

Identidad y autogestión en empresas recuperadas. Potencialidades y límites de las funciones “heredadas”, “inventadas”, “filiativas” y “develadas”.

Cecilia Chosco Diaz y Mirtha Anzoategui.

Cita:

Cecilia Chosco Diaz y Mirtha Anzoategui (2019). *Identidad y autogestión en empresas recuperadas. Potencialidades y límites de las funciones “heredadas”, “inventadas”, “filiativas” y “develadas”*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/125>

**Autogestión e identidad en empresas recuperadas. Potencialidades y límites de las funciones
“heredadas”, “inventadas”, “filiativas” y “develadas”**

Cecilia Chosco Díaz y Mirtha Anzoategui

Eje 2- Mesa 32 Experiencias socio-económicas alternativas en la Argentina reciente. Trabajo asociado, organización socio-productiva y acción colectiva ante las transformaciones del mundo del trabajo

Universidad Nacional de General Sarmiento

cdiaz@campus.ungs.edu.ar

Resumen

En Argentina, las empresas recuperadas por sus trabajadores, se tornaron referentes productivos que lograron aprender en la acción, operando con viejas y nuevas prácticas que más tarde generarían un paradigma humano, solidario, y sustentable. ¿Cómo emergió ese proceso? Quienes conforman las empresas recuperadas han atravesado indefinidos ritos de legitimación concebidos alrededor de una función social, marcando un antes y un después en la vida de las personas, creando así significados y competencias nuevas. En efecto, los que padecieron dolencia y el sufrimiento social (luego de la quiebra fraudulenta), se reconstituyeron alrededor de múltiples identidades, que dieron forma a un modo de autogestión y estructura organizacional. La ponencia contribuye al análisis de un modelo de identidad organizacional a partir de la revisión de funciones “heredadas”, “inventadas”, “filiativas”, y “develadas”. Asimismo, se evidencia un caso autóctono donde confluyen perspectivas del cooperativismo empresarial y obrero, de la economía social y solidaria, y de prácticas empresariales. Finalmente, se reflexiona alrededor de las potencialidades y límites de las funciones señaladas que tensionan el plano organizativo y el ideológico.

Palabras clave (máximo 5): identidad, ritos, autogestión social, empresas recuperadas.

Introducción

En Argentina, las empresas recuperadas vienen a ofrecer múltiples y diversas formas autogestión organizacional. Algunas siguen produciendo con las formas aprendidas antiguamente, más parecidas al modo taylorista- fordista, otras han adoptado prácticas de la mejora continua, y del planeamiento de la producción. Asimismo, todas ellas siguen los principios cooperativos e impulsan el desarrollo integrado: humano, endógeno y sustentable. Este es uno de los mayores desafíos que plantean, y por lo que se convierten en sujetos y referentes político-social. A lo largo de los años, supieron historizar y predicar la experiencia, luego de la quiebra fraudulenta. Las personas que atraviesan este tipo de eventos traumáticos aprenden a sobrellevar la dolencia, y a convivir con el sufrimiento social, causado por la ruptura de la confianza y del contrato social con quien fuese su empleador.

Las comunidades organizativas que han padecido una experiencia similar, quedaron devastadas. En este marco se comprende la noción de dolencia siguiendo a Das (2008), es el ensamblaje de problemas humanos que tienen sus orígenes y consecuencias en las heridas devastadoras que las fuerzas sociales infligen a la experiencia humana. De ese modo, el sufrimiento social se refiere a diversas dimensiones de la experiencia humana, incluida la salud, la moral, la religión, la legalidad y el bienestar, y resulta de lo que los poderes políticos, económicos e institucionales les hacen a los individuos y, recíprocamente, de cómo estas formas de poder influyen en las respuestas a los problemas sociales. En tal sentido, las personas que padecen experiencias traumáticas en su ámbito laboral se ven afectadas en varios sentidos: cuando operan los paradigmas dominantes en la estructuración de instituciones e ideologías que determinan el estatus social; ante el abandono y el despojo del trabajo digno, donde el capital domina de unilateral y fraudulenta; en el desamparo legal, social, económico, y de los derechos laborales.

En esta situación se identifican dos mundos, uno de los que detentan el poder, los medios materiales y simbólicos de reproducción e imponen las reglas de juego, otro, de los desposeídos, los que no tienen nada. Históricamente en debate se enmarca en la hegemonía anglosajona y europea que generaron formas de gestión en las empresas basadas en experiencias, doctrinas, y teorías, de voces que se instalaron como verdaderas y legítimas. Éstos crearon un sistema simbólico de ganadores y perdedores. Los ganadores, entendidos como los managers y los dueños de empresa, lograron posicionarse como agentes exitosos, apelando a la creencia de que ellos mismos llegaron al estatus social por haberse esforzado, por ese empuje personal, todo esto forma parte de los valores subyacentes del capitalismo según Boltanski y Chiapello (2002), como así también de la mirada decolonial del management, que permite entender al

neoliberalismo como la estrategia que ha logrado naturalizar las relaciones sociales, a través de la sociedad liberal (Mandiola, 2018). Ahora bien, en este discurso, los perdedores del sistema han sufrido la dolencia permanente. La subjetivación eterna de las personas en las lógicas del capital, se hizo carne al considerarlas seres irracionales, inútiles, temerosos, nacidos para ejecutar órdenes y no para pensar, en muchos casos, fueron considerados ladrones, profanos, impropios, piqueteros. Estas menciones afloraron durante la quiebra de las empresas, desde ese momento, los operarios que dijeron tomar y ocupar las empresas, debieron enfrentar la interpelación de múltiples sectores de la comunidad local, entre otros, que cuestionaron la legalidad y la legitimidad de sus formas. En la lucha por la dignidad laboral y por la generación de nuevas prácticas para administrar la empresa recuperada, los operarios que fueron objetos del capital, se volvieron sujetos que aprendieron a navegar en situaciones traumáticas desarrollando estrategias y forjando competencias de la autogestión social.

En este sentido, la ponencia contribuye al análisis de un modelo de identidad organizacional donde se manifiestan representaciones-funciones “heredadas”, “inventada-dada”, “filiativas”, y “develadas”, en un conjunto de sujetos autogobernados a través de describir ritos de paso, donde se advierten múltiples tensiones entre el plano organizativo y el ideológico. Los ritos de paso, en términos de Bourdieu (1985), permiten instituir, consagrar, sancionar y santificar un estado de cosas, crear un orden establecido en el sentido jurídico-político. Creando ritos se establecen límites arbitrarios, “umbrales”, que marcan el antes y el después de algo, determinando así el estado de las cosas, las personas, las organizaciones. Por lo que, de manera arbitraria, un grupo de personas mediante actos puede asignar una esencia, una competencia, imponer un derecho de ser, un deber de ser, expresándola frente a todos notificándole así con autoridad lo que él es y lo que él tiene que ser. Cuando los operarios descubren que tiene la posibilidad de ser dueños de la empresa, empiezan a aparecer valores y formas ser-hacer, como así también formas de reciprocidad, y de compromisos mutuos.

Por lo que destacamos que las identidades sociales son resultado de procesos históricos y de formaciones sociales determinadas, por lo que es coproducida por los actores sociales, y se manifiesta en una específica articulación de atributos socialmente significativos, tornando a dichos actores históricamente reconocibles y coyunturalmente diferenciables (Guber, 1999). No existe una única identidad, sino una compleja trama basada en las percepciones de Otros (Goffman, 2001). Asimismo, esto lleva a comprender el fenómeno en el marco de una nueva dialéctica del contrato psicológico de los sujetos que forman parte del proceso de recuperación, en tal sentido, Schvarstein (2005), describe la tensión entre los personajes y los actores según sus necesidades que van actuando frente a la tensión autonomía

dependencia, antes el trato era con el capitalista, ahora el trato es entre socios, ahora las personas dejan su personaje e inician una etapa como sujetos empoderados.

Metodología

Tal como se enuncia en la introducción, esta ponencia propone un aporte significativo alrededor de sistemas organizativos alternativos que emergen de experiencias sociales traumáticas. En este sentido, no se pretende comparar las experiencias de las empresas entre sí, sino utilizar las historias, descripciones, y las trayectorias para configurar un modelo autóctono. El mismo permite reflexionar sobre diversos momentos organizacionales, coyunturas y la emergencia de estructuras de autogestión.

Para el diseño general del caso autóctono se tuvo en cuenta como una particularidad sucesivas situaciones traumáticas, asociadas a la dolencia, que les permitió atravesar ritos de paso o funciones, identificadas por diversas actividades, actos, hábitos, que fueron conformando identidades, orientadas a dos tipos de cooperativas, una obrera y otra empresarial. Por esta razón, se tuvieron en cuenta dos empresas recuperadas (de las cuatro en total analizadas en el proyecto de investigación), Alcoyana y Textiles Pigüé. Si bien ambas empresas tuvieron como antecedente la quiebra fraudulenta de un grupo empresario, la primera en el año 2003 y la segunda en el año 2007, ambas conservan similitudes por el rubro textil, pero supieron desempeñarse de manera distinta. Cada una tiene una singularidad particular, que permite generalizar hacia su interior, y relacionar historias, facilitando el abordaje y la reconstrucción de relaciones sociales entre personas específicas, instituciones y grupos en un sistema y cultura. Así, se logró arribar un particular método comparativo que permitió el análisis procesual, que introduce todos los momentos del tiempo sin ser histórico, sin detenerse únicamente en el pasado sino también en el presente y el futuro, a fin de documentar y explicar el cambio social.

A fin de enriquecer la comprensión sobre este tema se retoma literatura específica orientada al “método de caso extendido”, que retoman Rosato y Boivin (2013) de un estudio de Guizardi. Según ella el método de los casos extendidos es una metodología que permite el estudio dinámico de los procesos sociales, abordando cada caso como un estadio de un proceso de relaciones sociales entre personas específicas y grupos en un sistema y cultura. Así, se logra construir el proceso activo de relaciones sociales en contextos específicos y situaciones de investigación. En términos de Guizardi, (2012):

“La expresión metodología de los casos extendidos de Gluckman, alude a que se observa la transformación de una situación social ampliando su interpretación desde contextos micro-sociales (la situación en sí misma), hasta contextos macro-sociales (incluyendo variables como la economía nacional, las presiones políticas, la situación colonial); y extendiendo las relaciones observadas en el presente, acompañando su transformación en una escala temporal distendida” (2012: 27).

Es decir, que este método remite al análisis procesual de observaciones etnográficas más que al análisis de un proceso real observado o denominado así por los nativos. Ese análisis permite elaborar, a partir de los casos sucesivos, premisas generales sobre la vida social, sobre cómo las instituciones conviven e interaccionan y sobre el papel dinámico de los sujetos en este proceso de negociación de la vida social común, es decir, la comparación de casos o situaciones sociales permite elaborar premisas.

Cabe señalar, que el insumo principal fueron las entrevistas no estructuradas, -también denominada abierta, no directiva, no estandarizada. Los entrevistados fueron seleccionados a partir de una muestra cualitativa según el rol que ocupaban en la organización, asimismo el avance de la investigación llevó a la determinación final. Es este sentido, se entrevistó al presidente, a la secretaria/o del consejo de administración, y algunos operarios que participaron de la toma inicial. Además, como parte de la estrategia cualitativa, se entrevistaron a referentes políticos que adhieren las recuperadas, entre ellos, Luis Caro, José Abelli, y Francisco Martínez.

Finalmente, en ambos casos se realizaron visitas a las plantas productivas, situadas en Carapachay, en el Conurbano Bonaerense y en la Ciudad de Pigüé, en el centro de la Provincia de Bs. As.

Un sistema organizativo autóctono que emerge de experiencias sociales traumáticas

En Argentina empresas textiles dedicadas a la fabricación de telas en algodón y polyester, y productos derivados, se inician a mediados de los años cincuenta, con la instalación de grupos empresarios extranjeros. Para esa época, la industria textil contaba con algunos pioneros que traían desarrollos específicos de la manufactura italiana y española (Bellini, 2012). Asimismo, otros grupos empresarios se fueron consolidando a partir de ser adjudicatarios de licencias internacionales para producir y comercializar, como el caso de Adidas.

Las políticas públicas nacionales acompañaron el crecimiento y la evolución de las fábricas en diversos puntos geográficos del país, de este modo, Buenos Aires era el nodo central, y en el interior del país, se

dispersaban las fábricas que producían diversas líneas de productos. En términos organizativos, el funcionamiento era diversificado, lo que implicaba la centralidad administrativa y la descentralización de las actividades productivas.

Una particularidad de las sedes productivas era el tamaño de las instalaciones, la infraestructura, la tecnología, y la organización general de la empresa en torno a departamentos, áreas, diagramación de equipos de trabajo, mecanismo de control, que configuraban una empresa clásica de capital (ápice, línea media, nivel operativo). Se trata de un desempeño racional y jerárquico, que garantiza la calidad que exige el mercado.

Ahora bien, la década del 1990 fue crucial, muchas empresas se vieron afectadas por las políticas de apertura a las importaciones, se acrecentaban las marcas ilegales o “truchas”, como también los talleres clandestinos donde migrantes de países limítrofes vendían su mano de obra o eran esclavizados. Simultáneamente, cabe señalar que los manejos gerenciales, recaían en gerentes no familiares, o bien en los hijos de los fundadores. La sucesión se había puesto en marcha, y con ella la crisis que llevaría a la quiebra de varias empresas. Los primeros indicios fueron la baja de producción, la paralización y cierre de las plantas, y los despidos masivos.

Con la crisis del año 2001, se reforzó la espiral negativa, y los dueños de las empresas decidieron de manera abrupta discontinuar su actividad, basándose en la insolvencia. Esto significó la formalización de la quiebra y el anuncio definitivo del cierre. Ese momento institucional se traduce en el abandono de las personas y sus familias, quienes fueron operarios dicen que fue como una caída al abismo, en varios casos, la pérdida de más de 30 años de trabajo. Años más tarde, entre el año 2003 y el año 2007 se producen cierres masivos de empresas. Como resultado de este largo proceso histórico el entramado productivo fue construyendo una imagen distinta a la década del cincuenta. En ella se incorporan nuevos actores, nuevos procesos, nuevos modelos que deben ser leídos en el marco de otros esquemas teóricos.

El primer umbral: dejar de ser empleado, y seguir pensando como tal...

Ante los incesantes despidos, los operarios reaccionan organizando medidas de fuerza y reclamos por la reincorporación de sus compañeros, esto más tarde se traduciría en la toma de las instalaciones de la empresa, el acampe de manera literal, para impedir el vaciamiento de las maquinarias. Las personas que estuvieron al frente del proceso inicial denominado la “toma” relatan en sus vivencias, que no tenían antecedentes de luchas sindicales, es decir, no se hacía política en la empresa. En consecuencia, el sistema

se había sedimentado en la sumisión y en la obediencia. Sin embargo, no todos en la empresa tenían la cultura de la pertenencia, pocos casos afrontaron el duelo de manera anticipada, ya que advertían las caídas abruptas en las ventas, los manejos silenciosos de la gerencia y prestaban atención a los rumores.

En el momento inicial, las primeras emociones fueron el rechazo a la realidad, la bronca, el enojo, la frustración y la depresión. Esta es una respuesta adaptativa habitual luego de una pérdida, aquí la muerte de la relación con el patrón. Aparecieron los “despojos del sujeto”, al sentirse defraudados por la desaparición de la relación laboral mantenida por años, y lo que ello significaba para los operarios, específicamente la desaparición de un sujeto productivo, capaz, útil, aceptado socialmente por ser funcional. Esto por supuesto, tiene correspondencia con el modo de vida de las personas y el alcance de un estatus social. Entonces, para quienes se habían “puesto la camiseta de la empresa”, significaba el antes y el después de su vida, de ser empleado a ser desempleado, de haber cumplido con el patrón -con su presentismo y productividad-, a no recibir nada a cambio, de pertenecer a una empresa, y haber actuado en consecuencia en cada jornada laboral, repitiendo hábitos del cuerpo para ser y producir (movimientos musculares individuales y colectivos, regulación de los horarios, cultura de la obediencia), a dejar de serlo.

En efecto, la tensión radica en la identidad del operario, que ha dejado de serlo, pero no ha conocido otras formas de trabajo distintas a las prácticas, rutinas, y actitudes aprendidas en el sistema empresarial. Por lo que ha forjado su identidad a imagen y semejanza del capital, en cierto modo, se expresan en un conjunto de *representaciones o funciones heredadas* de la antigua relación empresario-patrón.

El segundo umbral: la búsqueda del Yo colectivo...

Dice Schlemenson (2007) “el duelo coincide con el momento de aceptación de una realidad que ha cambiado, y con la construcción de un nuevo paradigma, asimismo, es un sentimiento de pena vinculado con ansiedades depresivas, provenientes de la ruptura de la continuidad. El proceso está signado por una considerable ambivalencia, liberadora de ansiedad que se manifiesta en la tristeza, acompañada de períodos de desesperanza, autocuestionamientos y pérdida de estima” (2007: 149). Varios integrantes del grupo “heroico” durante la toma vivían ese sentimiento de liberación, ellos crearon el efecto contagio en el resto generando un cambio profundo de actitud. ¿Cómo? fueron conscientes de la realidad que los rodeaba, de las necesidades, del logro alcanzado por resistir y mantener viva la confianza para superarlos obstáculos.

Aquí se puede retomar el concepto de trabajo ampliado de De La Graza Toledo, “todo trabajo implica objetos de trabajo, medios de producción, la actividad de trabajar y el propio producto que tiene dimensiones objetivas y subjetivas, las subjetivas no se reducen al aspecto cognitivo sino que combinan códigos morales, emotivos, y estéticos” (2007:5). El nodo de esta interacción está en la relación entre medios de producción y sujetos, que participan del modo de producción y reproducción de su vida. Emerge un nuevo tipo de trabajo que se identifica con su actividad, al dejar de ser operarios para pasar a ser poseedores del saber hacer y producir. En este proceso vencieron los miedos pidiendo ayuda a diversos actores locales y nacionales, como así también aprendiendo de otras situaciones similares. Además, dieron inicio a la actividad política y democrática determinando la participación en diversos movimientos nacionales de empresas y/o fábricas recuperadas.

En efecto, de manera colectiva -entre ellos y con otros- fueron hallando el cambio de paradigma y la manera de hacer un proyecto futuro concibiéndose como actores del proceso y no como meros personajes. En este descubrimiento emergen dos nuevas funciones, la filiativa y la crítica. Una vez aceptadas las funciones, la principal preocupación fue “levantar la fábrica”, volviendo a producir creando los cimientos sobre una nueva representación simbólica, alrededor de valores solidarios, comunitarios, simultáneamente a la reorganización de las habilidades, saberes y experiencias. De esta manera, no solo generando un tipo de saber organizacional en la acción, sino además la formación del pensamiento colectivo, con intercambios entre los líderes y los que acompañaban.

El tercer umbral, ser cooperativa...

Con el dispositivo estatal llega la consagración jurídica y las nuevas formas de imposición. El atravesamiento estatal impulsa un modelo autogestivo particular que trastoca todo lo conocido por quienes habían sido operarios. El modelo genera conflictos al interior, por ser ajeno, desconocido, y por tratarse de una forma de extraña que les imponen, en términos concretos es una nueva función dada-fabricada, como condición para seguir con la empresa recuperada. Es necesario destacar que muchos dejaron la cooperativa, otros siguieron. Éstos últimos de acuerdo a sus filiaciones y criterios determinaron rasgos específicos que modelaron las organizaciones, por un lado, las tendientes al obrerismo, por otro las empresariales.

El modelo italiano, tiende a concebir al obrerismo como el proceso de búsqueda del sujeto obrero social, que rechaza el sistema capitalista y por ende la figura del obrero asalariado de la producción en masa (Modonesi, 2005; 2010). Modonesi, lo identifica como un valor disruptivo: algo similar al sindicalismo

revolucionario en otros tiempos, rehabilitan el debate y estimulan la acción. Además, como toda corriente de pensamiento, la reconoce en función de dos niveles paralelos y articulados de debate: el debate hacia fuera que lo delimita como propuesta teórica y el debate interno que marca las líneas de tensión que lo caracterizan en su desarrollo. En Argentina, esta ideología se liga con el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas.

De manera alternativa, el modelo español, remite a pensar a las cooperativas con rasgos sociales y empresariales. Para ello seguimos a Alonso Rodrigo (2015) quien escribe sobre el caso Mondragón, cooperativas que se han ido adaptando a las nuevas formas de organización y funcionamiento que exigían los tiempos, utilizando en la medida de lo posible las formas que ya la caracterizaban para adaptarse a las nuevas realidades del mercado y la economía, combinando la competitividad en un mercado globalizado con el mantenimiento de las reglas cooperativas tradicionales, como los mecanismos inclusivos. En tal sentido, se promueve la educación cooperativa y formadora, las cajas sociales populares o fondos comunitarios que sirvieron para créditos, existencia de personal de cuello azul y cuello blanco, especialistas para las exigencias de las empresas, como así también el interés por el relacionamiento entre las cooperativas creados bajo los mismos principios, hablamos de solidaridad cooperativa (Chaves, 2003). En Argentina, esta ideología se liga con el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo entre un tipo de cooperativa obrera y otra empresarial.

	Cooperativa “obrero”	Cooperativa “empresarial”
Órgano decisor	Asamblea	Asamblea
Órgano ejecutivo	Consejo de administración	Consejo de administración
Presidente	Político-rotativo	Gestor- político-ejecutor rotativo
Estructura y formalización	No. Adolece de formalidad. Carácter verbal	Si. Organigrama, división de funciones, áreas.
Concepción del trabajo	Medio de liberación. Autoconciencia.	Medio de resistencia y medio de aprendizaje

Proyectos ad-hoc	No.	Si. Desarrollo de nuevos productos, marcas propias, e identificación de innovaciones.
Filiación política	Movimiento de fábricas recuperadas	Movimiento de empresas recuperadas, otras nuevas. En permanente mutación.
Filiación partidaria	Si	Si
Proceso productivo	Gestión por confianza. Gestión autosostenible y colaborativo.	Autosostenible- eficiente. Independiente y en asociación estratégica. Cadena de valor.
Prácticas de gestión	Si. No medibles	Si. Planificación-mejora continua (objetivos-resultados)
Ingreso de profesionales externos	No, existe una resistencia generalizada.	Si. Fomento de relacionamiento con redes de profesionales, y Universidades.
Políticas laborales	Igualitarismo económico. Pago no diferenciado	Reconocimiento de la antigüedad, y competencias
Prácticas educativas y culturales	Finalización de la secundaria. Promoción de causas sociales.	Finalización de la secundaria. Educación cooperativa, y sobre emprendedorismo. Promoción de causas sociales.
Otras prácticas	Reconocimiento de la economía social y solidaria.	Tendencias a prácticas y proyectos de la economía social y solidaria, popular.

		Proyección territorial del cooperativismo
--	--	---

Cuadro de elaboración propia

Reflexiones finales: potencialidades y límites

Los cooperativistas afrontan distintos ritos en el pasaje hacia su identidad, plagados de tensiones entre lo organizativo, lo político ideológico y lo individual. Al pensar en los límites o en las discusiones no resueltas, identificamos que en la diferencia ideológica de estos dos modelos aflora la tensión entre el modelo obrerista y empresarial. Los primeros, que entiende el “ser cooperativas” en la construcción de un sujeto político que asume autoconciencia obrera diferenciándose de las prácticas y modelos capitalistas. Lo que, en definitiva, resulta un camino más sinuoso y más largo. Mientras que los segundos, sin dejar de constituirse como medio de resistencia adoptan prácticas de gestión que se adaptan a los cambios del mercado y de la economía. La pregunta sigue siendo, cómo sostener los valores cooperativos en una organización productiva.

“Si desde varios enfoques se define la identidad como un sistema de interpretación destinado a estabilizar el mundo, a dar continuidad a la persona (Habermas, 1986: 97 y ss.; Me- lucci, 1995: 41-73), una serie de procesos de las sociedades contemporáneas desbordan los ámbitos del trabajo e influyen sobre la representación que del futuro hacen sus agentes colectivos.”(Alonso, 2004:31) Decíamos anteriormente, no existe una única identidad, pero sí elementos comunes que se construyen por isomorfismo organizacional y también, producto de las diversas luchas que enfrenta. Las que se desarrollan a cabo frente a un otro, a la sociedad, a la justicia, a los antiguos dueños, al Estado, y también, frente a ellos mismos. Con aquellos que fueron, el obrero, el asalariado, el que no decidía sobre la producción y sobre sí mismo. Esa es su mayor potencialidad, la construcción de un sujeto que es producto de manifestaciones heredadas, filiativas, inventadas, y develadas.

Si bien el modelo de autogestión enunciado requiere una mayor profundización y análisis comparativo con otros, los procesos sociales requieren largos momentos de aprendizaje y de construcción que suponen una reestructuración de la dignidad humana a un trabajo que ahora adquiere nuevas formas.

Bibliografía

- * ALONSO, L. E. (2004) *La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión*. Revista Reis n. 107/04, pp. 21-48. Extraído de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_107_051168249604623.pdf).
- * ALONSO, R. E. (2015). Una organización participativa: El grupo Mondragón. *Intangible Capital*, 11(3), 546-576.
- * BELLINI, C. (2012). Peronismo, expansión del consumo y crecimiento de la industria textil del rayón durante las décadas de 1940 y 1950. *Anuario de la Escuela de Historia*, (23), 107-134.
- * BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002). “La evolución de la problemática de la gestión empresarial entre las décadas de 1960 y 1990” (pp. 106-137), en *El nuevo espíritu del capitalismo*, Ediciones Akal, Madrid.
- * CHAVES, R. *EL MODELO COOPERATIVO DE MONDRAGÓN*. CAPITULO 8 s/d.
- * CHOSCO DIAZ GILDA CECILIA; CLAUDIO FARDELLI (2018). Saberes organizacionales en contextos latinoamericanos. Entre la dualidad existencial y la emancipación. En **Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales**, Gregorio Pérez-Arrau, Marcela Mandiola, Pablo Isla, Rodrigo Muñoz y Nicolás Ríos (comps). - 1a ed. - Santiago de Chile: Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales.
- * DE LA GRAZA TOLEDO, E. (2001) *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, en Congreso ALAST, Montevideo, abril de 2007.
- * GOFFMAN, E. (2001). *Internados* (pp.17-53), Amorrortu Ediciones, Buenos Aires.
- * GUBER, R. (1999). Identidad social villera. *Constructores de otredad*
- * GUIZARDI, M. L. 2012 Conflicto, equilibrio y cambio social en la obra de Max Gluckman. En: Papeles del CEIC # 88, septiembre 2012 (ISSN: 1695-6494). <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/88.pdf>

- * MANDIOLA, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.
- * MODONESI (2010) *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismo y subjetivación política*, Buenos Aires, CLACSO, Prometeo Libros.
- * MODONESI, M. (2005). Teoría y praxis. La experiencia del obrerismo italiano. *Bajo el Volcán*, 5(9).
- * ROSATO, A., & Mauricio, BOIVIN (2013). Los tipos de análisis: etnográfico, comparativo y procesual. Diferencias, semejanzas y cruces. VII Jornadas Santiago Wallace de Investigación en Antropología Social. Sección de Antropología Social. Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, UBA
- * SCHLEMENSON, A. (2007). *Remontar las crisis*. Ediciones Granica SA.
- * SCHVARSTEIN L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. *Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (comp.), Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- * VEENA DAS (2008): *Sujetos del dolor, agentes de dignidad*. Ed. Francisco A. Ortega. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas: Pontificia Universidad Javeriana. Instituto Pensar.