principio de la centralidad de la autonomía relativa del sistema social de la empresa.

### Referencias bibliográficas

- Beleza, Vera, y Duarte Pimentel (1996), “Os impactos da formação profissional nas identidades profissionais: o caso de uma empresa pública de serviços”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 20, pp. 227-244.
- Bollinger, Daniel, y Gerard Hofstede (1987), *Les Différences Culturelles dans le Management: Comment Chaque Pays Gère-t-il ses Normes?*, Paris, Editions d’Organisation.
- Crozier, Michel (1963), *Le Phénomène Bureaucratique: Essai sur les Tendances Bureaucratiques des Systèmes d’Organisation Modernes et sur Leurs Relations en France avec le Système Social et Culturel*, Paris, Editions du Seuil.
- Crozier, Michel (1991), *L’Entreprise à l’Écoute: Apprendre le Management Post-Industriel*, Paris, Inter Editions.
- Francfort, Isabelle, Florence Osty, Renaud Sainsaulieu y Marc Uhalde (1995), *Les Mondes Sociaux de l’Entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Gomes, Jorge Madeirinha, Rui Meireles, João Miguel Peixoto y Duarte Pimentel (1996), “Identidades culturais e dinâmicas comunicacionais: uma simbiose quase perfeita”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 20, pp. 185-207.
- Hofstede, Gerard (1980), *Culture’s Consequences: International Differences in Work Related Values*, Londres, Sage Publications.
- Iribarne, Philippe d’ (1989), *La Logique de l’Honneur: Gestion des Entreprises et Traditions Nationales*, Paris, Editions du Seuil.
- Maurice, Marc, François Sellier, y Jean Silvestre (1982), *Politiques d’Éducation et d’Organisation Industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.
- Pimentel, Duarte (1988), “Sobre a cultura de empresa: contributos para a clarificação de um conceito”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 4, pp. 133-146.
- Pimentel, Duarte (2004), *Sociologia das Organizações e da Empresa*, Lisboa, Danka.
- Sainsaulieu, Renaud (org.) (1990a), *L’Entreprise, une Affaire de Société*, Paris, FNSP.
- Sainsaulieu, Renaud (1990b), “Changer l’entreprise, une affaire de société”, en Renaud Sainsaulieu (org.), *op cit.*, pp. 13-25,
- Sainsaulieu, Renaud (1990c), “Vers une théorie sociologique de l’entreprise? Débat entre les auteurs”, em Renaud Sainsaulieu (org.), *op cit.*, capítulo XIV, pp. 332-344.
- Sainsaulieu, Renaud (1995), *L’Identité au Travail: Les Effets Culturels de l’Organisation*, Paris, FNSP.
- Sainsaulieu, Renaud (1997), *Sociologie de l’Entreprise: Organisation, Culture, Développement*, Paris, FNSP.
- Segrestin, Denis, y Renaud Sainsaulieu (1986), “Vers une théorie sociologique de l’entreprise”, *Sociologie du Travail*, 3, pp. 335-352.

Elena Esteva de Andrés. Estudiante de la licenciatura de antropología social y cultural en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (España), y de las licenciaturas de antropología social y sociología en el ISCTE (Erasmus-Lisboa).  
*E-mail:* e\_esteva@yahoo.com

Duarte Pimentel. Sociólogo. Docente do Departamento de Sociologia do ISCTE. Investigador e coordenador do Grupo de Estudos de Sociologia das Instituições do Centro de Investigação e de Estudos de Sociologia do ISCTE (GRESI-CIES/ISCTE). Investigador associado do Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions (LSCI-IRESKO/CNRS). *E-mail:* duarte.pimentel@iscte.pt

### **Resumo/ abstract/ résumé/ resumen**

#### *Empresa e reprodução social ampliada: os contributos da análise societal*

Neste artigo analisa-se a empresa como um terreno de interacções, de criação de identidades, de contribuição para a mudança social, convertendo-se num sistema dotado de forte autonomia. É claro o seu papel como instituição promotora, permisora e receptora de diversas regulações sociais. Tudo isto obriga a concebê-la como uma micro-sociedade. O artigo está estruturado em duas partes: uma primeira, descritiva, na qual se desenvolvem alguns dos princípios básicos e pilares conceptuais da sociologia da empresa; em segundo lugar, procede-se a uma análise muito mais pormenorizada de diversas empresas alemãs e francesas, no quadro de uma análise societal.

Palavras-chave Autonomia, empresa, sociedade, estrutura.

#### *The corporation and amplified social reproduction: the contribution of societal analysis*

This article looks at the corporation (the firm) as a field of interaction, formation of identity, and contribution to social change. Firms have become systems which have a strong autonomy of their own. The role of the firm in promoting, allowing and accepting various social regulations is clear. All this requires us to envisage the firm as a micro-society. This article has two parts: the first is descriptive, and develops some of the basic principles and pillars of sociology of the firm; the second part undertakes a much more detailed analysis of several French and German firms, in the context of a societal analysis.

Key-words Autonomy, firm, society, structure.

#### *Entreprise et reproduction sociale élargie: les apports de l'analyse sociétale*

Cet article analyse l'entreprise en tant que terrain d'interactions, de création d'identités, de contribution au changement social, qui se transforme en un système doté d'une forte

autonomie. Son rôle en tant qu'institution promotrice et réceptrice de différentes régulations sociales est bien clair. Tout cela amène à la concevoir comme une micro-société. L'article est structuré en deux parties: la première, descriptive, qui développe quelques principes élémentaires et certains piliers conceptuels de la sociologie de l'entreprise; la deuxième, qui comporte une analyse très détaillée de plusieurs entreprises allemandes et françaises, dans le cadre d'une analyse sociétale.

Mots-clés Autonomie, entreprise, société, structure.

*Empresa y reproducción social ampliada: los contributos del análisis societal*

En este artículo se analiza la empresa como un terreno de interacciones, de creación de identidades, de contribución a la mudanza social, convirtiéndose en un sistema con una fuerte autonomía. Es claro su papel como institución promotora, permisora y receptora de diversas regulaciones sociales. Todo esto nos obliga a concebirla como una microsociedad. Hemos distinguido dos partes en el texto: un primer momento descriptor en el que se desarrollan algunos de los principios básicos y pilares conceptuales de la sociología de empresa, y, en segundo lugar, un análisis mucho más pormenorizado de distintas empresas alemanas y francesas en el cuadro de un análisis societal.

Palabras-clave Autonomía, empresa, sociedad, estructura.