

DIMENSIONES SITUADAS DEL TRABAJO

Actores, contextos y formas
de organización y producción



JAVIER ALEGRE
JOAQUÍN BARTLETT
CÉSAR GÓMEZ
(COMPILADORES)

TESEOPRESS 

DIMENSIONES SITUADAS DEL TRABAJO

DIMENSIONES SITUADAS DEL TRABAJO

Actores, contextos y formas
de organización y producción

Javier Alegre
Joaquín Bartlett
César Gómez
(compiladores)



Dimensiones situadas del trabajo: actores, contextos y formas de organización y producción / Javier Roque Alegre... [et al.]; compilación de Javier Roque Alegre; Joaquín Bartlett; César Abel Gómez. – 1a ed. – Resistencia: Javier Roque Alegre; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: TeseoPress, 2022. 318 p.; 20 x 13 cm.

ISBN 978-987-88-7566-8

1. Sociología del Trabajo. 2. Organización del Trabajo. 3. Filosofía del Trabajo. I. Alegre, Javier Roque, comp. II. Bartlett, Joaquín, comp. III. Gómez, César Abel, comp.

CDD 306.36

Los siguientes docentes-investigadores se han desempeñado como evaluadores de los artículos que componen el libro: Aldo Avellaneda (UNNE), Pablo Barbetti (UNNE), Enrique Bordón (UNNE), Marta Cabrera (PUJ – Bogotá-Colombia), Julieta Elgarte (UNLP), Ignacio Kesque (UNNE), Ezequiel Ledesma (UNNE), Pablo Manfredi (UNR), Lorena Sánchez (UNNE), Gerardo Sarachu Trigo (UdelaR – Montevideo-Uruguay) y Blanca Sobol (UNNE).

Esta publicación fue financiada mediante los subsidios otorgados por la Secretaría General de Ciencia y Técnica – Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) al proyecto de investigación *Prácticas y concepciones críticas de organización y realización del trabajo actuales en el ámbito social y cultural* (P.I. n° 20W002).

ISBN: 9789878875668

Imagen de tapa: LibroLab ARTAI

Las opiniones y los contenidos incluidos en esta publicación son responsabilidad exclusiva del/los autor/es.



EBOOK



ExLibrisTeseoPress 90804. Sólo para uso personal

teseopress.com

Índice

Prólogo 9

I. Procesos y formas de organización actuales del trabajo 13

1. El *management* como forma de organización del trabajo posmoderno y sus implicaciones subjetivas. Modos utilitaristas de subjetividad en la empresa Globant de Resistencia..... 15

Agustín Mare

2. Algunas implicaciones subjetivas de dos procesos actuales del mundo laboral: trabajo en plataformas y *coaching* 39

Javier Alegre, Joaquín Bartlett, Luisina Maidana y Agustín Mare

3. Estrategias y capitales empleados por agentes de conducción en la administración pública provincial de Corrientes..... 65

Javier Alegre y Luisina Maidana

4. Fisonomía y consecuencias subjetivas de la desigual distribución de los ingresos laborales en el pasado reciente en la región 93

Javier Alegre

II. Expresiones del trabajo en la economía social, solidaria y popular 113

5. Una lectura de la economía popular desde sus disputas conceptuales y políticas 115

María Laura Pegoraro

6. Sentidos del trabajo para los participantes del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) en la ciudad de Corrientes (2020-2021)..... 141

Celeste Nuñez Florentin

7. Participación de asociados en procesos de gestión de unidades productivas recuperadas por sus trabajadores..... 169

Edgar Fernando Billordo

8. Sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria. Apuntes para el debate teórico de un concepto en construcción..... 193

María Florencia Benedetich

III. Cultura: experiencias, trabajos y teorizaciones..... 215

9. Signos de vida, alternativas de sociabilidad. La escritura autoetnográfica como ejercicio de problematización..... 217

Marcos Monsalvo Ricci

10. Concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral de los actores de teatro de la Ciudad de Corrientes 241

Nicolás Ramírez

11. Artistas como trabajadores culturales. Condiciones, (im)posibilidades, beneficios y malestares en gestores del arte en la provincia del Chaco..... 265

Néstor Czombos y Martín Emilio González

12. Problematización y crítica en la gestión. Una descripción a partir de los conceptos de motivación y cultura..... 293

Joaquín Bartlett

Prólogo

El presente libro refleja algunos de los resultados de las tareas llevadas a cabo en el marco de dos proyectos de investigación acreditados ante la Secretaría General de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), el primero realizado entre los años 2017 y 2020 (*Concepciones críticas y prácticas alternativas a formas hegemónicas de representación y organización del trabajo y la producción actuales* – P.I.16-W001) y el segundo iniciado en 2021 y actualmente en ejecución (*Prácticas y concepciones críticas de organización y realización del trabajo actuales en el ámbito social y cultural* – P.I.20-W002), ambos con sede en el Centro de Estudios Sociales (CES) de la UNNE. La constitución del grupo de investigación a partir de estos proyectos sirvió al nucleamiento de un heterogéneo conjunto de docentes, becarios y estudiantes de diferentes unidades académicas de la UNNE, que puso en diálogo marcos de referencias, análisis y lecturas preliminares, aspectos que acentúan el carácter colectivo del conocimiento, la transversalidad de las ciencias sociales y también su función de soporte en diferentes instancias formativas y trayectorias académicas.

El libro está estructurado en tres secciones, las cuales tratan sobre los tres ejes temáticos abordados en el proyecto de investigación vigente: a) análisis de propuestas actuales sobre concepción y organización del trabajo; b) economía popular, social y solidaria; y c) formas de mercantilización y profesionalización en el campo de producción de la cultura.

La primera sección lleva por título “Procesos y formas de organización actuales del trabajo” y consta de cuatro artículos. El primero es *El management como forma de organización del trabajo posmoderno y sus implicaciones subjetivas. Modos utilitaristas de subjetividad en la empresa Globant de Resistencia*, en el que Agustín Mare aborda algunas singularidades de

los procesos de subjetivación en espacios laborales en los que el management tiende a conformar las percepciones y vivencias propias de los trabajadores implicados. El segundo artículo es *Algunas implicaciones subjetivas de dos procesos actuales del mundo laboral: trabajo en plataformas y coaching*, coescrito por Javier Alegre, Joaquín Bartlett, Luisina Maidana y Agustín Mare, donde se presentan algunos rasgos centrales del trabajo en empresas de plataformas y el *coaching* a nivel de las organizaciones laborales y se analizan ciertas concepciones e implicaciones subjetivas convergentes en sendos procesos. El siguiente artículo es *Estrategias y capitales empleados por agentes de conducción en la administración pública provincial de Corrientes*, a cargo de Luisina Maidana y Javier Alegre, en el cual se analiza, a partir de categorías bourdieusianas, determinadas prácticas y trayectorias de los mencionados agentes públicos con el objetivo de analizar las estrategias que emplean y los tipos de capitales a los que recurren para mejorar sus posiciones. El último artículo del bloque es *Fisonomía y consecuencias subjetivas de la desigual distribución de los ingresos laborales en el pasado reciente en la región*, allí Javier Alegre examina aspectos particulares de la distribución del ingreso y las desigualdades sociales en las últimas décadas en nuestro contexto y analiza el modo en que estas transformaciones han contribuido a la aparición o consolidación de determinados rasgos emocionales y actitudinales.

La segunda sección se denomina “Expresiones del trabajo en la economía social, solidaria y popular” e incluye cuatro artículos. En primer lugar, tal como lo indica en el título de su trabajo, Laura Pegoraro propone *Una lectura de la economía popular desde sus disputas conceptuales y políticas*, y para eso realiza un recorrido que abarca desde las conceptualizaciones en torno a la población sobrante hacia la década de 1970 hasta la emergencia de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). Seguidamente se incluye el aporte de Celeste Nuñez Florentín, que toma también como referencia al ámbito de la economía

popular para abordar los *Sentidos del trabajo para los participantes del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) en la ciudad de Corrientes (2020-2021)*; el artículo presenta resultados de su tesina de grado y analiza las representaciones en torno al trabajo entre miembros de dicha organización, integrada a la CTEP. Luego Edgar Billordo pone el foco en la organización bajo la forma cooperativa en el capítulo titulado *Participación de asociados en procesos de gestión de Unidades Productivas Recuperadas por sus Trabajadores*; a partir de una revisión bibliográfica el autor reflexiona acerca de las tensiones y desafíos que se presentan cuando la gestión del proceso de trabajo se encara en forma horizontal y basada en principios democráticos. Finalmente, el artículo que cierra la sección es *Sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria. Apuntes para el debate teórico de un concepto en construcción*, en el que María Florencia Benedetich nos presenta una revisión conceptual en torno de la economía social y solidaria, recuperando los principales referentes teóricos de las últimas décadas y poniendo el foco en los debates en torno a las formas de abordar la sostenibilidad de los emprendimientos que se inscriben en ese campo.

En tanto que la tercera y última sección también se compone de cuatro artículos y tiene por título “Cultura: experiencias, trabajos y teorizaciones”. El primer artículo es *Signos de vida, alternativas de sociabilidad. La escritura autoetnográfica como ejercicio de problematización* de Marcos Monsalvo Ricci, en el que se propone un recorrido de experiencias biográficas como punto de partida para discutir formas de sociabilidad y posicionamientos políticos. En segundo orden, se presenta el artículo de Nicolás Ramírez: *Concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral de los actores de teatro de la ciudad de Corrientes*, que interroga sobre las dimensiones simbólicas que atraviesan al trabajo teatral describiendo su campo de acción, formas significativas de asumirlo y representaciones de los protagonistas. Cercano a este interrogante, el trabajo de Martín Gonzalez

y Yoni Czombos titulado *Artistas como trabajadores culturales: condiciones, (im)posibilidades, beneficios y malestares en gestores del arte en la Provincia del Chaco*, recrea el campo cultural dentro del Estado a partir de las experiencias de los/as trabajadores/as del sector, constituyendo una descripción ampliada y enriquecedora de la actividad de gestores culturales. Por último, el artículo *Problematización y crítica en la gestión: una descripción a partir de los conceptos de motivación y cultura* de Joaquín Bartlett interroga la dimensión cultural dentro del campo teórico de la gestión como categoría constituida históricamente.

Antes de cerrar esta breve presentación, queremos agradecer a quienes han posibilitado la edición del libro. A la Secretaría General de Ciencia y Técnica (UNNE), ya que los subsidios anuales otorgados a los P.I. permitieron realizar la publicación. Al Centro de Estudios Sociales (UNNE), espacio que ha cobijado a sendos proyectos. A los evaluadores de los artículos, ya que sus comentarios y observaciones han permitido mejorar la versión final de los diferentes artículos. Y a los otros integrantes de los proyectos, que han participado de las reuniones periódicas de producción, exposición y discusión teóricas que fueron la base de los artículos que integran el libro.

I. Procesos y formas de organización actuales del trabajo

1

El *management* como forma de organización del trabajo posmoderno y sus implicaciones subjetivas

*Modos utilitaristas de subjetividad en la empresa
Globant de Resistencia*

AGUSTÍN MARE¹

Resumen

A lo largo de la historia, se adoptaron múltiples modalidades que transformaron el mundo laboral y sometieron a los modos de relación capital-trabajo a readaptarse en pos de ello. En efecto, las personas en íntima relación con la dinámica capitalista y con el trabajo -entendiendo a este último como un elemento crucial en la formación de subjetividades y un espacio propicio al proceso de socialización-, crean significaciones y pautas de vida funcionales. Así, los nuevos modos de producción y de gestión laboral, a partir de estrategias de adhesión activa hacia compromisos de aceptación y consentimiento ideológico, funcionan como pilares y dan continuidad legítima a la extracción de beneficios. En relación con ello, el siguiente artículo aborda el management

¹ agustin.r.mare@gmail.com.

y las subjetividades laborales en asalariados de la empresa Globant de la ciudad de Resistencia. En este sentido, se describen algunas singularidades en los procesos de subjetivación en espacios laborales desde una mirada que cuestiona la forma en que las prácticas derivadas de la administración de personal tienen gran influencia en las percepciones, argumentos y vivencias propias de cada sujeto y podrían terminar por formarlos de modo específico.

Palabras clave

Management – Trabajo – Subjetividades – Gubernamentalidad – Capitalismo

Durante el paso del período moderno al posmoderno existió en líneas generales un cambio considerable en la organización, concepción y valoración del trabajo con múltiples impactos sobre la vida humana (Meda, 1998; Hopenhayn, 2001; Lipovetsky, 1994). En consecuencia, algunos campos de conocimiento dentro de las ciencias humanas y sociales han realizado contribuciones a partir de pensamientos y replanteos que surgen acerca del trabajo, algunas veces enfocando su análisis en cuestionarlo como actividad humana en sus múltiples dimensiones y negando su carácter esencialista. Este debate se acentúa en los modos capitalistas de trabajo asalariado² e intenta reconocer los dispositivos y técnicas por los cuales el hombre se ve ligado al trabajo y su cuerpo y su tiempo se transforman en fuerza y tiempo productivos en pos de la plus-ganancia (Foucault, 1996).

Es así que se pone en evidencia el modo en que la esfera laboral acarrea grandes repercusiones en la vida humana, en la formación de la conciencia y, con ello, en las dimensiones

² Algunas lecturas de base marxista afirman que el trabajo *per se* representa la esencia y reproducción del hombre; sin embargo, el trabajo en términos capitalistas se despoja de esta característica.

subjetivas del ser humano, repercusiones logradas a partir de un proceso por el cual el sujeto es constituido -y se constituye él mismo- en sujeto laboral y adquiere modos de obrar y de pensar particulares.³ A partir de esta línea, las actividades y aspectos cognitivos y afectivos empiezan a ser mercantilizables en el marco de un trabajo inmaterial que moldea, organiza y comanda subjetividades (Lazzarato y Negri, 2001). A estas prácticas, cuando fuesen en el posindustrialismo y se den dentro de un espacio empresarial, denominaremos aquí *management*.

Con el ascenso del neoliberalismo, se postularon nuevos ideales en torno a la noción de un capitalismo de tipo flexible, pregonando la individualidad y autoresponsabilidad del sujeto como eje central en todas las instancias y promoviendo desigualdades socioeconómicas que continúan teniendo como motor a la extracción de la plusvalía,⁴ de esta manera, el capitalismo para funcionar de forma legítima precisa justificarse y recompensar la burocracia, las desventajas y las desigualdades a partir de bases de apoyo morales en términos de *libertad, autonomía o desarrollo personal* (Boltanski y Chiapello, 2002: 37-41). Gran parte de estas justificaciones son materializadas en el trabajo como prácticas de subjetivación y ameritan ser pensadas desde el fenómeno de *gubernamentalidad* al interior del espacio laboral, es decir, operando en función de que los sujetos adopten voluntaria y libremente un modo favorable y funcional, ejerzan presión directa e indirecta para la consecución de objetivos empresariales. Mediante determinadas prácticas y

³ Si hiciésemos un recorrido histórico foucaultiano más profundo podríamos advertir su intención de estudiar los modos por los cuales los seres humanos se constituyen en sujetos, sin embargo, no es esa la intención aquí, más bien damos uso a esa referencia y la volcamos en la constitución del sujeto laboral posmoderno. Cabe de todas formas mencionar una obra donde desarrolla y explicita tal intención, a saber: *El sujeto y el poder* (Foucault, 1988).

⁴ Concepto marxista que hace referencia al valor excedente que es apropiado por el capitalista, en tanto el trabajo crea un plus producto de mayor valor monetario a su salario. En este valor excedente estaría, según Marx, el origen de la esencia de la explotación y acumulación (Marx y Engels, 1980).

discursos, el *management* tiende a impulsar hacia la responsabilidad y el desarrollo personal en el trabajo, forjando un *sujeto utilitarista* en el cual encarna la figura que Foucault (2007) denomina “empresario de sí mismo”.

En cuanto al ámbito elegido para analizar, en el microcentro de la ciudad de Resistencia opera una sucursal de *Globant*, empresa multinacional dedicada a la creación de softwares informáticos con gran prestigio en América Latina, la cual ha logrado un crecimiento exponencial en los últimos años. Su forma de gestión de personal representa un caso a considerar en los actuales estudios del *management* regional ya que posee múltiples particularidades que tal vez no sea habitual encontrar en la región (Artopoulos, 2013), representando un modelo que trae consigo una autogestión del trabajo, del esfuerzo y de los tiempos e invita a pensar de qué forma se amplía y se configura el utilitarismo como modo de subjetividad.

Management y *subjetividades laborales* son los principales ejes teórico-conceptuales que orientan y estructuran nuestra propuesta. Aun cuando se presentan otros enfoques, este artículo se nutre principalmente de algunos escritos de Michel Foucault, ofreciendo una matriz teórica pertinente para abordar estos modos de organización del trabajo en sujetos asalariados. Dentro de este marco, particularmente se otorga atención a la conformación del sujeto laboral mediante procesos de subjetivación y fenómenos de gubernamentalidad managerial. Concretamente, interesan aquí ciertos rasgos de estas subjetividades en tanto giren en torno a lo que denominaremos *utilitarismo personal*. A fines de ganar claridad expositiva, se optó por organizar la presentación de la siguiente manera: en primer lugar, se presentan los lineamientos teórico-instrumentales que dan pie al abordaje, luego se desarrollan los datos obtenidos en el trabajo de campo,⁵ y por último se presentan conclusiones

⁵ El trabajo de campo constó de dos métodos de recolección de datos; por un lado se realizaron entrevistas semiestructuradas en profundidad a traba-

referidas a la problemática desde un análisis general que vincule ambas dimensiones anteriores.

Gubernamentalidad managerial y la importancia en la dimensión subjetiva

El neoliberalismo, como sistema sociopolítico, pero también como receta y modo de pensar, a medida en que guía los comportamientos humanos en razón de una inteligibilidad racional económica, fortalece la idea de un sujeto autónomo y utilitario que autogestiona su fuerza de trabajo y que, siguiendo a Foucault (2007: 265), representa “su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos”, ya no es un socio de intercambio directo, sino más bien el principal responsable de su destino. Es así que los modos de gestión del trabajo irán en consonancia con el contexto, un contexto de liberalismo *gubernamental*, en tanto que busca forjar prácticas y disposiciones en sujetos en función del uso de la mayor energía en su autogobierno y autonomía de vida.

Un concepto apropiado de *management*, o al menos uno que encauce los ejes de nuestra propuesta, está vinculado con un conjunto de prácticas y entramados discursivos desplegados en los espacios laborales, que organizan la forma en que son desarrollados los procesos de trabajo en pos de crear disposiciones voluntarias en los sujetos. Los principales rasgos que explican esta gestión radican en el advenimiento de un interés hacia la dimensión subjetiva del trabajador y una mayor importancia al factor humano (Neffa, 1999), sumado a la tendencia a considerar a la empresa como una institución socialmente construida y con vida

jadores de la empresa y, por el otro, se realizó una revisión documental obteniendo datos mediante visitas a páginas web y documentos digitales donde se reflejen datos sobre programas y discursos predominantes en la organización.

propia, que gestiona identidades y culturas firmemente compartidas por todos los miembros en forma de valores comunes (du Gay, 2003: 251-252).

En este sentido, la literatura del *management* se ha esforzado por desarrollar la idea del capital humano como el valor esencial de una organización y al talento humano⁶ como el punto de partida para lograr objetivos económicos empresariales. Así, se fue gestando una nueva premisa: para lograr la consecución de estos objetivos empresariales no resulta suficiente el control riguroso, es necesario además impulsar un proceso de reciprocidad entre el empleado y el capital que asegure la productividad del primero (Rose, 1990). Desde una óptica apologética, Chiavenato (2007: 2) sostiene: “como socios, las personas hacen inversiones en la organización (en forma de esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso) esperando obtener ganancias de estas inversiones (en forma de salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc.)”. En línea con ello, el *management* se presenta a sí mismo como más humanizante y trae consigo un progresivo traspaso de la autoridad de los mandos medios hacia la responsabilidad y el autocontrol laboral, junto con una evolución desde la automatización hacia la autonomía por considerar esta última más rentable y más eficiente en términos de lo que entenderemos por *gubernamentalidad*.

Knights (2004) y Willmott (2007), fundadores de los *Critical Management Studies*,⁷ retoman de Foucault el interés por explicar el advenimiento de una sociedad posmoderna donde predominaría un tipo de poder gubernamental, con

⁶ Según los relatos manageriales, un talento es un perfil asociado potencialmente a cumplir un objetivo empresarial.

⁷ Los *Critical Management Studies* (estudios críticos del *management*) representan un conjunto de estudios multidisciplinarios y con una amplia variedad de autores que analizan cuestiones referidas al control psicológico y la dominación en el *management* desde un plano simbólico y discursivo. En general, presentan una mirada que cuestiona el pensamiento hegemónico neoliberal (Fernández Rodríguez, 2007; Saavedra Mayorga, 2009).

la presencia de instituciones que tienden a forjar sistemas de gobierno en los hombres, poniendo el foco no sólo en sus conductas, sino más bien en sus sentimientos, su forma de pensar. Siguiendo esta idea, la relación trabajo-capital posfordista en su asimetría en términos de poder puede comprenderse a partir de la noción foucaultiana de *gubernamentalidad* en tanto prácticas dadas en función de entramados de poder, con la particularidad de que no tienen la intención de quebrar la libertad y la propia voluntad o capacidad de acción, sino más bien generan, a partir de deseos, aspiraciones y creencias, condiciones de aceptabilidad en los sujetos (Foucault, 1988). Su función es conducir las conductas y que las mismas supongan una ventaja y sean vistas “como buena, honorable, digna y, por encima de todo, como propia, como proveniente de su libertad” (Castro-Gómez, 2010: 43).

Es posible advertir la presencia de dos fenómenos que coexisten en la *gubernamentalidad*: las *tecnologías de poder* y las *tecnologías del yo* (Foucault, 1990), aquí nos enfocaremos en las primeras, entendidas como prácticas que heterónomamente “determinan la conducta de los individuos, los someten a cierto tipo de fines o de dominación, y consisten en una objetivación del sujeto” (p. 48). De aquí podemos considerar a la neo-empresa como el entramado objetivante donde se despliegan las nociones de *poder* y *gobierno* en forma de prácticas y discursos necesarios para dirigir indirectamente las conductas de sujetos libres y conscientes, siendo que a su vez estos crean experiencias concretas del mundo laboral y, con ello, formas singulares de pensar respecto del trabajo que devienen de un orden.

La conformación del sujeto de trabajo como sujeto libre

Lo anteriormente expuesto plantea una relación entre trabajo y subjetividad, la cual puede ser entendida como un

modo de subjetivación (Foucault, 1990: 26-30). Para tal efecto, es posible plantearse el modo en que el *management* no sólo recae sobre el individuo de un modo disciplinante y externo, en tanto que existen modos de acción ejercidos por el propio sujeto, los que son denominados *tecnologías del yo*; una conceptualización pertinente comprende este fenómeno como las formas “en las que los seres humanos llegan a entender y actuar sobre sí dentro de ciertos regímenes de autoridad y saber, y a través de ciertas técnicas dirigidas a la auto-superación” (Rose, Omalley y Vallerde, 2006: 125).

La teoría económica clásica inscribe ciertas particularidades en la acción de los agentes económicos y esboza la idea de un sujeto racional y utilitarista que opta, dentro de sus posibilidades, por la decisión que considera más rentable o bien más favorable a sus necesidades, suponiendo que podrá realizar inversiones –en términos económicos o esfuerzos personales- que a futuro le traigan beneficios. Así, nace dentro de otras variantes teóricas, la famosa teoría del *capital humano* (Becker, 1983), que refuerza la tendencia a exaltar el mérito, y con ello el carácter de “empresa” que lleva cada sujeto dentro suyo, con el formato de trabajador flexible y emprendedor (Sennett, 2006). En síntesis, hablar de capital humano refiere a las capacidades y habilidades en términos formativos que va acumulando el sujeto proporcionándole ciertos beneficios; según estos lineamientos, la formación y el tiempo invertido son directamente proporcionales, por ejemplo, a los resultados en términos de empleabilidad y, con ello, al nivel económico alcanzado, lo cual le otorga al hombre un carácter utilitarista: maximiza y reinvierte su capital personal en pos de generar un beneficio futuro (Castro-Gómez, 2010).

Estos postulados implican una nítida individualización al interior del espacio laboral y de las representaciones de vida, afirma al respecto du Gay (2003: 262): “gobernar la vida organizacional a la manera empresaria implica «inventar» nuevas maneras de ser de la gente, y alude a la importancia de que los individuos adquieran y muestren capacidades y

disposiciones «emprendedoras» específicas”. Es así que las estrategias de autonomización y responsabilización exigen estas alineaciones, flexibilizar tiempos, espacios y relaciones contractuales y, además, reconocer, apreciar, ofrecer y alentar el desarrollo personal, alienta modos de subjetivación basados en la idea del desarrollo personal y de empleabilidad, pero sobre todo bajo la idea de una verdadera autonomía individual traducida en el otorgamiento de todo el potencial, esfuerzo y capacidades personales (Boltanski y Chiapello, 2002: 141-144).

Globant: individualismo, capital social y reconocimiento

Tal y como lo demandan los nuevos campos de conocimiento y los sectores apologeticos en conjunto con las nuevas premisas y demandas laborales, Globant presenta un estilo de gestión que pregona la reciprocidad de intereses. Es así que existen en la empresa prácticas y discursos motivadores y de aliento al autocontrol en pos del esfuerzo individual, crecimiento y satisfacción. Es posible, en primera instancia, rastrear ciertos discursos basados en lo anteriormente descrito, que van más allá del “estamos listos” y el “somos Globant, soñadores y creadores”⁸ de sus lemas empresariales. Se hace necesario entonces profundizar y adentrarnos al espacio laboral de la sede Resistencia, pudiendo encontrar así un interesante entramado discursivo en los comunicados y en los carteles del espacio físico con rasgos individualistas y afectivos, entre los cuales podemos mencionar: “otro día para ser creativo”, “el cielo no es nuestro límite”, “haz más de lo que te hace genial”, “siempre pensar en grande implica el mismo esfuerzo que pensar en pequeño”, “no tome un no

⁸ Estas y varias referencias discursivas son traducciones personales, figuran originalmente en el idioma Inglés.

por respuesta”, “desafía el statu quo en todo lo que haces”, entre otros mini-relatos que impulsan un esfuerzo consciente y afectivo vinculado con el desarrollo personal del individuo.

Por otra parte, se evidencian condiciones consideradas por los entrevistados⁹ como beneficiosas: buen clima laboral, un ambiente poco estricto en cuanto a reglamentación, un espacio cómodo con lugares de ambientación, de relajación y de esparcimiento, y comodidades en las condiciones físicas del lugar.¹⁰ En efecto, no resulta de interés describir aquí las condiciones y beneficios sino comprender las grandes repercusiones en las concepciones, contracción y esfuerzo individuales que pueden tener en los trabajadores; algunos claros ejemplos de ello aparecen en fragmentos de las entrevistas realizadas:

[...] te dan tantos beneficios en el sentido de que tenés para tirarte a dormir un rato, para trabajar desde tu casa, facilidades así digamos, que obviamente uno lo toma como si fuera que te están haciendo un favor entonces vos lo respondes de la misma forma, no es que te sentís obligado a responder, es como que te nace [...] como que te sentís culpable si no haces bien el trabajo, muchos lo toman así y se quedan mucho más tiempo de lo habitual y se quedan hasta las 12 de la noche y nosotros trabajamos hasta las 18, y nadie lo va a obligar a quedarse...

Otro modo tendiente a conformar este espíritu se genera a partir compensaciones de tipo simbólico, como el reconocimiento del éxito individual, mérito, esfuerzo y consecución de objetivos. Las maneras en las cuales se da este reconocimiento van desde devoluciones personales a

⁹ Fueron entrevistados desarrolladores de la empresa Globant de Resistencia de distintos rangos. En total se realizaron ocho entrevistas durante el mes de noviembre del 2018.

¹⁰ Entre los beneficios que se pueden relevar están: salas de música con instrumentos; salas de distensión con puff y videojuegos; cocina equipada; servicios de peluquería; masajistas; entre otros.

otras de modo más formal por medio de herramientas de *feedback*; en cuanto a las devoluciones personales existen mensajes que son transmitidos por diversas vías y con grandes repercusiones emocionales. Tales efectos son a su vez asimilados y compartidos como un “todo”, el reconocimiento funciona como herramienta no sólo de impulso, sino que quien reconoce y alienta también quiere ser reconocido y alentado, en tanto que la práctica que genera el apoyo mutuo es naturalizada, replicada o concebida como el comportamiento adecuado y, a su vez, tal reconocimiento es el vehículo que retroalimenta el impulso en demás trabajadores. Un claro ejemplo de ello:

[...] a mí me felicitaron todos cuando me dijeron que fui el primer desarrollador que le encargó el cliente para hacer una presentación y fue como que te sentís orgulloso de vos mismo porque fuiste el primero de todos después de que el proyecto está hace un año donde presentaban solo los que estaban cómo control de calidad, entonces es como que eso motivó a los otros a querer hacer...

El reconocimiento del éxito no se da meramente de forma vertical, existen instrumentos de retroalimentación de los que se vale la empresa con el fin de reconocer y evaluar el rendimiento y la forma de operar de cada trabajador y algunas veces tienen la modalidad de software virtual, a esto el *management* –y Globant– denominan *feedback* y usualmente es realizado por todos los trabajadores hacia todos los trabajadores. El contenido de los *feedbacks* fija pautas de evaluación: qué se hizo, cómo se puede mejorar, entre otros varios ítems de trabajo. De este modo, podemos encontrar programas como *encuestas de satisfacción* que son realizadas a finalizar el año y *auditorías internas* de evaluación, complementadas con algunas aplicaciones digitales de uso cotidiano que fueron diseñadas por la misma empresa. *My Feedback* y *Betterme*, por ejemplo, son herramientas donde cada par, ya sea jefe o cualquier persona en la organización puede evaluar en primera instancia con base en los valores

organizacionales y valorar además la tarea específica, como así también las disposiciones voluntarias, los *soft skills*. Esto que quizás podríamos pensarlo habitualmente como mecanicismo de control, suele ser percibido por los trabajadores de Globant como “[...] un aliento y un nuevo desafío para superarse”. Otra herramienta similar muy usada es la aplicación *Star me up*, que funciona a partir de menciones alegóricamente cuantificadas en estrellas donde cada trabajador posee un máximo de 20 menciones/estrellas mensuales y puede repartirlas entre los demás en forma de agradecimiento y reconocimiento por algún gesto, colaboración o con base en determinados ítems.¹¹

Congruentemente, un aspecto de suma relevancia es la forma en que Globant es presentada en todo momento como una fuente de oportunidades e instrumentos para la consecución de objetivos personales. En la primera plana de una de sus páginas oficiales se evidencian múltiples fragmentos cortos que resumen los relatos de los *globers*¹², uno que quizás explica perfectamente esta relación es: “el acceso a las oportunidades depende de uno”. En consecuencia, al hacer un rastreo también en las entrevistas realizadas resulta sumamente llamativo que en absolutamente todas son reiteradas las cuestiones ligadas a las oportunidades que otorga la empresa seguidas de la auto-responsabilización, tales como:

Las oportunidades son las que yo podría crear, [...] se las puede tomar o no [...] Globant te da las herramientas [...] para que crezcas, pero está en vos usar eso.

Estas repercusiones parecieran no ser casuales, de hecho, al mismo tiempo en que la empresa se presenta de tal

¹¹ A partir de tales menciones el trabajador que mayor cantidad de estrellas haya alcanzado es premiado y reconocido con un certificado y *merchandising* de la empresa en la fiesta de fin de año.

¹² Forma identitaria con la cual se autodenominan los trabajadores de la empresa.

modo, ofrece un sinfín de programas destinados a fomentar la carrera individual y el capital formativo entendido en términos de desarrollo y empleabilidad, “*Globant espera que puedas ser emprendedor dentro de la empresa*” relata un entrevistado, mientras que otro afirma que la empresa es vista por sus trabajadores “*como una escuela*”. Es posible identificar así diversas prácticas a partir de las cuales se logran estas significaciones. Un instrumento empresarial clave aquí y habitual en las empresas de desarrollo es el *pack de carreras*, al mismo tiempo que se pregona un formato democrático, llano y horizontal de organización, existe una categorización jerárquica donde cada empleado va escalando de rango en rango: *junior, semi-senior, semi-senior advance, senior, software architech*, cada categoría obtiene mayores cercanías a operaciones de tipo manageriales conforme va alcanzando un *seniority* superior y para cada rango en particular existen cualidades y especificaciones que designan qué se puede hacer y qué no.

Este *pack* de carreras se encuentra estructurado y solventado por una numerosa cantidad de dispositivos que se proponen como instrumentos de desarrollo, así podemos encontrar en Globant muchas capacitaciones, cursos y charlas técnicas desarrolladas de forma *online* o presenciales. La particularidad de tales capacitaciones es que no son impuestas de forma obligatoria sino ofrecidas de forma abierta y libre constantemente, en tanto que, lejos de presentarse como un requisito excluyente para el desarrollo de las actividades y para la continuidad en Globant, cada instrumento a su vez funciona como mecanismo de auto-responsabilización sobre el capital formativo y carrera, y a su vez tal capital pareciera adaptarse perfectamente y responder a los requerimientos de los objetivos empresariales:

[...] Globant tiene plataforma para aprender casi todo lo que Globant necesita [...] está en vos usar eso, no es que ellos te están constantemente obligando a qué las hagas, ahora sí vos no las haces obviamente vas a tener, vas a ser víctima de

las consecuencias de no hacerlo, pero no es que te dicen: “es obligatorio capacitarse para tal cosa.

Vemos como en primera instancia se reconoce el hecho de que el desarrollo de este capital formativo tiene directa relación con los requerimientos empresariales, lo cual no es algo que sorprenda ya que la mayor parte de los cursos mencionados se adapta a las demandas específicas del rubro; así, la finalidad más próxima de la capacitación es la consecución de estos requerimientos y consecuencia indirecta de los mismos podría llegar a ser la acumulación de capital formativo en el trabajador, o al menos la percepción de estos resultados como tal.

Una cuestión no menor y utilizada por el estilo de gestión que supone amplias repercusiones en la cultura de la empresa y con ello resultados específicos en términos de percepciones de sus trabajadores, es el capital social que detenta por ser una empresa multinacional con una amplia visión de negocios, lo cual generaría, en términos de fragmentos relevados, una interesante oportunidad de desarrollo, experiencia y empleabilidad, consolidándose como un “diferencial” en el mercado de Resistencia:

[...] yo la verdad que trabajando en Globant después cómo que... mirar pequeñas y medianas empresas ya no es lo mismo, [...] una cultura así no tiene comparación, no hay por dónde agarrarlo, te sentís como donde el mundo es más grande digamos, [...] como que te tienta a pensar en que no hay límites para crecer, siempre y cuando le metas pilas digamos [...] lo que veo de diferente es la posibilidad de entrada que te da, de poder trabajar con clientes de afuera [...]

Introduciéndonos discretamente hacia el apartado de las subjetividades nos planteamos el modo en que no basta con estos impulsos externos para construir este sujeto, o al menos el sujeto que el management requiere, resulta necesario combinar estos impulsos externos con otros internos que deriven de los anteriores. Es necesario, por

tanto, impulsar una implicancia individual congruente con los requerimientos empresariales, es decir, complementar los objetivos de la compañía con requerimientos personales propiamente identificados y desarrollados por el sujeto, hacer propio el esfuerzo, el mérito, y codificarlo bajo la idea de una motivación personal y de un escape al fracaso:

Lo que pasa es que vos te das cuenta que si no te automotivas, si no creces, te estancas justamente. Te das cuenta porque llega un determinado momento en que pasa un año, pasan dos años y seguís en el mismo seniority, no te asignan más responsabilidades, seguís haciendo lo mismo y te das cuenta que no estás creciendo. Y al darte cuenta de eso le metes fichas, empezás a exigirte a vos mismo, a hacer cosas nuevas a abrirte un poco más [...] Entiendo que las motivaciones son personales así que depende de cada objetivo que cada uno se plantea, [...] aprender porque me gusta y tratar de hacer lo mejor que puedo en mi trabajo [...] no estoy en ese nivel que me gustaría estar que es Senior, pero es cuestión ya personal mía, de poner más desafíos personales dentro del trabajo diario.

“Estamos listos”: las carreras internas como fuente de utilitarismo

A partir de lo desarrollado, intentamos demostrar de forma general el modo de organización del trabajo de Globant con la intención de precisar cuál es la interacción entre este modo y las prácticas efectivas. Es posible, entonces, realizar una breve descripción que logre ejemplificar algunos procesos de subjetivación conscientes que surgen sobre la marcha:

[...] también uno va digamos cómo formando el carácter, va no sé si formando el carácter, pero vas conociendo otras partes de tu personalidad también, porque obviamente al tener que trabajar con personas, con muchas personas y totalmente

diferentes y a todas tratar de darles tu mejor predisposición y servicio, hace también que vos tengas que ir aprendiendo tu propia forma de actuar, de pensar también [...]

Dentro de este marco existen repercusiones muy interesantes, frases como “formando el carácter” o “aprendiendo tu propia forma de actuar y de pensar” se complementan con un “tratar de darles tu mejor predisposición” y nos dan un puntapié inicial a la cuestión de la subjetivación en el espacio laboral, el carácter y la forma de pensar y de actuar son claves para lograr la predisposición. A su vez, las formas de autogestión de Globant también son reconocidas como algo asimilado en un marco de subjetivación:

[...] al principio es como que yo venía con una idea un poco sesgada de que yo era un empleado más, alguien más dictaba mi evolución profesional y bueno con el tiempo fui aprendiendo que yo era quien tenía que decidir cómo se evolucionaba mi vida profesional y hacia dónde.

Así, el saber “ser trabajador” cobra, en primera instancia, un amplio vigor en la noción de la liberación y auto-responsabilización de elecciones y decisiones bajo el manto de un empresario de sí mismo, de un sujeto libre y emprendedor condicionado por las interacciones, cuestión que quizás esté reafirmada en los primeros indicios de gubernamentalidad, noción que se puede evidenciar a partir del siguiente fragmento donde se afirma la forma en que se moldea el interés:

[...] a pesar de que el puesto en ese momento no era digamos el adecuado que yo quería, lo tome igual y hoy en día no me quiero mover del puesto, fijate cómo va uno cambiando que en estos 6 años preferí quedarme en el área [...] después con el tiempo me gustó y me quedé y trate de empezar a esforzarme digamos en empezar a hacerlo más eficiente posible.

Con base en estos ejemplos introductorios, describimos ahora los rasgos salientes de las subjetividades de

los *globers*. El utilitarismo se expresa en primera instancia cuando en un relato un sujeto manifiesta argumentos que inducen a pensar que los objetivos empresariales son percibidos como propios y permiten identificar condiciones de aceptabilidad, o bien que sus objetivos van de la mano de las demandas empresariales:

[...] todos ganan, la empresa gana bastante bien, ganan bien los clientes y yo aprendo muchísimo de lo que provee esta empresa, el objetivo de esta multinacional es el hecho de jugar en primera digamos, que vos te pongas una camiseta y te vayas a jugar contra los grandes [...] mientras esté todavía jugando para la empresa me fijo los objetivos alineados a la empresa [...] vengo dando buenos resultados y creo que estoy donde debo estar, ellos ganan y estoy ganando [...] Vos por ahí no estás prestando atención pero lo que estás haciendo va a darte un resultado, [...] cada vez que yo he hecho o me he esforzado o he apostado por cumplir los objetivos para la empresa con respecto a los clientes, ha redituado en un beneficio para mí.

En cuanto a las subjetividades en relación con la percepción y concepción de las exigencias en el trabajo, una cuestión que Globant trabaja de forma exhaustiva en sus modos de gestión (en esta empresa “hay que sudar la camiseta”, explica un entrevistado). Así, podemos dividir esta dimensión en dos niveles: primero trabajaremos las autoexigencias en función de un desarrollo, crecimiento y acumulación de capital formativo y luego veremos esta misma, pero en función de la empleabilidad y seguridad. Entre las primeras podemos encontrar que los trabajadores en Globant replican aires de individualismo y esfuerzo, lo que relacionan constantemente con su desarrollo personal al mismo tiempo en que racionalizan su proceso de aprendizaje. En estos aspectos no hay fisuras y la muestra es homogénea: todos quieren desarrollarse y siempre desarrollarse implica metas en la empresa o conducir hacia un objetivo del proyecto en que están trabajando; en los mismos discursos es posible

percibir a su vez el formato empresa de cada sujeto, algunos claros ejemplos:

[...] yo digo: ‘soy bueno en esto y le puede servir a la empresa, ¿lo hago o no lo hago?’ ‘Me puede llevar tanto tiempo ¿me esfuerzo o no me esfuerzo?’ Toda oportunidad lleva un riesgo y hay que evaluarlo digamos, yo analicé varias oportunidades que tuve y las que pude las llevé adelante digamos, propuse y mal que mal salieron y otras no [...] me doy cuenta que mi trabajo en particular es la mejor oportunidad que tengo de crecer profesionalmente, no hay otra [...] todos los días cuando uno se levanta para ir a trabajar, más allá del laburo diario es como que en tu pensamiento del día está: ¿a dónde estás queriendo llegar? o ¿qué es lo que buscas? digamos, el tema está en que si obviamente por ahí las metas que uno se pone muchas veces por ahí también hacen a qué vos tengas que dejar de lado cosas que no siempre las podés dejar fácilmente o qué vuelan de un día para el otro digamos.

En cuanto a las segundas, las vinculadas con la empleabilidad o seguridad, vemos que los relatos están más enlazados al esfuerzo por realizar una carrera dentro de la empresa que por fuera de la organización. Si bien los entrevistados afirman que la empresa representa una experiencia importante puertas afuera, esto se encuentra opacado por la percepción de múltiples oportunidades de hacer carrera dentro de la empresa, cuestión que repercute en las intenciones de trayectoria y en lo que los relatos del *management* denominan “retención de talentos”:

(Globant) tiene una oferta bastante interesante en cuanto a hacer carrera, entonces mi objetivo es seguir haciendo carrera en Globant siempre por el lado de tecnologías [...] Por el momento como objetivo quiero tratar de seguir perfeccionándome en el área y tratar de seguir surgiendo dentro de Globant, [...] el objetivo es continuar y tratar de alguna manera de haciéndolo más profesionalmente el rol que estoy cumpliendo en Globant.

Consideraciones finales

Las fórmulas básicas que organizan el trabajo en Globant se estructuran a partir de dimensiones que pregonan una constante reciprocidad de intereses; en este sentido, las prácticas y el entramado discursivo representan modos que configuran y se jactan de la colectivización, aunque bajo la tutela del esfuerzo individual. Se intenta de esta manera democratizar el proceso, atender a los intereses y achatar la estructura al modo similar al de un club, pero es posible detectar una paradoja basal: mientras existe esa creciente individualización al interior del entorno laboral, y el éxito se concibe en términos de triunfos individuales -por cuanto su logro depende del mismo sujeto-, este éxito no detenta valor más que por su vinculación a una meta colectiva, ya sea por un trabajo en equipo, por un valor corporativo o porque dicha meta representa la consecución de un parámetro organizacional. La importancia del factor humano enarbolada por el *management* de Globant no necesariamente quiere decir que el trabajo se presente de forma más humana (no entraremos en una discusión que no se ha planteado en este trabajo), sin embargo esto sí refiere a que esta gestión se vale de tales características para impulsar sus objetivos, las mismas a su vez son complementadas con un grado de personalización del sujeto laboral que ya no es “un número más”, sino que es un miembro del equipo con un objetivo en común: alcanzar las metas que las tecnologías fijaron en ellos.

De tal manera, existen programas manageriales que refieren a mecanismos de control y presentan algunas similitudes pero también lejanías con la administración científica del trabajo,¹³ estos mecanismos garantizan que los intereses personales no logren desviarse de los parámetros

¹³ Forma por excelencia que adopta el trabajo industrial moderno basado en el cálculo y racionalización de cuerpos, comúnmente conocido como paradigma fordista o taylorista.

necesarios para desempeñar las tareas productivamente. Podríamos afirmar entonces, desde nuestra óptica, que tales programas dan la pauta exacta del camino a seguir para ser sujeto individual sin perder de vista el compromiso de ser sujeto de trabajo y hasta donde pueden ser desplegados, bajo el manto de la autogestión, los intereses personales sin corromper las demandas empresariales, se otorga la libertad pero se controla que la misma garantice los objetivos de la compañía. Entre los ejemplos más claros de estos mecanismos se encuentran los programas de *feedback* 360, encuestas de satisfacción y reuniones de trabajo que, si bien representan en clave foucaultiana un ejemplo interesante de una sociedad que podríamos decir más de tipo disciplinaria y panóptica,¹⁴ pueden ser entendidos bajo la noción gubernamental, ya que al mismo tiempo en que representan un modo de vigilancia constante, donde coexisten de forma muy clara las tecnologías del poder y del yo, son interpretados, percibidos y asimilados como un atractivo, un reconocimiento, un premio o una mención que hace confluir los intereses personales con los empresariales. No obstante, estos programas solo representan un claro ejemplo, entre tantos posibles, de modos por los cuales diferentes prácticas empresariales de las que fueron descritas en esta empresa son percibidas de tal manera, proporcionando un “uso eficiente” de los dispositivos en pos de la revalorización y de condiciones de aceptabilidad perfectamente asimiladas.

Por otro lado, a partir de lo desarrollado y de las repercusiones relevadas, podríamos decir que los datos que arrojan las entrevistas permiten resaltar el carácter nítidamente formador de individuos atribuido al trabajo y también al

¹⁴ Foucault plantea que en una sociedad de ortopedia social cada sujeto es introducido de forma funcional a una institución que corrija sus eventualidades (posibles desviaciones entendidas como peligrosidades); de forma casi metafórica, Foucault ejemplifica tal relación con un panóptico, prisión con forma muy particular que permite la vigilancia constante de forma visual (Foucault, 1996). La relación que se intenta hacer aquí asemeja los programas de *feedback* con una estructura panóptica.

management empresarial. Las características de gestión en Globant giran en torno a lógicas de individualismo, reconocimiento y satisfacción, por lo cual los códigos de conducta buscan obtener un trabajador que opte por autoevaluarse, proactivo, desarrollado, motivado a seguir creciendo y con aspiraciones a volcar en la organización tales virtudes y cualidades subjetivas. Esta firma presenta un interesante entramado discursivo y prácticas que impulsan un esfuerzo consciente y afectivo y existen además características estéticas en la misma que buscan brindar sensaciones placenteras, cuestiones complementadas con las compensaciones de tipo simbólico, como el reconocimiento del éxito a partir de vínculos formales e informales. Así, al mismo tiempo que Globant se concibe como una empresa multinacional con una amplia visión de negocios, se presenta como una fuente de oportunidades de desarrollo, cuestión acatada en gran medida por los trabajadores, por lo cual los procesos de subjetivación que se han evidenciado poseen características congruentes con ello: la construcción del trabajador en Globant encuentra su apoyo en las nociones liberales y de auto-responsabilización sobre el futuro y decisiones marcadamente individuales, pero nítidamente condicionadas bajo intereses empresariales.

En este sentido, se evidencia una relación entre las características subjetivas de cada individuo y las codificaciones manageriales. En Globant, el reconocimiento del éxito y del mérito mediante asignaciones *seniority*, la gestión de tiempos y espacios de forma personal, la posibilidad de acceder al proyecto deseado y la amplia oferta de cursos de formación personal ofrecidos, todo esto solventado y acompañado por otros programas y discursos relevantes, no sólo promueven la reorientación de la concepción en prácticas individuales bajo dispositivos o tecnologías, sino que además generan un panorama propicio para la generación de un tipo de subjetividad en sus trabajadores, que al tiempo que racionalizan su cuerpo y mente, su tiempo y fuerza de trabajo, su ocio y esfuerzo, utilizarían todos

los aspectos de su vida laboral, esperando obtener mejores resultados personales como contraprestación de la consecución de parámetros empresariales y bajo una reciprocidad que encubre la primacía y la conveniencia de orientar las prácticas individuales hacia los objetivos de la firma. Así, es posible afirmar que el sujeto que se construye y predomina en Globant es aquel que en su proceso de adhesión se muestra tendiente a lograr significaciones y percepciones fuertemente asociadas al *utilitarismo* y tiene la finalidad de auto-reconocerse como un *empresario de sí mismo* a partir de la adaptación a códigos manageriales y consecución de objetivos del capital, cuestión sustentada bajo la modalidad de una carrera interna.

Bibliografía

- Artopoulos, A. (2013). *Globant: la reticulación como oportunidad*. En E. Thomas, G. Santos, & M. Fressoli, *Innovar en Argentina* (225-252). Buenos Aires, Argentina: Lenguaje Claro.
- Becker, G. S. (1983). *El Capital Humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. España: Alianza.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del Capitalismo*. Madrid, España: AKAL Cuestiones de Antagonismo.
- Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá D.C., Colombia: Siglo de Hombres editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México DF: McGRAW-HILL/Interamericana.
- Du Gay, P. (1996): "Organización de la identidad: gobierno empresarial y gestión pública", en Cuestiones de identidad

- cultural. Comp. Hall, Stuart; du Gay, Paul. Buenos Aires, Amorrortu, 2003, pp. 251-280.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007). *Estudios críticos de la gestión: una visión general*. En *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. 339-390 Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 50, nº 3, 3-20. Recuperado de: <http://terceridad.net/wordpress/wp-content/uploads/2011/10/Foucault-M.-El-sujeto-y-el-poder.pdf>
- (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona, España: Paidós.
- (1996). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- (2003). *Historia de la sexualidad II. El uso de los placeres*, Siglo XXI: Buenos Aires.
- (2006). *Seguridad, territorio, población: Curso en el College de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica,
- (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Hopenhayn M. (2001). *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*. Grupo editorial Norma: Buenos Aires.
- Knights, D. (2004). *Michel Foucault. Organization Theory and Posmodern Thought*. London: Sage Publications. 1-188.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo inmaterial y subjetividad*. En: LAZZARATO, Maurizio y NEGRI, Antonio. *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Trad. Juan González. Bs. As., DPA Editora, 2001, pp. 11-19.
- Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Barcelona: Anagrama.
- Marx, K. y Engels, F. (1980). *Teoría sobre plusvalía I, tomo IV de El Capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa.

- Neffa, J.C. (1999). *Crisis y emergencia de nuevos paradigmas administrativos. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Rose, N. S. (1990). *Governing the Soul. The Shaping of the private self. Part two: The productive Subject*. Cap. 5: "The Subject of Work", pp. 55-60. London and New York: Free Association Books.
- Rose, N., Omalley P. y Valerde, M. (2006) *Annual Review of Law and Social Science*, volume 6, 2006 (pp. 83-104). Sydney Law School Research Paper No. 09/94. *Astrolabio Nueva Época* N° 8, Junio 2012.
- Saavedra Mayorga, J. J. (2009). *Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Willmott, H. (2007). *La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad. La gestión de la cultura en las organizaciones modernas*. En C. J. Fernández Rodríguez, *Vigilar y organizar*, 103-160. Madrid: Dialnet.

2

Algunas implicaciones subjetivas de dos procesos actuales del mundo laboral: trabajo en plataformas y *coaching*

JAVIER ALEGRE¹, JOAQUÍN BARTLETT², LUISINA MAIDANA³
Y AGUSTÍN MARE⁴

Resumen

En el presente artículo apuntamos a realizar una presentación sintética de algunos rasgos centrales de dos procesos de gran vigencia y desarrollo en la esfera laboral de nuestros días, tal como son el trabajo en empresas de plataformas y el *coaching* a nivel de las organizaciones laborales. Con base en esto, pretendemos asimismo especificar determinadas concepciones e implicaciones subjetivas que conllevan sendos procesos y que pueden ser puestas en relación con partir de ciertas dimensiones constitutivas que poseen y que se articulan con las características propias de los escenarios económicos y productivos actuales.

¹ javier.alegre@comunidad.unne.edu.ar.

² joaquin.bartlett@comunidad.unne.edu.ar.

³ maidana.luisi@gmail.com.

⁴ agustin.r.mare@gmail.com.

Palabras claves

Economía de plataformas – trabajo colaborativo – coaching ontológico – gestión de las emociones – subjetividad

En la última década, a partir de la nueva configuración de la economía a escala global, han ganado en importancia distintos fenómenos en la esfera laboral que se destacan por presentar características novedosas y gozar de gran desarrollo en la actualidad, al punto de introducir considerables modificaciones en los modos de realización, organización y disposición del trabajo. Entre estos procesos, nos resulta de interés abordar aquí dos que gozan de gran vigencia y han impuesto nuevas formas y condiciones en las prácticas laborales en los últimos años: el trabajo en las empresas de plataformas, por un lado, y el *coaching* a nivel organizacional (haciendo hincapié en el *coaching* ontológico), por el otro.

Nos proponemos, entonces, brindar una introducción a bases y determinaciones teóricas y prácticas centrales que constituyen sendos procesos y esbozar un análisis de la proximidad existente respecto del modo en que entienden y buscan constituir la subjetividad de los agentes laborales. En vista de cumplir estos propósitos, dedicamos un apartado a desarrollar las principales características de cada uno de estos fenómenos por separado y, como cierre, elaboramos unas reflexiones finales orientadas a resaltar los principales puntos en común que presentan sus implicaciones subjetivas.

I.a. Nuevos escenarios laborales y empresas de plataformas

A partir de la revolución tecnológica y la emergencia con fuerza de paradigmas ideológicos y económicos de tipo neoliberal, la economía mundial poco a poco fue sufriendo

una transformación que, por un lado, puso a la figura del *emprendedor* en un plano privilegiado dentro de la realidad social (Santos Ortega, 2014; Brockling, 2015) y, por otro, dio lugar al creciente desarrollo de actividades basadas en el uso y aprovechamiento de las plataformas digitales (Scholz, 2016).

Entre fines de los años '70 e inicios de los '80, se da un fenómeno en los países del capitalismo avanzado denominado por algunas teorías como *metamorfosis del trabajo*: el gran salto tecnológico, la automatización y las grandes innovaciones organizacionales en las fábricas desembocan en una modificación del modo en que concretan las relaciones del trabajo y la producción de capital. En este sentido, el modo de producción fordista ha dado lugar a nuevos procesos productivos que en principio encontraron su aplicación en el modelo del toyotismo y que, hoy por hoy, aplican la flexibilidad más allá del espacio empresarial. Tales transformaciones han tenido amplias repercusiones en lo que conocemos como el proletariado tradicional propio del industrialismo y, en efecto, se han evidenciado de modo general dos fenómenos que promovieron ciertos escenarios de autogestión: por un lado, la desproletarización y subproletarización caracterizadas por el trabajo parcial, precario y temporario (Antunes, 2000) y, por el otro, nuevos modos de vida que incluyen prácticas vinculadas a formas de individualismo, riesgos personales asumidos como desafíos (Sepúlveda Galeas, 2011) y aspectos emocionales dentro de espacios empresariales (Illouz, 2007; Ampudia de Haro, 2006).

Estas modificaciones, sumadas a la llegada de la revolución industrial 4.0 y la emergencia de la economía digital, promovieron el impulso hacia un modelo denominado *capitalismo de plataforma*, estructurando un esquema que fue tomando como nueva materia prima a los datos y exhibiendo un entramado de espacios, algunas veces ficticios, que toman la modalidad de empresas (Srnicek, 2018). La constitución de estas compañías fue acompañada por un conjunto

de firmas y actividades donde la concepción de prestación de servicios y la puesta en escena de la fuerza de trabajo -en tanto relación de dependencia- se ponen en discusión, con amplias repercusiones tanto desde las condiciones y procesos de trabajo, como así también en las cuestiones individuales de quienes realizan las actividades laborales. Así, emerge un capitalismo flexible en el que diferentes escenarios se presentan de forma más amigable y liberadora, en tanto que se atacan, en diferentes direcciones, varios aspectos de la estructura rígida de la burocracia propia de la modernidad, teniendo como bandera a distintas figuras apoloéticas de este neoindividualismo: la gestión de las emociones y las ventajas individuales, la exaltación del consumo, la competitividad, los riesgos personales asumidos como desafíos, la búsqueda de satisfacción y consumo inmediatos, los diferentes modos de crecimiento personal, etc. Uno de los ámbitos que se encuentra en línea con estos ideales es el laboral, en general, en tanto que las empresas ahora promueven la libertad y el desarrollo personal como premisas básicas de gestión (Beaud y Pialoux, 2014) y, más en específico, las *empresas de trabajo en plataformas*.

Estas últimas modalidades empiezan a formar nuevas figuras laborales caracterizadas por significaciones donde los límites entre capital y fuerza de trabajo se presentan como tenues o inexistentes, dejando grandes implicancias, por un lado, en la órbita del control laboral y, por otro, en la conformación del sujeto laboral. En este último sentido, y como rasgo saliente del panorama planteado por empresas que emulan la gestión posfordista y profundizan sus postulados, se plasman trayectorias laborales fragmentadas e individualizadas que moldean el carácter, similares a las que venían dándose en el posindustrialismo (Sennett, 2000), como así también la promoción de sujetos autónomos y racionalmente utilitarios que autogestionan su fuerza de trabajo y son representados como *empresarios de sí mismo* (Foucault, 2007). Este fenómeno, donde la flexibilidad va más allá del modo de gestión empresarial e irriga hacia

el proceso de trabajo y las relaciones laborales en general, diferentes líneas teóricas lo han denominado *uberización del trabajo* (Fabrellas & Duran, 2016; Todolí Signes, 2015).

Existen múltiples tipos de trabajos de plataformas que adquieren diferentes formas y modalidades y van desde trabajadores de empresas multinacionales desempeñándose en grandes oficinas, hasta trabajadores de movilidad y reparto de mercaderías cuyo lugar de trabajo son las calles de la ciudad. Srnicek (2018) divide y clasifica las plataformas en: *plataformas publicitarias, plataformas de la nube, plataformas industriales, plataformas de productos y plataformas austeras*, particularmente esta última modalidad es donde actualmente recaen las miradas más finas del campo disciplinar de las relaciones laborales. Su denominación se explica por su curiosa relación con los medios de producción, ya que si bien no poseen activos en términos de bienes tangibles, son propietarias del medio quizás más importante: el software que habilita el servicio (Srnicek, 2018). De esta manera, el capital de plataformas posee el poder de organizar el proceso de trabajo, y con ello, la fuerza laboral, aun cuando se niegue esta relación. Dentro de esta categoría, podemos mencionar ejemplos reconocidos presentes en Argentina desde hace algunos años:⁵ *Airbnb*, *Uber* y las empresas de reparto de comida: *Rappi*, *PedidosYa* o *Glovo*. Particularmente, estas últimas ofrecen *delivery* de comida que no fabrican y es transportada en vehículos también ajenos a su capital, sin embargo poseen la potestad sobre la gestión del proceso de trabajo y la gestión algorítmica del software que habilita y ofrece el servicio en las calles.

En el transcurso de los últimos años, nuestro país ha evidenciado la proliferación con fuerza del colectivo de

⁵ En Argentina, el número de empresas vinculadas a la economía de plataformas ha crecido en los últimos años. Particularmente, este crecimiento se acentuó en empresas de plataformas austeras como *Uber*, *Airbnb* o *Rappi*. Su desarrollo ha cobrado fuerza a partir del 2018, y se ha potenciado con la amplia demanda de servicios como efecto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en el 2020.

trabajadores de plataformas austeras, permitiendo poner sobre el tapete nuevas características que asumen las relaciones entre trabajo y capital en pos de este llamado nuevo emprendedurismo. Actualmente estas modalidades, por un lado, ponen en cuestión un modelo de relaciones laborales que parecía consolidado hasta hace pocas décadas pero que ha ido mutando hacia estas nuevas formas de relación y, por el otro, al no presentar un marco regulatorio normativizado, vuelven visibles las condiciones de precariedad laboral de sus trabajadores y las difusas fronteras de las plataformas como capital o empleador.

I.b. Trabajadores de plataformas de reparto como emprendedores de sí mismos

Las empresas de plataforma generalmente están ubicadas en las grandes urbes y poseen muchas facilidades para reclutar personal, en su mayoría joven, por lo cual van integrando fuertemente el mercado. Su lógica de trabajo encuentra apoyo, cuestionable aunque relativamente legítimo, con la denominada *economía colaborativa*⁶ (Baña, 2020), aquella que satisface necesidades a partir del consumo entre dos usuarios que se asocian para tal objetivo, sin ánimo de lucro y sin existencia de un empleo formal. Así, la emergencia de las plataformas austeras pareciese estar justificada y legitimada a partir del modelo económico de la economía colaborativa. De esta relación, podemos señalar dos modalidades que resumen el modo y proceso de trabajo: una *modalidad intermediadora*, donde se supone que la app solo intercambia entre usuarios, comercio y trabajador y, por ello, no

⁶ Según Espinoza Fernández, (2018: 8), la economía colaborativa es un modelo que funciona mediante una plataforma digital que "(...) facilita el acceso a servicios a la población sin que tengan la obligación de poseer activos, y, además, crea oportunidades para personas que tienen capacidad excesiva en los activos que poseen".

generaría una relación de dependencia; y una *modalidad de autonomía e individualismo*, en tanto en que se presenta como una propuesta “sin jefes” y donde el trabajador gestiona sus tiempos y esfuerzos, elige qué trabajos tomar, no es recompensado por los gastos e inversiones emanados de su propia actividad, es decir, como si fuese un trabajo verdaderamente autónomo. No obstante, y quebrando esa última idea, al tiempo en que se niega la relación de dependencia, la firma gestiona su selección de “colaboradores” de plataforma, la personalización y precios del servicio, los tiempos, imposiciones y hasta aplica sanciones, como la baja en la aplicación algunas horas (Köhler, 2020).

Haidar (2020) describe a estas plataformas de reparto como empresas que organizan el proceso de trabajo por el cual se conecta a consumidores y/o proveedores con trabajadores y propone tres dimensiones de análisis para este tipo de trabajo: la dimensión tecnológico-organizativa, la dimensión institucional y la dimensión ideológica. En lo que respecta a la primera dimensión, tecnológico-organizativa, la autora hace hincapié en la gestión algorítmica, que implica la utilización de *softwares* específicos para el control de los trabajadores. Podría definirse a la gestión algorítmica como el conjunto de “prácticas de supervisión, gobernanza y control llevadas a cabo por algoritmos de software en muchos trabajadores remotos” (Möhlmann & Zalmanson, 2017: 4, citado por Haidar, 2020). A su vez, la autora afirma que el fin de esta gestión consiste en acelerar los procesos productivos e incrementar la productividad, así como fomentar la disciplina y la competencia.

En segundo lugar, la dimensión institucional hace referencia a la mercantilización de la fuerza de trabajo. Aquí se fomenta la figura del trabajador autónomo o del autoempleo, de esta forma las plataformas reducen costos laborales y no asumen riesgos, a la vez que desalientan la organización de las y los trabajadores. Mientras que el contrato laboral es una institución basada en el reconocimiento del trabajo como una mercancía ficticia (Polanyi, 2007), diferente de un

contrato comercial, el trabajo de plataformas es esencialmente una forma de re-mercantilización o hipermercantilización de las y los trabajadores, en tanto los expone a altos niveles de inseguridad y precariedad.

La tercera y última dimensión planteada es la ideológica: el ideal del *emprendedor de sí mismo*, lo cual tiene que ver específicamente con la construcción de nuevas subjetividades. En este sentido, se vuelve necesario reconocer las raíces del emprendedurismo en la contracultura de la independencia, lo cual permite entender su éxito: el emprendedor de sí mismo sólo pudo llegar a ser una figura hegemónica porque se une a un deseo colectivo de mayor autonomía, realización personal y trabajo no alienado (Bröckling, 2013). En esta línea, el trabajo en plataformas ofrece la posibilidad de obtener ingresos y ejercer una actividad laboral independiente, sin horarios ni jefes determinados, en la cual esos beneficios económicos dependen casi exclusivamente de la inversión en tiempo y esfuerzo por parte de este sujeto-empresario. Siguiendo a Haidar, las plataformas fomentan prácticas laborales altamente individualizadas: la autodisciplina, la competencia y la *responsabilización radical* de la fuerza laboral (Fleming, 2017).

De acuerdo con estos lineamientos teóricos, a partir del análisis de videos promocionales de dos plataformas de reparto es posible rastrear aspectos de sus discursos que permiten poner en discusión el modo en que se encauzan y refuerzan las subjetividades en estos escenarios. En lo que respecta a PedidosYa⁷, se apela a un discurso vinculado a “la actitud y forma de ser” que va más allá de las habilidades o competencias necesarias para ejercer el trabajo, vinculándose directamente con cualidades de la persona, y en el mismo video se hace mención también a “hacer posible

⁷ <https://bit.ly/3AJ0Hqf> Con el fin de diferenciar el corpus teórico del material de análisis o ejemplos utilizados (referencias a sitios y artículos web, videos, propagandas, etc.), estos últimos serán referenciados a partir de aquí sólo a pie de página.

lo imposible” y abrazar “nuevos desafíos”, ambas ideas vinculadas al riesgo y la implicación personal a los fines de la productividad. Muy similar es el caso de Rappi⁸, cuyo video promocional promueve, a través de rap y el ritmo, la autonomía y la aceptación del riesgo; expresiones como “la única meta de tu vida es liberarte” y “soy el miedo a quedarme quieto” refuerzan las características subjetivas del emprendedor de sí mismo, quien es llamado a superar viejos esquemas de trabajo tradicionales y a asumir el riesgo y la autonomía como formas imperantes de trabajo.

En vista de lo desarrollado en los párrafos anteriores, es posible trazar una línea de vinculación entre la forma que adquieren las subjetividades y las modalidades que adopta el esquema de control en estas organizaciones, control que pareciera ser más profundo que en el fordismo (énfasis en los cuerpos y movimientos mediante el disciplinamiento) y el posfordismo (énfasis en el control de la subjetividad mediante la autonomía e implicación). Así, por un lado, se controlan los cuerpos y los tiempos mediante una aplicación digital desde la cual se pueden corroborar los movimientos específicos realizados por los trabajadores en la ciudad y, por el otro, el dispositivo discursivo asociado a la deslaboralización y la autonomía funciona como mecanismo subjetivador que proporciona a los trabajadores de reparto modos de acción sobre sí mismos, en tanto que el sujeto emprendedor es un sujeto que autogestiona su fuerza de trabajo y se autocontrola en pos de obtener mejores resultados.

II.a. Coaching: autosuperación en busca de la autenticidad perdida

En este tramo presentamos una breve caracterización de ciertas dimensiones constitutivas del *coaching*, en torno

⁸ <https://bit.ly/3cgZuNi>

básicamente de la autenticidad y la gestión de las emociones, haciendo hincapié en algunos puntos de la propuesta del *coaching* ontológico, pero no limitándonos sólo a ella. Aclaramos que nuestra exposición no tiene pretensiones excluyentes y son más bien consideraciones preliminares; nuestro interés pasa más bien por plantear algunos interrogantes que dejamos entrever sobre el modo en que se aborda discursivamente la subjetividad, los saberes a los que se apela y su lógica de instrumentación, dada la transversalidad y presencia cada vez mayor que el *coaching* tiene en diferentes instancias de formación.

Los discursos que rodean e intervienen, en un sentido amplio, el mundo del trabajo tienen como tendencia en los últimos años un constante apelativo al individuo. Su subjetividad, deseos, motivaciones, formas de comunicarse, son objeto de reflexión por parte de diferentes disciplinas y técnicas que se presentan y denominan bajo varios rótulos: desarrollo personal, flexibilidad cognitiva, *mentoring*, inteligencia emocional, etc. Dentro de este campo, el *coaching* se posiciona como una de las más difundidas y que mayor espacio ha ganado en distintos ámbitos. El *coaching* como disciplina tiene su origen en la década de 1990, principalmente en Estados Unidos y algunos de los países centrales de Europa, y en la actualidad sólo en Argentina alrededor de 50 instituciones cuentan con aval para formar *coach* según la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP),⁹ a lo que se suma la creciente oferta de propuestas institucionalizadas de cursos y talleres sobre la temática en la educación superior pública y privada y la visibilidad

⁹ El *coaching* ontológico es la rama del *coaching* más difundida en Latinoamérica y la AACOP es a nivel país la asociación con más trayectoria (fue creada en el 2000) y nuclea el mayor número de profesionales e instituciones vinculadas a la disciplina. La AACOP pertenece a la FICOP (Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional), fundada justamente en Buenos Aires en 2015. En el plano internacional se encuentra, como organización con trayectoria reconocida, también la *International Coaching Federation* (ICF), creada en 1995.

del perfil del *coach* como figura necesaria en cualquier tipo de organización.

En su concepción original, el *coaching* remite a una serie de técnicas motivacionales que brindan al individuo la capacidad de transformarse y autosuperarse en pos de alcanzar determinadas metas específicas; la autosuperación implica aquí un proceso por el cual el individuo amplía la percepción de sus opciones y habilidades mediante una profunda transformación *interior*. Por ejemplo, en uno de los libros referenciados como clásicos por la disciplina, *El juego interior del tenis* de Timothy Gallwey de 1974, la premisa sobre la posibilidad de *entrenar* nuestra subjetividad se puede dar mediante la división del *yo* que obstaculiza del *yo* que facilita y nos impulsa. En el mismo sentido, la consultora del referente chileno Rafael Echeverría¹⁰ difunde el *coaching* (en su variante ontológica) como la herramienta que nos posibilita “disolver barreras, trascender límites y adquirir aquellas competencias genéricas vitales que nos permiten acceder a formas de ser más expansivas y satisfactorias”.¹¹ El campo de acción del *coaching* se promociona para ser aplicado de manera indistinta en la vida personal o profesional y destinada a aumentar bienestar, satisfacción y éxito de las personas en los distintos ámbitos, tal como lo explicita la definición institucional de *coaching* en el sitio oficial de la sección argentina de *Federación Internacional de Coaching*:

el coaching profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF Argentina, s/f).

¹⁰ Rafael Echeverría, Fernando Flores y Julio Olalla son tres figuras pioneras del *coaching* ontológico. Para un análisis de sus trayectorias políticas y profesionales ver Rosell (2021).

¹¹ <https://bit.ly/3wphsnK>

El *coaching* presenta diferentes líneas (sistémico, ontológico, de programación neurolingüística, cognitivo, de psicología positiva, etc.), de ellas aquí nos centramos brevemente en el *coaching* ontológico, tanto por su gran difusión actual (es la rama de mayor ascendencia en nuestra región) como porque es la que más esfuerzo ha dedicado a establecer sus bases teóricas, a partir de los numerosos textos dedicados al tema por el mencionado Echevarría. Justamente, el *coaching* ontológico se destaca por tomar sus fuentes de autores centrales de la filosofía contemporánea (principalmente Nietzsche, Heidegger y la filosofía del lenguaje de Wittgenstein, Austin y Searle) y, en vista de ello, poseer un grado de abstracción en sus fundamentos mucho mayor que otras líneas y plantear no sólo procedimientos y técnicas para lograr resultados concretos, sino también toda una visión general de cómo son el ser humano y la realidad. Así lo entienden autores como Gonnet (2013), para quien “el *coaching* ontológico es un discurso que implica una sofisticación del discurso del *management*. Sofisticación hace referencia a un mayor grado de abstracción en relación con los fundamentos de las teorías gerenciales anteriores” (p. 89), o bien Álvaro (2021), que destaca esta particularidad y afirma que

una de las principales y más sorprendentes habilidades de este discurso consiste, justamente, en la capacidad de convertir algunas de las meditaciones más decisivas de la historia de la filosofía occidental en el fundamento de un producto elaborado para el consumo masivo (p. 55).

Así, el *coaching* ontológico tiene como base teórica la *ontología del lenguaje* elaborada por Echevarría, que diagnostica que el mayor problema de la vida contemporánea reside en la *crisis de sentido* que sufrimos por permanecer atados a categorías propias de la tradición metafísica clásica, con su visión esencialista de la realidad, la pretensión de acceder a una verdad única y universal y un pensamiento

basado en predominio del ser y lo estático sobre el devenir y lo dinámico, lo cual conlleva la dificultad o imposibilidad de dar sentido a nuestras propias vivencias y existencia (Echevarría, 1994). Es claro que en esta visión teórica el problema central está en lo personal, lo particular, no en lo estructural ni colectivo; el origen de la crisis y los mayores obstáculos refieren al ámbito individual, antes que estar vinculados con cuestiones sociales, políticas o económicas más amplias (desigualdad, exclusión, desempleo, violencia, etc.). Este mismo énfasis en lo individual se refleja en la concepción general y el cariz de la propuesta del *coaching*, que remite en forma permanente a la esfera personal como el terreno de las definiciones y posibilidades de todo cuanto pueda sucedernos, “no hay mayor responsable de lo que nos pasa que nosotros mismos. (...) cada uno, en lo fundamental, salvo en situaciones fortuitas (...), suele tener lo que se merece” (Echevarría, 2007, pp. 15-16). Los obstáculos para lograr las metas (y sobre los que se debe trabajar) siempre son representados como personales, particulares, nunca comunes o colectivos; de allí que debe buscarse el autocontrol y la autogestión de uno mismo como principio para lograr superar las dificultades o imposibilidades que nacen del contexto o de los otros.

Así, este andamiaje conceptual se entrelaza con cierto dominio práctico situacional, como el liderazgo de equipos de trabajo, la comunicación eficaz o la gestión de proyectos. Por lo tanto, el *coaching* se caracteriza por su normatividad, es decir, se presume como instrumental y práctico, presenta pasos a seguir y ejercicios secuenciales: “cinco reglas del emprendedor exitoso”, “la guía definitiva para realizarse” y títulos similares se pueden encontrar como recomendación en la promoción de cursos de *coach*. En suma, el *coaching* pareciera ser un dispositivo que nos facilita acercarnos a aquello que se figura como más instrumental, al mismo tiempo que nos sugiere descubrir y centrarnos en cierta interioridad que se presume como auténtica o bajo el mandato de deseos y emociones de carácter íntimo, lo cual vale

tanto para las situaciones particulares como para la subjetividad en general: “somos también lo que quisimos ser y no fuimos. Ello es parte de nosotros en el presente. De la misma forma, somos lo que aspiramos a ser y aún no alcanzamos. Somos nuestros sueños de un futuro diferente” (Echevarría, 2011, p. 89). La complejidad para el análisis del *coaching* pareciera partir de esta misma caracterización, porque justamente su dominio y prescripciones se sitúan en una dimensión simbólica que toma muchas veces como base la autenticidad y las emociones.

La autenticidad se presenta como un horizonte u objetivo del individuo que tiene mucha importancia en el guion cultural de la sociedad, es decir, da sentido a las acciones, brinda un lenguaje común sobre el cual referirnos y entender la cotidianidad, y asimismo también delinea un clima de época (Furedi, 2004). La autenticidad es una pregunta de la modernidad que tiene muchas respuestas y que las sociedades manifestaron mediante diversas prácticas, desde los diarios íntimos de la época victoriana, pasando por la confesión cristiana y la terapia psicológica, la necesidad del individuo (y de las instituciones) de buscar aquello que se presume como propio es una constante, al mismo tiempo que no presenta un sentido unívoco (Martuccelli, 2007). Si bien el repertorio que despliega el *coaching* entra en sintonía y convive con categorías y conceptos que tienen un recorrido histórico previo, ya que los apelativos a la autenticidad no son una invención suya, lo específico del *coaching* es que se posiciona en parte sobre ese plano e intenta instrumentarlo.

La autenticidad en el *coaching* tiene como figuras asociadas la idea de realización personal y la búsqueda de un propósito mediante el conocimiento sobre uno mismo. Es decir, en la concepción de la disciplina el individuo se parece a sí mismo (se distingue de otros, se individualiza) en la medida que cumpla con los mandatos de su propia interioridad. Oponiéndose a la noción que considera la autenticidad como una dimensión del individuo que sólo emerge en

el ámbito privado y entiende que la particularidad o esencia personal se distancia del papel que el individuo cumple en la sociedad, la autenticidad para el *coaching* no es una manifestación oculta y separada del rol social del individuo, sino un resultado que emerge mediante el mismo proceso reflexivo y la relación entre el *coach* y el cliente (término utilizado en los textos de *coaching*) (Bartlett, 2022). Según la consultora CORAOPS, el proceso por el cual “somos nosotros mismos” deja de ser una frase trillada al momento en que buscamos el “autoconocimiento y la autogestión”, por lo mismo la consultora sugiere que en el ámbito del trabajo las personas auténticas son más “proactivas” porque “dejan que sus ideas fluyan y ofrecen ideas y perspectivas innovadoras”.¹²

Por su parte, para la *coach* Laura Olucha la dirección de la autenticidad va desde el individuo hacia su contexto (“previo a ser auténticos con el mundo, está el ser auténtico con uno mismo”)¹³ y remarca que esto se debe a que necesitamos adecuar nuestro autoconocimiento para poder manifestarlo de modo adecuado, en un proceso continuo que culmina por congeniar necesidades y posibilidades. Este proceso puede ser instrumentalizado de varias formas, según Daniel Colombo, reconocido *coach* en el campo profesional, en su propuesta *Diez tips para desarrollar la autenticidad empezando por ti*, debemos conducirnos de modo coherente, evitar mentir, decir la verdad de modo positivo y poner en práctica “la presencia en mente, cuerpo y ser, conectado con cada persona”,¹⁴ lo cual supone para este autor un valor diferencial en materia de liderazgo y en la gestión de equipos de trabajo.

Lo particular de este planteo es que cabría intuir que el *coaching* podría estar retomando la crítica social clásica basada en el hecho de que nuestras vidas transcurren en un plano inauténtico, donde los deseos de los individuos no se

¹² <https://bit.ly/3AcNjsO>

¹³ <https://bit.ly/3QJu80B>

¹⁴ <https://bit.ly/3dScf16>

pueden manifestar por verse imbuídos en los procesos de acumulación del capital o bajo rigurosos esquemas institucionales de socialización. Pero lejos de esto, para el *coaching* lo inauténtico es producto de la incapacidad del mismo sujeto por no poder tramitar sus deseos y sueños, dado que una premisa de la disciplina es que el entorno o contexto se moldean a partir de las dimensiones actitudinales y enunciativas. Este argumento llevado al extremo se encuentra en algunas versiones de una suerte de *coaching místico*, con esto nos referimos a las experiencias de articulación de la disciplina con talleres sobre “ley de la atracción” o “constelaciones familiares”.

II.b. *Coaching* y gestión de las emociones

Las emociones cobran importancia en la narrativa del *coaching* en el mismo sentido que la autenticidad, en tanto las presenta de modo transversal en sus textos como medio de acceso a nuestra interioridad, es decir, como una vía por excelencia para conocernos. Las emociones se traducen en el *coaching* bajo dos denominaciones comunes, como una forma de gestión o como una habilidad en términos de inteligencia. Para la psicóloga y *coach* Sol Rivera, el conocimiento e identificación de las emociones es el primer paso que debemos realizar para una “gestión efectiva” de lo que sentimos porque básicamente “representa modos de adaptación a los estímulos”.¹⁵ Según la autora lo importante de la gestión de las emociones es la flexibilidad que adquiere ya que nos resulta útil “poder utilizar cada sistema emocional de acuerdo a lo funcional que es para la situación y no porque es lo que más fácil e instintivamente te sale”. Otro término común en el campo del *coaching* es el de inteligencia emocional, popularizado por el psicólogo Daniel Goleman,

¹⁵ <https://bit.ly/3AHTiXZ>

que refiere, de modo similar al anterior, a la capacidad de entrenar la adaptabilidad de las emociones ante diferentes contextos o situaciones.¹⁶ Esta distinción básica entre identificación y posterior gestión de las emociones se presenta como una estructura fundamental en los programas de estudio brindados por *coachs*; por ejemplo, la Diplomatura en Inteligencia Emocional y Liderazgo (avalada por Universidad Tecnológica Nacional – regional Mar del Plata) identifica en su programa de estudio seis emociones potencialmente gestionables: miedo, ira, tristeza, sorpresa, asco, alegría.

Sara Ahmed (2019), por su parte, sitúa el imperativo emocional de la felicidad en lo que denomina la agenda anímica del neoliberalismo, específicamente como un régimen global de producción de lo sensible. Para la autora, las emociones no sólo tienen una dimensión subjetiva sino también social al marcar situacionalmente una relación con objetos y condenser representaciones, de modo que si el miedo como emoción puede trazar fronteras y estigmatizar, es decir, volverse productiva y generar efectos sociales, la felicidad encuentra su lugar como imperativo y signo de distinción. En perspectiva estructuralista, Lordon (2018) anuda la relación entre emociones y neoliberalismo a partir de la división del deseo y su fijación en el individuo; ante la relación de heteronomía por excelencia (como es la relación salarial) se suscriben las emociones para el que mismo individuo sea conducido. Lejos de hacer una revisión de los modos en que se asumieron las emociones como objeto de estudio, nos interesa aquí subrayar la dimensión emocional del *coaching* y abrir la pregunta sobre los modos en que lo aborda y bajo que representaciones se asienta.

¹⁶ En sintonía con esto, se pueden encontrar en el campo del *coaching* denominaciones como “salario emocional”, para hacer referencia a las prioridades de los trabajadores (talentos en términos del *coaching*) al momento de priorizar ciertos espacios de trabajo sobre otros.

El *coaching* plantea un modo de intervención sobre el individuo que no termina de constituirse en una relación terapéutica, en el sentido de que no intervienen de modo directo saberes, monopolio de credenciales y regulaciones profesionales que remitan a la psicología. Pero esto no implica que la disciplina no responda a la cultura terapéutica en el uso de categorías ampliamente divulgadas de la psicología (Illouz, 2007) y, por lo tanto, entre en disputa con el ámbito profesional de la psicología. La cultura terapéutica sugiere las formas adecuadas en que socialmente narramos, nos apropiamos y ponemos en circulación saberes y prácticas que colocan en el centro la subjetividad. De modo que el *coaching* puede hacer referencia a toda una serie de categorías (yo, deseo, pulsión, empatía, etc.) sin que necesariamente remitan a su conceptualización original, pero a la vez aprovechan estos conceptos para dotar de cierta rigurosidad científica a la misma disciplina.

Las premisas de una sociedad flexible, atada a y fragmentada por la voluntad de los individuos (con las consecuencias de los respectivos fracasos), tuvieron por parte de las ciencias sociales varias denominaciones (capitalismo tardío, sociedad líquida, sociedad del riesgo, etc.); en este marco, la disciplina del *coaching* modula e interviene en el individuo como un mecanismo que le sirve de entendimiento de su propia condición. Rose (1999) caracteriza estas instancias de la cultura terapéutica como un modo de convertirnos “en seres intensamente subjetivos”; a partir de lo cual los procesos de introspección, que históricamente fueron objeto de diferentes disciplinas, en la actualidad configuran el espacio más específico e importante de realización del sujeto, realización que en otros momentos históricos estuvo arraigada fuertemente a instituciones sociales (familia, trabajo, educación, Estado, religión, etc.).

Para cerrar este apartado, cabe mencionar que la autenticidad y las emociones en el *coaching* están vinculadas y tienen asidero en la crítica, en tanto que las representaciones a las que aluden fueron en su momento una vía

de cuestionamiento al capitalismo. Por ejemplo, podemos pensar que la consigna del Mayo francés del '68 "seamos realistas, pidamos lo imposible" o bien la conocida frase "no permitas que nadie diga que eres incapaz de hacer algo"¹⁷, nos resultan extrañamente similares si no la entendemos a partir de los significados que producen y los contextos de enunciación. Para el caso del *coaching*, cabe preguntarse por las formas en que asume, traduce y resignifica las críticas que se sitúan en un plano sistémico; por ejemplo, la ya clásica y recurrente comparación entre jefe y líder en la literatura de gestión que es retomada por el *coaching* y parte de la caracterización y crítica del taylorismo como un modelo de dirección autoritario. Si la autoridad antes devenía exclusivamente de la posición jerárquica, ahora la figura del líder supone un individuo que, sin que desaparezcan las distinciones estructurales, se jerarquizará por sí mismo, ya sea mediante el ejemplo, el compromiso, la empatía, etc.

III. Reflexiones finales

En este último tramo brindamos, en primer lugar, algunas puntualizaciones sobre rasgos de sendos procesos tratados (plataformas y *coaching*) en cuanto a sus concepciones e implicaciones subjetivas y, como cierre, abordamos similitudes de importancia que presentan en dicha esfera.

En lo concerniente al trabajo de envíos en plataformas, cabe resaltar que éste esconde el vínculo de relación laboral a partir de estrategias de deslaboralización. Si bien es evidente la relación de dependencia, la misma es reemplazada por una forma comercial similar a la de un trabajador autónomo que presta servicios por sí mismo. Esta supuesta autonomía es solventada por discursos relativos a los postulados

¹⁷ La frase es de la película "En busca de la felicidad" (2006), basada en la biografía de Chris Gardner y publicada en el libro homónimo.

del emprendedurismo y de la economía colaborativa que habilitan su legitimidad, sus estrategias de localización y su perdurabilidad en el mercado. A través de su vinculación con el concepto de economía colaborativa, los discursos de las plataformas austeras hacen uso de aquella noción en pos de obtener posturas apoloéticas al emprendedurismo de plataformas, asociándolo al trabajo colectivo, conjunto, y desligándolo de la jerarquía y dependencia propias de una relación laboral formal.

En este marco, y siguiendo los lineamientos de las teorías que desarrollan las lógicas de emprendedurismo (Santos Ortega, 2014; Brockling, 2015) y la legitimidad cobrada a partir de los nuevos escenarios de trabajo, consideramos que las economías de plataformas de reparto encauzan las subjetividades de modo específico e identificamos la presencia no sólo de la figura de un sujeto emprendedor, sino también de un espíritu social o ideología del emprendedurismo, y a partir de ello la consolidación de determinados efectos y repercusiones en quienes son los agentes que ponen a disposición su fuerza de trabajo en las plataformas de reparto. Así, es posible pensar que la conformación discursiva de las subjetividades de los trabajadores de plataformas de reparto gira en torno de singularidades tendientes a la proliferación de individuos aislados, divididos y sometidos a la intensificación del trabajo bajo una lógica que niega su relación de dependencia, al tiempo en que se evidencian estrategias de control mediante las aplicaciones y los dispositivos móviles, por lo cual los escenarios de trabajo en plataformas de reparto son espacios fértiles para la creación de sujetos utilitaristas que entiendan el mérito, la autogestión y la autorresponsabilidad como medios para lograr prosperar o al menos sobrevivir dentro del mercado laboral.

En cuanto al *coaching*, es evidente que en esta propuesta lo colectivo, lo público, se desdibuja, se diluye, y adquiere predominancia lo individual, lo íntimo. En el *coaching* todo éxito (y el posible fracaso) remiten a, y están en dependencia de, definiciones individuales vinculadas con las propias

disposiciones, aspiraciones y capacidades, lo demás queda como un trasfondo que sólo puede acompañar secundariamente, como algo que está ahí detrás y no posee mayor valía en sí mismo, ni para nuestros proyectos de vida, en general, ni para nuestras posibilidades y trayectorias laborales, en particular. En esta lógica, la autenticidad y las emociones remiten a instancias que se presentan como punto de partida y llegada al mismo tiempo, en tanto que nos sugiere un ejercicio inicial de búsqueda que por su propia condición de materialización (deseos, sueños, propósitos, etc.) significarían el éxito.

El *coaching* ontológico, en particular, por un lado, presenta bases teóricas (su ontología del lenguaje) que portan un alto grado de abstracción y complejidad que aborda aspectos constitutivos de la realidad toda y de la subjetividad (en cuanto conformadora de la primera) con fuertes inclinaciones filosóficas, éticas y *espirituales* en amplio sentido. Por el otro lado, desde estos fundamentos teóricos hace devenir técnicas y procedimientos precisos para *operar* sobre la propia interioridad, lograr dominarla y, a partir de allí, alcanzar las metas y logros deseados en una esfera bastante más terrenal y práctica, referida al éxito y la prosperidad económicas y laborales;

la ontología del lenguaje cuenta con una explicación sobre el “buen vivir” y cómo alcanzarlo que es, en muchos sentidos, connivente con los discursos de inspiración neoliberal: imperativos de transformación, adaptación e inversión permanente sobre sí; traslado de metáforas propias del universo empresarial a todos los ámbitos de la vida; responsabilización de los individuos por el éxito y el fracaso de sus acciones e, incluso, la valoración misma de las personas sobre la base de criterios puramente instrumentales (Álvaro, 2021, p. 185).

Es decir, el *coaching* ontológico se presenta como una síntesis que lograría la unión entre interioridad y dominio de los procesos exteriores, entre abstracción e instrumentalidad, entre autenticidad y éxito en un mundo inauténtico,

entre gestión emocional y gestión del contexto, entre auto-superación y leyes del mercado, y todo ello tiene como cimiento la transformación de las propias representaciones y disposiciones individuales.

Para concluir, en vista de todo lo desarrollado, identificamos en el trabajo en plataformas y en el *coaching* una apelación similar a determinado tipo de subjetividad, basada en ciertos elementos que son mostrados como adecuados para encontrar un camino propio y lograr prosperar en el ámbito laboral. Así encontramos resaltados rasgos personales tales como libertad, autonomía, flexibilidad, autoexigencia, determinación, búsqueda de realización por fuera de las estructuras tradicionales, capacidad para asumir riesgos y desafíos, apertura a lo nuevo, recurso a la interioridad y el inconformismo como motivadores, entre otros componentes comunes a ambos procesos. Aunque vale establecer que a partir de esa matriz similar podemos distinguir entre un *modelo de subjetivación hacia abajo*, propio de las plataformas austeras, y un *modelo de subjetivación hacia arriba*, con el *coaching*, ya que el discurso de las plataformas austeras está destinado principalmente a trabajadores precarizados, *uberizados*, repartidores, falsos autónomos, con ingresos correspondientes a los sectores medio-bajos o bajos, en tanto que el *coaching* se dirige y tiene como clientes en forma primordial a profesionales, empresarios, ejecutivos, directivos o agentes de organizaciones formales, con ingresos correspondientes a los sectores medio-altos o altos.

Bibliografía

- Ahmed, S. (2019). *La promesa de la felicidad. Una crítica cultural al imperativo de la alegría*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Alvaro, D. (coord.) (2021). *Vidas diseñadas. Crítica del coaching ontológico*. Buenos Aires: Ubu.

- Ampudia de Haro, F. (2006) Administrar el yo: literatura de autoayuda y gestión del comportamiento y los afectos. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* [en línea] 2006 (sin mes). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99715230002>>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, vol. 6, núm. 25, julio-septiembre, 2000, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca.
- Bartlett, J. (2022). El gobierno del yo en el coaching: fragmentados, inconformistas y desactualizados. *Cuadernos del Ciesal*, Rosario, UNR, N° 21, Vol. 1.
- Baña, L. (2020). Entre economías colaborativas y plataformas capitalistas. Un problema de abordaje. *Cuadernos de Trabajo Ediciones THEOMAI*, número 1.
- Beaud S. y Pialoux, M. (2014). Una nueva mirada sobre la condición obrera. Prefacio y epílogo de la edición en español 2014. *Revista de Trabajo*, año 10, número 12.
- Bröckling, U. (2015). *El Self emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*. Santiago (Chile): Editorial Universidad Alberto Hurtado.
- Echevarría, R. (1994). *La ontología del lenguaje*. Santiago (Chile): J. C. Sáez Editor.
- Echevarría, R. (2007). *Actos de lenguaje I: La escucha*. Santiago (Chile): J. C. Sáez Editor.
- Echevarría, R. (2011). *Ética y coaching ontológico*. Santiago (Chile): J. C. Sáez Editor.
- Fabrellas, A. y Galvez Durán, S. (2016). Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo. *Revista para el Análisis del Derecho*, Barcelona, n° 1.
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5). <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Furedi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. Londres: Routledge.
- Gonnet, J. (2013). El discurso contemporáneo del management. El caso del coaching ontológico. *Estudios Gerenciales*, n° 29.
- Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (Julio Agosto del 2020)*. IIGG, Informes de Coyuntura. N° 11, año 2020.
- ICF Argentina (s/f). *Definición de coaching según International Coach Federation*. Recuperado de: <https://icfargentina.ar/coaching/>
- Illouz, E. (2007). *Intimidaciones congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Madrid: Katz.
- Kohler Holm-Detlev (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. Revista: *Sociología del Trabajo*, n° 96.
- Lordon, F. (2018). *La sociedad de los afectos. Por un estructuralismo de las pasiones*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo Ed.
- Martuccelli, D. (2007). *Gramáticas del individuo*. Madrid: Losada
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. International Conference on Information Systems, Seoul. https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy
- Polanyi, K. (2007). *La gran transformación*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Rose, N. (1999). *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Rossel, E. (2021). "Santiago, California. Una genealogía del coaching ontológico". En: Alvaro, D. (coord.). *Vidas diseñadas. Crítica del coaching ontológico*. Buenos Aires: Ubu.
- Santos Ortega, A. (2014). La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del

- emprendedor. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n° 127, pp. 29-43.
- Scholz, T. (2016). *Cooperativismo de plataforma. Desafiando la economía colaborativa corporativa*. Barcelona: DIMMONS – Universitat Oberta de Catalunya.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sepúlveda Galeas, M. (2011). El riesgo como dispositivo de gobierno: neoprudencialismo y subjetivación. *Revista de Psicología*, 20(2).
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires, Argentina: Caja Negra.
- Todoí Signes, A. (2015). *El impacto de la “uber economy” en las Relaciones Laborales. Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. Valencia: Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia.

3

Estrategias y capitales empleados por agentes de conducción en la administración pública provincial de Corrientes

JAVIER ALEGRE¹ Y LUISINA MAIDANA²

Resumen

El presente artículo aborda las prácticas de empleados públicos que detentan cargos de conducción (desde jefaturas a direcciones de área) de diferentes dependencias del Poder Ejecutivo provincial de Corrientes con el objetivo de analizar las estrategias que estos trabajadores emplean y los tipos de capitales a los que recurren para mejorar sus posiciones dentro del campo de la administración pública. En este abordaje tomamos como base el andamiaje conceptual de Pierre Bourdieu, recurriendo principalmente a los conceptos de capital y *habitus* para dar cuenta de las disposiciones y condicionantes propios de los agentes estudiados.

Palabras claves

Administración pública – estrategias – capitales – habitus – Bourdieu

¹ javier.alegre@comunidad.unne.edu.ar.

² maidana.luisi@gmail.com.

Este escrito tiene por objetivo analizar la forma en que se configuran las prácticas y dinámicas laborales de agentes en cargos de conducción en el sector público provincial de Corrientes, entendiendo por cargos de conducción a aquellos que implican funciones de dirección, planeamiento y fiscalización de las actividades de la administración (central) de una dependencia estatal. En particular, pretendemos determinar las principales estrategias y capitales empleados por estos agentes para el mejoramiento de su posición en el campo del ámbito público provincial, con el propósito de identificar la incidencia de estructuras externas al ámbito laboral y las principales prácticas y valores naturalizados en el sector.

En pos de ganar en claridad, hemos estructurado el escrito en cuatro secciones: I) en la primera, presentamos los conceptos centrales que constituyen nuestro marco teórico; II) en la segunda, caracterizamos brevemente el ámbito de estudio: la administración pública provincial como lugar de trabajo; III) en la tercera, brindamos los principales resultados del trabajo de campo realizado; y IV) en la última, elaboramos consideraciones finales sobre la temática abordada.

I. Elementos conceptuales en juego

Este apartado retoma conceptos centrales de la teoría de Bourdieu y se encuentra dividido en tres partes: primero indagamos acerca del concepto de campo, particularizando en el campo laboral; luego presentamos la definición y tipificación de capital; y finalmente desarrollamos las nociones de estrategia y *habitus*.

I.a. El concepto de campo en Bourdieu

La estructuración de los espacios sociales se da por referencia a dos conceptos en forma primordial en Bourdieu,

uno, ligado a las posiciones y cualidades objetivas (*campo*) y el otro, que incardina mayormente en las disposiciones y prácticas de los agentes individuales e institucionales (*habitus*). El espacio social engloba diversos campos (económico, cultural, científico, laboral, etc.) que, a pesar de mantener cierta autonomía y especificidad en su funcionamiento, se mantienen interrelacionados constantemente. Los campos son microcosmos relativamente autónomos que incluyen a agentes e instituciones de una determinada área, grupo, etc., que poseen estructuras, lógicas y criterios particulares y que si bien están sometidos a dinámicas macrosociales obedecen a leyes propias más o menos específicas; la autonomía de todo campo siempre es relativa debido a que está en relación y en disputa con la autonomía de los demás campos y el espacio social global.

Los campos se caracterizan por ser espacios históricamente estructurados en que las posiciones dentro de ellos se definen de acuerdo con la distribución y posesión de capitales e intereses específicos y son el producto del estado de las relaciones de fuerza y de lucha en un determinado momento entre los agentes individuales e institucionales que forman parte del campo. Por ello, la configuración de la estructura de un campo está en juego permanentemente a través de las estrategias de los agentes para apropiarse, o bien conservar, los capitales específicos de ese campo a partir de las formas actuales e históricas en que se encuentran distribuidos dentro de él; de este modo,

un campo puede ser definido como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente o potencial en la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera) (Bourdieu y Wacquant, 2008, pp. 134-5).

Todos los campos poseen una *homología estructural* –idea con la que Bourdieu busca subrayar la existencia de un parecido dentro de las diferencias–, en el sentido que cuentan con estructuras, componentes y leyes generales similares, propiedades presentes en forma invariable en cualquier campo, pero que toman una forma específica relativa a la configuración de cada campo. Como sintética recapitulación no exhaustiva de sus características homólogas, podemos mencionar los siguientes rasgos generales de los campos: a) consisten en sistemas de relaciones y espacios de lucha que poseen intereses, capitales y *habitus* específicos; b) forman parte del espacio social global y poseen una autonomía relativa respecto de él y de los otros campos; c) la estructura del campo está dada por las relaciones de fuerza entre los factores actuantes (agentes e instituciones) con base en la desigual distribución del capital; d) en los campos hay agentes con diversas posiciones y capitales que buscan la apropiación o redefinición del capital en juego, para lo cual entran en lucha y emplean estrategias ligadas a las reglas propias de cada campo; e) los agentes del campo se definen de acuerdo con su posición en el campo, su trayectoria social y su *habitus*; f) todos los agentes poseen determinadas valoraciones e intereses comunes, que son los que hacen posible el campo y subyacen a los enfrentamientos y antagonismos que se dan en él; g) la historia del campo está presente en el conocimiento práctico que se exige a los agentes para participar; y h) existe un efecto de campo generado por la lógica de la historia del campo a la que debe avenirse todo participante que ingresa a él (Bourdieu, 1990, 1998, 1999, 1996).

En este marco, el concepto de campo (laboral) se presenta como un elemento fundamental para el análisis ya que un agente ocupa diversas posiciones a través del tiempo implementando estrategias, en el sentido de inversión en un determinado capital, para competir y de esa forma tomar una mejor posición dentro del campo, que habilite el acceso a beneficios tanto materiales como simbólicos. El campo

laboral presenta múltiples tipos de capital en juego, por ello buscamos identificar los capitales que predominan e intentar conocer cómo se compone el capital laboral, entendido de forma amplia como el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten desenvolverse dentro del campo. A su vez, los agentes ponen en juego diversas estrategias orientadas a lograr una posición dominante en el campo y así mejor sueldo, estabilidad, posición de influencia, prestigio social, en sí, aumentar su capital acumulado.

1.b. Concepto ampliado de capital y sus tipos

Bourdieu no piensa el término capital en forma economicista ni sustancialista, sino que refiere a las capacidades, recursos y poderes que tienen la propiedad de influir y reportar beneficios en un campo determinado y que contribuyen a la constitución tanto de las estructuras sociales como de las conductas individuales. Las estructuras, pues se conforman de acuerdo con la desigual distribución del capital dentro del espacio social, y las conductas, dado que la posición de los agentes en el espacio social depende de la posesión de capital en sus diversas formas y que mediante sus acciones tienden a buscar la maximización de aquellos capitales valorados positivamente de los que disponen.

Bourdieu (2001) especifica tres tipos de capitales predominantes o principales: el económico, el social y el cultural. En primer lugar, al *capital económico* se lo entiende como capital en el sentido cotidiano del término, es decir, como capacidad económica para la adquisición de bienes, “directa e inmediatamente convertible en dinero, resulta especialmente indicado para la institucionalización en forma de derechos de propiedad” (p. 135). El *capital cultural* indica la posesión de bienes simbólicos que otorgan a su poseedor una relevancia social por referencia a lo que es valorado como la cultura legítima en una sociedad y se presenta bajo diferentes formas: incorporado (en el cuerpo de los agentes), objetivado (en bienes culturales) e institucionalizado (en

títulos, honores, etc. que confieren propiedades totalmente originales a quien lo detente). El capital cultural requiere de tiempo para que sea adquirido, esto sólo puede lograrse mediante la posesión de medios materiales que aseguren la suficiente disponibilidad temporal ociosa (libre de otros tipos de demandas), por ello el capital cultural está estrechamente ligado con el capital económico e implica una especie de trasvasamiento entre una forma de capital y otra.

El *capital social*, por su parte, es el conjunto de relaciones personales e institucionales que posee un agente y que le otorgan reconocimiento, protección y poder de acción, de los cuales puede obtener beneficios de distinto tipo;

el capital social es el conjunto de los recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una *red durable de relaciones* más o menos institucionalizadas de inter-reconocimiento e inter-reconocimiento; o, en otros términos, a la *pertenencia a un grupo*, como conjunto de agentes que no solamente están dotados de propiedades comunes (...) sino que también están unidos por *vínculos* permanentes y útiles (Bourdieu, 2007, p. 203).

En otros términos, consiste en aquellas relaciones necesarias y electivas que implican obligaciones duraderas subjetivamente sentidas (sentimiento de reconocimiento, de respeto, de amistad, etc.) o institucionalmente garantizadas (derechos). A su vez, Bourdieu explica que el volumen de capital social poseído por un individuo depende tanto de la extensión de la red de conexiones que éste pueda efectivamente movilizar, como del volumen de capital (económico, cultural o simbólico) poseído por aquellos con quienes está relacionado. De esta forma, la pertenencia a determinados grupos y relaciones sociales trae consigo beneficios tanto materiales como simbólicos; materiales como el acceso a bienes y el goce de favores en apariencia desinteresados, y simbólicos como resultante del prestigio o reconocimiento que pueda poseer cierto grupo.

Vale señalar que la noción de capital social se vuelve crucial aquí ya que el ámbito del empleo público presenta la particularidad de condicionar la movilidad a través de las relaciones que se mantienen con los agentes dominantes, quienes poseen la capacidad de tomar la mayoría de decisiones en cuanto a ingresos y posiciones. A los fines de nuestro abordaje, tomamos tres aspectos centrales a la hora de analizar el funcionamiento del capital social: la red de contactos que un agente posee, la adhesión o afiliación política y la incidencia del origen socio-familiar.

I.c. Sobre las prácticas: estrategias y *habitus*

Cuando hablamos de estrategia en sentido cotidiano, automáticamente se presenta la idea de un plan de acción (reflexionado y premeditado) en pos de lograr un objetivo determinado, en cambio para Bourdieu la noción de *estrategia* se basa en la razón práctica antes que en la razón teórica y no encuentra expresión en la clarificación de intereses u objetivos ni en la formalidad de las reglas. En las estrategias de los agentes se da la articulación entre las estructuras objetivadas (en el campo y las instituciones básicamente) y las estructuras incorporadas (*habitus*) con base en la historia colectiva y los procesos de aprendizaje escolarizados de los agentes;

el principio de las estrategias (...) no es el cálculo cínico, la búsqueda consciente de la maximización de la ganancia específica, sino una relación inconsciente entre un *habitus* y un campo. Las estrategias de las cuales hablo, son acciones que están objetivamente orientadas hacia fines que pueden no ser los que se persiguen subjetivamente (Bourdieu, 1990, pp. 140-1).

A través de esto, Bourdieu resalta que la comprensión de las prácticas se mueve en el mismo nivel que las prácticas –está ínsita en nuestra actividad–; la comprensión

incorporada de los agentes es la que predomina sobre las demás y se refleja en las estrategias que se llevan a cabo sin la necesidad de que sean efectivamente conscientes.

De esta forma, la estrategia no puede ser concebida como el juego racional, ni estrictamente personal, de un actor consciente que piensa el conjunto de posibilidades abstractas para prever sus golpes con toda lucidez y en respuesta a cada uno de los posibles golpes del adversario. Por el contrario, la coherencia de la estrategia, puede decirse, es una coherencia que toma prestada de las disposiciones del *habitus*, que es principio de generación y de estructuración de las conductas y representaciones que pueden ser objetivamente “regladas” y “regulares” sin ser el producto de obediencia consciente a reglas. A su vez, si se habla de estrategias es porque el agente no es un simple ejecutor, sino que es productor en cada caso de una conducta relativamente imprevisible, que revela su regularidad solo a posteriori (Martínez, 2007, p. 136).

Las estrategias dependen de la posición ocupada en un campo y en un momento determinados y se dividen en dos grandes tipos: estrategias de *reproducción o de conservación* y estrategias de *subversión o de reconversión* (Gutiérrez, 2001). Las primeras son las estrategias por medio de las cuales los individuos tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o a aumentar sus capitales y, correlativamente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase. Estas estrategias, en el campo de trabajo, consisten en los intentos de los agentes por mantener el estado de las cosas que les resulta provechoso, es decir, se presentan como estrategias acumulativas del capital en juego dentro del campo (prestigio, relaciones, habilidades, etc.). Si bien este tipo de estrategias se corresponde mayormente a agentes con posiciones dominantes, existe la posibilidad de encontrarnos con acciones que persiguen una mejora en la posición de un agente dominado, pero a través de métodos o prácticas conservativas, en el sentido que mantienen la relación de dominantes-dominados en el estado de fuerzas

en pos de obtener algún beneficio (salarial, por ejemplo). En tanto que las estrategias de *subversión o de reconversión* son aquellas que, teniendo como fundamento el interés por mejorar o conservar la posición social, consisten en invertir capital poseído bajo una especie particular en otra distinta, tendiendo a determinar de esta manera una transformación estructural. Al contrario de las estrategias reproductivas, éstas pretenden modificar el estado de las cosas (en cuanto a la distribución del capital) en pos de mejorar la posición dentro del campo. Específicamente en el campo laboral, una estrategia reconvertiva podría ejemplificarse a través de acciones que procuran ir en contra de las costumbres históricamente aceptadas: premiar el desempeño profesional, generar prácticas de solidaridad, dar lugar a la transparencia en vez de la discrecionalidad, por citar algunos ejemplos.

Ahora bien, para desentrañar el sentido que adquiere una estrategia, es necesario tener en cuenta no sólo el interés que subyace a la práctica, sino el *habitus* que la orienta y habilita que la práctica sea aceptada en un campo determinado. El *habitus* se convierte así en un concepto importante para el análisis de todas las prácticas, ya que las orienta objetivamente porque actúa identificando las oportunidades y restricciones que les son impuestas a los agentes. En este sentido, el *habitus* gestiona las estrategias de los agentes porque establece “las potencialidades objetivas inmediatamente dadas en el presente inmediato” (Wilkis, 2004, p. 127). El éxito de las estrategias está dado por el ajuste entre el sentido práctico y el sentido objetivo, entre las exigencias de las posiciones sociales y las disposiciones adquiridas para actuar conforme a ellas.

En la definición más completa que da Bourdieu de su concepto de *habitus* –de las numerosas presentes en sus diversos textos–, lo hace consistir en

sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores

y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta (Bourdieu, 2010, p. 86).

El *habitus* es así ese sistema de disposiciones estables que surge de la interiorización de las relaciones y estructuras históricas dadas en la sociedad, que dota de regularidad a las conductas, percepciones, elecciones y pensamientos de los individuos y por el cual se da la concordancia entre las estructuras objetivas y subjetivas.

El *habitus* no tiene según Bourdieu una mera función reproductora de las estructuras sociales, sino que también da lugar a prácticas transformadoras, tanto porque no es un sistema definitivo ni un programa cerrado de aptitudes introyectadas para siempre, como porque las nuevas situaciones a las que deben enfrentarse los agentes no son meras réplicas de aquellas en las que fue forjándose el *habitus*, por lo que requieren de nuevas propiedades que sólo pueden surgir de la renovación, reorganización y recreación de las disposiciones previas por parte de los agentes, en lo cual se plasman las capacidades activas y transformadoras –no simplemente pasivas y reproductoras– de ellos. De aquí que el *habitus* sea una *estructura estructurada* que también actúa como *estructura estructurante* y que su historicidad relacional, presente tanto a través de la estructuración general del espacio como de las trayectorias particulares de los agentes, sea su principio explicativo por excelencia, sin que por eso llegue a determinarlo.

En vinculación con lo desarrollado en esta sección, partimos del presupuesto que cualquier trabajador/a pone en juego estrategias, a modo de elección (consciente o no) para mantener o mejorar su posición laboral. Al hablar de

estrategias se pone en evidencia que éstas no consisten en la mera realización de una actividad sino también en los mecanismos que se implementan para llegar a ella, es así que se considera que las estrategias forman parte de las disposiciones (*habitus*) para actuar que los individuos ponen en práctica en el ámbito laboral (Graffigna, 2005). En nuestro estudio, en particular hemos indagado en las percepciones, valores y metas laborales más importantes para los agentes, las cualidades personales consideradas fundamentales para ocupar los cargos y las leyes informales implícitas (a modo de usos y costumbres), entre otros aspectos relevantes que posibilitan una aproximación al *habitus* operante en la administración pública provincial. Estos elementos, sumados a las nociones de estrategia y capital, permiten abordar la dinámica del subcampo específico del empleo público provincial correntino.

II. La administración pública como espacio de trabajo

En lo que respecta al empleo público, cabe mencionar que el mismo en Argentina ha asumido ciertas características específicas, dentro de las cuales se encuentra (Iacovello, Zuvanic y Tommasi, 2003) una forma particular de gestión del personal; procesos del sistema de ingreso y carrera administrativa afectados por la distorsión de estructuras de cargos; la carencia de una política de recursos humanos en apoyo a los fines específicos de las organizaciones públicas; reclutamiento y selección muchas veces basados en criterios alejados de la idoneidad y más cercanos al clientelismo; inadecuada capacitación; sistemas de remuneraciones distorsionados; inexistencia de evaluación de desempeño, etc. Entre las particularidades mencionadas, se presenta el clientelismo, que Auyero (1997) entiende como el intercambio extraoficial de favores, en el cual los titulares de cargos políticos regulan la concesión de prestaciones, obtenidas a

través de su función pública o de contactos relacionados con ella, a cambio de apoyo electoral. En íntima relación con esto, se presenta el nepotismo, entendido como la preferencia que tienen funcionarios públicos para dar empleos a familiares o amigos, sin importar el mérito para ocupar el cargo, sino su lealtad o confianza. De este modo, el análisis de la incidencia político-partidista, entre otras características, se vuelve un factor fundamental para analizar las estrategias de los agentes en el sector público de trabajo.

En lo que hace al modo de organización y administración de personal, se destacan dos rasgos predominantes (Zeller, 2003): a) alta heterogeneidad entre las modalidades de contratación permanente y no permanente; el contrato permanente tiende a disminuir, siendo reemplazado por los contratos a tiempo determinado, lo que impacta en la estabilidad, apreciación asociada tradicionalmente al empleo del sector público; y b) gran dispersión y diferenciación en los sistemas de carrera y regímenes escalafonarios entre los distintos agentes. Y en lo que respecta a los Estados provinciales, Cao y Favaro (2005) se refieren a los mismos como ámbitos donde cristalizan las relaciones de poder que se dan en el ámbito social regional, con el agregado que este conjunto Estado-sociedad regional recibe una importante influencia del Estado central y de actores que no tienen su principal base en el territorio. Retomando a este autor, se puede afirmar que el Estado provincial se encuentra influenciado por los sectores dominantes, históricamente conformado por las oligarquías, sobre todo en las provincias más antiguas de la Nación, como es el caso correntino.

El nordeste argentino, en cuanto a la fisonomía laboral, se presenta como una de las áreas con mayor propensión al desempleo, trabajo informalizado y empleo no registrado del país. La provincia de Corrientes en particular ha ido desarrollando una estructura económica atada a la producción de bienes primarios, con escasa industrialización y una fuerte dependencia al empleo público. Ojeda (2015) enfatiza en esta caracterización sosteniendo que Corrientes es una

de las provincias donde sus estructuras laborales están establecidas principalmente desde el Estado como empleador, reflejado en que el trabajo en el sector público provincial concentraba el 73,4% de la población asalariada para el año 2015, según un informe del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Viviendas.

Con respecto a las modalidades contractuales establecidas en la normativa vigente del empleo público en Corrientes, el artículo 11 de la ley 4067 establece que el personal se clasifica en permanente y no permanente: a) *personal permanente*: comprende al agente que designado en un cargo vacante previsto en el presupuesto General de Gastos y Círculo de Recursos se incorpora al presupuesto de determinada dependencia, gozando de la estabilidad prevista en la presente ley; y b) *personal no permanente*: comprende los agentes con prestaciones determinadas y fecha cierta de finalización del servicio; esta clasificación comprende: contratados, becarios, y personal de Gabinete. Lo fundamental de estas formas de contratación radica en la garantía de estabilidad dentro del sector, siendo únicamente el personal (de planta) permanente el que goza efectivamente de ese privilegio.

En cuanto a nuestro objeto específico de estudio, la categoría de personal de conducción “comprende a los agentes que desempeñan funciones de Dirección, Planeamiento y Fiscalización de las actividades de la Administración” (Ley 4067, art. 230). Cabe destacar que, si bien la categoría citada abarca en exclusivo a los agentes que se desempeñen en cargos de director, subdirector y jefe, existe la posibilidad de que un agente esté efectivamente desempeñándose en el cargo aunque no cuente con la categoría y clase homologadas por decreto, lo cual se debe principalmente a las demoras de los procesos y trámites administrativos. Nuestra selección se basó principalmente en dos motivos: en primer lugar, estimamos que los agentes en cargos de conducción tienen un grado relativo de control sobre recursos y tareas; y en segundo, la antigüedad que se supone poseen

estos trabajadores en la administración pública en general. En esta línea, los criterios establecidos para realizar el muestreo fueron que los agentes cumplieran efectivamente funciones de coordinación y fiscalización de tareas y que, a la vez, contaran con al menos siete años de antigüedad en la administración pública provincial. En función de ello, se realizaron entrevistas a agentes de conducción de cuatro dependencias del Poder Ejecutivo provincial: Ministerio de Salud (cuatro entrevistas), Ministerio de Educación (cuatro entrevistas), Ministerio de Seguridad (cuatro entrevistas) e Instituto de Cultura (tres entrevistas).

III. Capitales y estrategias empleados en la administración pública

Para el análisis de las entrevistas realizadas hemos seleccionado como ejes de análisis dos categorías bourdieusianas desarrolladas previamente: capitales y estrategias.

III.a. El capital cultural en los cargos de conducción

En el capital cultural hemos tenido en cuenta básicamente el nivel de formación alcanzado y conocimientos, competencias y habilidades específicas (basadas principalmente en la experiencia). La muestra se presenta relativamente variada en cuanto al nivel de estudios alcanzado: la mitad de los entrevistados cuenta con estudios universitarios (principalmente contadores, abogados, escribanos y una licenciada en letras) y la segunda mitad se divide entre agentes con títulos terciario y secundario, en la misma medida. En este sentido, la incidencia del nivel de estudios en las posibilidades de ascenso o acceso a cargos de mayor jerarquía es relativa; sin embargo puede observarse que los cargos de mayor jerarquía (dirección o coordinación) están ocupados por agentes que detentan título universitario, lo cual permite comprobar

cierta incidencia del nivel educativo para las actividades de conducción. A su vez, estos entrevistados manifiestan encontrar incidencia de su formación específica a la hora de desarrollarse en el sector:

Yo tenía un título universitario, yo soy Profesora en Letras de la UNLP, pero además tenía una experiencia laboral específica porque ya había trabajado en las escuelas de educación estética (Ent. 2).

Si, hice una tecnicatura en Gestión Cultural (Ent. 11).

En cuanto a los diferentes conocimientos, habilidades y competencias necesarias, los entrevistados señalan como principales la capacidad de escucha, de indagar e involucrarse en las diferentes tareas que se realizan, la paciencia, saber hablar según quién es la persona y, de forma más general, “empaparse con la administración pública (AP)”, muchas veces con rapidez.

Bueno, para mi es re importante todo el tema de trato con las personas, nosotros sobre todo cuando hay cambio de gobierno, cuando vienen jefes nuevos, ministro, qué se yo... (Ent. 6).

Yo siempre le digo a la gente: no necesitás nada en especial, solamente necesitás tener ganas, escuchar e instruirte (Ent. 13).

Por otro lado, y de forma vinculada específicamente con las tareas de conducción, se otorga gran importancia a la capacidad resolutive, es decir, resolver situaciones de conflicto o problemas con rapidez, responsabilidad y, finalmente, la capacidad de gestionar proyectos y trabajar en equipo. Ante la consulta sobre la forma de adquirir estos conocimientos y habilidades, los entrevistados reconocen que esta obtención se basa principalmente en la experiencia cotidiana y la repetición de las tareas:

En parte estudiando y en parte en el diario vivir en la AP, que te va haciendo, digamos (Ent. 11).

En el hacer. Eso no te forman, ahí si, por eso dije, vos tenés una formación de base, en la que vos vas a volver a abreviar con todos estos problemas que se te generen en el hacer ¿Yo que puedo aportar a esto de acá? Esto que traigo (Ent. 2).

Al trabajo uno llega sabiendo nada, no hay información, uno aprende a los sopapos. Todo es rápido y uno tiene que adaptarse rapidísimo. Así también, trabajando mal, se cometen errores. Pero bueno, esto es así y no tenemos otra cosa (Ent. 3).

En este sentido, se comprueba cierta naturalización respecto de las competencias fundamentales para el desempeño dentro de la AP, así como la forma de obtención de las mismas. Esto puede verificarse a través de expresiones de aceptación y resignación, como *“esto es así y no tenemos otra cosa”* (Ent. 3).

En síntesis, se pueden destacar como principales conocimientos o habilidades para el desarrollo dentro de la AP la capacidad de aprendizaje y la escucha, por un lado; y la resolución de conflictos, por el otro. En lo que respecta a la obtención e incorporación de este tipo de capital cultural, es interesante resaltar la necesidad del aprendizaje cotidiano-mecánico como única alternativa, teniendo en cuenta la falta de métodos inductivos de formación en las tareas.

III.b. El capital social o el “contacto”

Para el capital social establecimos como aspectos centrales a analizar los siguientes: las redes de contactos (alcance y forma en que se configuran), la adhesión o afiliación política (específicamente la incidencia del trabajo en campañas electorales) y el origen socio-familiar (relación familiar o de amistad con funcionarios del sector o bien de pertenencia a este círculo).

En primer lugar, las redes de contactos se entienden como la cantidad de personas con las que un agente se vincula, incluyendo los contactos que estos a su vez poseen, y las posiciones que detentan. En este sentido, se puede evidenciar el uso y naturalización de estos vínculos, tanto en el ingreso como en las posibilidades de ascenso o desarrollo:

En porcentaje del 1 al 100 qué tan importante es [la red de contactos] para que uno esté bien, tenga un cargo o lo que sea, eh, un 80% que te significa a vos que vas a tener un buen puesto, una buena categoría, vas a pedir cosas que a lo mejor te den (Ent. 3).

Yo creo que es histórico eso, el que tiene más contactos o menos contactos puede conseguir más trabajo o menos trabajo (Ent. 8).

También existe una búsqueda de reconocimiento del otro, tanto pares como superiores, a través del trabajo y del compromiso, corroborado a través de expresiones como “*mostrate*”, “*que te vean que laburás*”. Esto es muy interesante ya que demuestra cuál es el alcance y cómo opera el capital social dentro del sector, es decir, cómo el desempeño y la eficiencia individual precisan ser legitimados por un superior que detenta la discrecionalidad, en gran medida indiscutida, en la toma de decisiones respecto del personal. A esto se vincula la justificación de decisiones basadas en ese criterio, expresada en que un funcionario precisa contar con “gente de confianza” para la realización de las labores tanto administrativas procedimentales como políticas o “de campaña”:

Para el trabajo, y es importante, realmente importante, desde el punto de vista del funcionario, porque vos necesitás un respaldo (Ent. 13).

De manera general, se puede verificar que existen dos tipos de contactos predominantes: los que se generan

dentro de la AP y los que se poseen fuera de ella. Entre los pertenecientes a este segundo grupo, los más efectivos son los contactos familiares (por existir el mandato de conceder beneficios), que además se presentan como el tipo de contactos más usual observado por los entrevistados. Esta diferenciación entre contactos laborales y extralaborales es interesante porque da lugar a estrategias de acercamiento, en el caso de no poseer contactos previos. En esta línea, el origen socio-familiar, entendido como la pertenencia a determinado círculo familiar o de cercanía a funcionarios o agentes fuertemente posicionados en el sector, toma gran relevancia en la trayectoria y movilidad de un agente:

Quiero suponer que la mayoría éramos familiar de algún empleado de la institución. No hubo quien tenía más fuerza con la relación, tampoco conocía a todos, pero entre los diez que estábamos más del 50% nos unía una relación familiar con algún empleado (Ent. 11).

Yo sí soy consciente que la persona que me puso, que es mi primo, mi primo hermano, él siempre tuvo cuidado, bueno, cuidado de que no me pase nada, un cuidado especial por parte de él, que eso si te lo hace sentir de forma continua, más allá de que yo no hago uso del parentesco (Ent. 13).

Por último, y en lo que respecta a la afiliación y adhesión política (en el sentido partidista) puede verificarse una incidencia relativa en tanto que, si bien el trabajo de militancia muchas veces habilita el acceso a beneficios laborales (ingreso, aumentos salariales y ascensos), se señalan en primer lugar los vínculos familiares o de amistad. Sin embargo, cabe aclarar que la cercanía política de los agentes brinda facilidades innegables:

No todos los que ingresan a un cargo tienen trabajo político, hay muchos que son técnicos y después en la función si o si vos tenés que tener, el primer lugar tiene que ser político, el

primero o segundo lugar, porque quién va a parar los pelotazos, ¿me entendés? Y el otro se tiene que abocar a trabajar (Ent. 13).

En este sentido, la forma en que opera el capital social dentro del sector es multiforme, ya que se conjugan diferentes factores para la posible mejora de la posición del agente. Por ejemplo, un contacto sumamente efectivo es quien combina el lazo familiar con la jerarquía (o cercanía) política. Del mismo modo, no basta con tener buena relación con el jefe inmediato, también depende de la relación (y capacidad de solicitar y acceder a beneficios) de éste con un funcionario de nivel superior.

Si tenés un familiar que sea político, es fundamental, lo primero. Yo ingresé gracias a un familiar... que conoce a las personas, “andá a hablar con este”, etc. Es difícil porque el 90%, digo yo, ingresa políticamente (Ent. 5).

Familiares y... familiares, la mayoría son por parientes y con cargos políticos que le permiten ingresar (Ent. 9).

Por último, resulta interesante resaltar la relación contradictoria o paradójica entre un nivel elevado de aceptación y naturalización del uso del capital social, por un lado, y la tendencia a remarcar la no posesión individual de un contacto y el éxito asociado a desempeño y competencias personales, por el otro. Esta contradicción se encuentra plasmada en el discurso de los agentes, quienes sostienen una idea de mérito exclusivamente personal, asociado a la confianza que una autoridad deposita en ellos, a la vez que manifiestan que esta confianza está basada en las cualidades que ellos mismos poseen para ejercer el cargo.

El reconocimiento en este ámbito es importante, el reconocimiento del otro: cómo te ve el otro porque de eso muchas veces depende tu ascenso o no (Ent. 10).

Yo creo que mi capacidad personal fue que hayan confiado en mí, en que podía desenvolverme y hacer el trabajo que tenía que hacer (Ent. 6).

III.c. Las estrategias o “lo que hay que hacer”

En relación con las estrategias empleadas por los agentes de la AP entrevistados, indagamos en particular sobre las metas más buscadas por los agentes, por un lado, y las acciones puestas en marcha para lograr sus propósitos, por el otro.

En lo que respecta a las metas, en orden de prioridad o repetición, se encuentran: la estabilidad (en sentido de permanencia/duración contractual), las mejoras salariales (funciones y recategorizaciones, principalmente) y las posibilidades de ascenso (esto es, acceso a cargos de mayor responsabilidad o jerarquía). Es necesario resaltar que los entrevistados presentan de forma implícita en el discurso que tras alcanzar una meta se preocupan por la siguiente y así sucesivamente.

Hay muchas situaciones, depende de la persona. La persona que no tiene título universitario, lo primero que busca es la estabilidad, una vez que tiene estabilidad, busca mejorar su salario, y una vez que logra esto, busca el prestigio. Ahora la persona que es universitaria busca primero la mejora salarial, después la estabilidad, a ver... Si estás cobrando bien y bueno, vamos a tener estabilidad, por las dudas, y quizás están en el mismo nivel la estabilidad con el prestigio (Ent. 3).

Así, las prioridades mutan según la permanencia del agente y las condiciones que detenta, siempre se tiene en cuenta la situación particular de cada agente, forma de contratación y posesión de contactos, y el contexto general, es decir, etapa de elecciones o situación económica que habilite recortes. Sin embargo, dentro de estas diferentes variables es importante resaltar el factor estabilidad, siendo que popularmente se considera al trabajo en el Estado como garantía de estabilidad:

La estabilidad también, lamentablemente volvemos a lo mismo, cuando hablamos de la AP es todo político: si está el mismo gobierno y te contrataron sabes que tu estabilidad dura lo mismo que dure el gobierno, después de eso la persona empieza con “será que voy a continuar”. Se habla mucho “che será que va a salir la planta” y toda la gente está enloquecida porque saben que es su estabilidad, digamos (Ent. 5).

Cuando empezamos a trabajar era el tema de los aumentos salariales pero ahora que va pasando el tiempo y se les termina el contrato obviamente la preocupación es la estabilidad. Pero yo particularmente ahora el tema de ascensos no veo algo que les interese o preocupe (Ent. 9).

En cuanto a las diferentes acciones que los agentes ponen en marcha para lograr sus propósitos, encontramos la realización de tareas laborales cotidianas con determinadas cualidades (esfuerzo, responsabilidad, compromiso, predisposición), la transmisión de conocimientos de la tarea (capacidad formativa) y la dupla de insistencia y perseverancia con las autoridades. En este sentido, sobresale la orientación inconsciente de los agentes a relacionarse o vincularse con determinada persona que posteriormente pueda servir de ayuda para alguna mejora de la posición:

yo creo que todo el mundo, o la mayoría, está todo el tiempo trabajando para mejorar su salario o para ser recategorizado. Y todo el tiempo está haciendo estrategias “hablo con ella, porque ella puede conseguirme esto”, “me hago amigo de aquel, que le conoce a aquel que me puede ayudar”, “me hago amigo de fulano de tal que me puede brindar la información que yo necesito en unos meses”. Todo para mí, en la AP, es una estrategia, las relaciones. Y a su vez, todo una falsedad (Ent. 3).

A su vez, la estrategia basada en la acumulación de saberes dota al agente de competencias útiles o atractivas para las autoridades; el conocimiento de la tarea (“saber hacer”) toma gran preponderancia en la AP debido a la falta

de manuales de procedimiento y métodos de inducción formalmente implementados. En este sentido, los agentes que poseen este conocimiento lo utilizan como estrategia de conservación o permanencia en el circuito administrativo, en especial durante las transiciones de gobierno.

Yo creo que lo más exitoso que tuve a la largo de mi carrera son el reconocimiento de mi carrera y haber capacitado a tanta gente. Yo creo que alguna vez cuando no esté se van acordar de mi por esas acciones, de tener buena voluntad, de estar siempre dispuesta para algún pedido o algo que se requiera de mi conocimiento (Ent. 4).

Serle útil de alguna manera, eso significa. Aparte de la empatía que tiene que haber y el reconocimiento, pero le tenés que ser útil de alguna manera, porque es el único que te va a dar, porque al no haber un criterio establecido, objetivos, ese es el mecanismo (Ent. 10).

Otro tipo de estrategia consiste en la búsqueda de reconocimiento por parte de pares y superiores (sobre todo éstos últimos) por el trabajo realizado o por el compromiso brindado. También puede incluirse aquí el acercamiento a directores o personas de mayor jerarquía a través del tiempo buscando establecer un vínculo:

Entonces siempre te están pidiendo cosas, y de alguna manera uno manipula esas situaciones, digamos, uno como trabajador se vuelve esclavo pero también manipula, porque el otro sabe que vos sabés, y sabe que cuenta con vos. Entonces yo saco mi ventaja también, de estar siempre (Ent. 10).

Una particularidad detectada en las estrategias en general es que aquellos agentes que poseen un contacto más fuerte o firme en el sector manifiestan que el mejor recurso para mejorar su posición radica en la capacidad y personalidad; y, por el contrario, aquellos que detentan menor capital social, reconocen la posesión de éste como el factor más valorado a la hora de mejorar la posición. Aquí puede

observarse cómo la naturalización y aceptación del uso del capital social llegan al punto de que un agente considera que, al tener acceso a un cargo a través de un contacto, lo que realmente incidió en la decisión es el desempeño del mismo, obviando o dando por sentado la aprobación de la autoridad.

En ese sentido, la responsabilidad en las posibilidades de mejoramiento está puesta en el agente y en cuánto pueda demostrar su capacidad y habilidad a quienes ocupan cargos de mayor jerarquía o bien por poseer estrecha llegada a ellos; incluso quien afirma haber tenido “suerte”, ubica su caso como algo excepcional ya que lo que predomina es la incidencia del capital social por sobre cualquier otra cosa:

Yo nunca milité, nunca hice campaña, nada, y estoy acá. Pero yo creo que soy un caso muy especial, de 10 soy 1 (Ent. 3).

IV. Consideraciones finales

En este último tramo, recuperamos sintéticamente los principales puntos de nuestro análisis y luego desarrollamos las conclusiones específicas surgidas en relación con las estrategias empleadas por los agentes.

En primer lugar, se observa la predominancia e incidencia del capital social (en forma de contactos de algún tipo) por sobre el capital cultural y los factores formativos como la estrategia más provechosa dentro de la AP, tanto en el ingreso como en los ascensos y mejoras que se pueden obtener. Entre las capacidades necesarias para el desempeño del cargo se destacan las habilidades interpersonales, aprendidas en las prácticas cotidianas del hacer; de aquí que el capital social se configura como un recurso casi imprescindible para el mejoramiento de las posiciones en el sector (incluso moviliza los trámites administrativos) ya que facilita o posibilita tanto el acceso como los ascensos en la AP. Así, la inversión en capital social constituye

la principal estrategia conservativa puesta en marcha por los agentes, especialmente por quienes no poseen contactos efectivos previos (funcionarios o autoridades). A su vez, los procesos de acercamiento están fuertemente marcados por intentos de reconocimiento de estas autoridades, generalmente demostrando cualidades útiles y atractivas para el desempeño de un cargo o función.

Una combinación de los capitales social y cultural que aseguraría el éxito general en el sector estaría conformada por un agente que detente un contacto fuerte, que cuente con título universitario o alguna instancia de formación específica y que posea cierta experiencia en el sector público, lo cual provee de sentido común y adecuación al campo. En síntesis, en lo referente al uso y posesión de capital social y cultural, se puede esquematizar la situación ideal del agente como aquella basada en la posesión estabilizada de ambos tipos de capital, *liderada* por el capital social y acompañada del *habitus* específico del campo.

En lo que respecta a las metas más buscadas por los agentes entrevistados, se presentan en primer orden y de forma mayoritaria la búsqueda de estabilidad y de mejoras salariales, orientando sus prácticas hacia aquello que asegure este tipo de condiciones laborales, especialmente teniendo en cuenta la incidencia del capital social y de la discrecionalidad como reglas informales del sector. Más allá de los ideales meritocráticos, presentes en gran medida en los discursos, los agentes ponen en marcha acciones orientadas a la obtención de beneficios a partir de las facilidades brindadas por funcionarios o autoridades influyentes de manera casi exclusiva.

En esta línea, se identifican como principales reglas informales para el manejo dentro del sector, y para la adecuación de las prácticas estratégicas, la capacidad comunicativa y la necesidad de adquisición de ciertos usos y costumbres (es decir, disposiciones naturalizadas) que tienen que ver fundamentalmente con la gestión del personal. Entre estas reglas se destacan la capacidad de diferenciación

de interlocutores y los valores de predisposición y tolerancia, sobre todo con respecto a situaciones que “no van a cambiar”. Incluso, los entrevistados admiten la necesidad de cierto nivel de resignación respecto al funcionamiento y gestión del personal, aceptando situaciones que muchas veces consideran injustas pero están altamente naturalizadas.

Ahora bien, en lo que respecta a las estrategias, se aprecia que prácticamente la totalidad de las acciones (conscientes o inconscientes) puestas en marcha por los agentes entrevistados son de carácter conservativo. Al tomar como principales prácticas el acercamiento a las autoridades y la búsqueda de reconocimiento por parte de éstas, sobre todo a través de demostraciones de desempeño laboral, se aprecia el carácter conservativo de las acciones tendientes más bien a adecuarse al estado de fuerzas del sector antes que realizar un cambio significativo. Esto nos permite corroborar la mutua dependencia existente entre las acciones que los agentes ponen en marcha, por un lado, y un tipo determinado de *habitus*, por el otro: las principales estrategias llevadas a cabo por los agentes refieren al *habitus* de diferenciación comunicativa y relacional acorde a quién es el receptor, en especial en el acercamiento y/o vinculación con las autoridades. Esto permite al agente desempeñarse armónicamente en el sector, a la vez que refleja la naturalización de la necesidad de ser reconocidos por aquellos agentes que se posicionan como dominantes en el campo, reforzando el estado de fuerzas.

Un rasgo paradójico de esta situación es que convive la aceptación de prácticas de nepotismo extendidas junto con la presencia de discursos de tipo meritocrático, encontrándonos con acciones que persiguen una mejora en la posición de un agente (mejora que consideran justa), pero a través de métodos o prácticas conservativas, en el sentido que reproducen y refuerzan el estado de fuerzas vigente (estado al cual critican). Esto, a la vez, deja de manifiesto la interiorización de las relaciones y estructuras históricas del

sector público, en particular, y de la sociedad correntina, en general; lo cual se plasma en las valorizaciones que los entrevistados hacen respecto de la elección de familiares o amigos por parte de las autoridades, tildando con resignación de *lógica* esta preferencia.

Para cerrar, las consideraciones aquí presentadas habilitan a reflexionar acerca de las prácticas y discursos adoptados tanto por los agentes de la AP como por los usuarios, dando pie a poner en discusión tanto la forma en que se presenta el acceso a los cargos de conducción en el empleo público en la región, fuertemente marcado por la cercanía a funcionarios y autoridades, como las herramientas que son valoradas y legitimadas en las trayectorias de estos trabajadores.

Bibliografía

- Auyero, Javier (comp.) (1997). *¿Favores por votos? Estudios sobre el clientelismo político contemporáneo*. Buenos Aires: Losada.
- Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, Pierre (1996). *Cosas dichas*. Barcelona: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre (1998). *La distinción. Crítica y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (2001) *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, Pierre (2007). *Campo del poder y reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases*. Córdoba: Ferreyra Editor.
- Bourdieu, Pierre (2010). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Cao, Horacio y Favaro, Orietta (2005). “Los estados provinciales. Una conceptualización provisoria”, en: Favaro, Orietta (comp.) *Sujetos sociales y políticas. Historia reciente de la Norpatagonia Argentina*. Neuquén: CEHEPYC (UNComa).
- Graffigna, María Luisa (2005). “Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos”, en: *Revista Trabajo y Sociedad*, n° 7, vol. VI, Santiago del Estero, Argentina.
- Gutiérrez, Alicia (2001). *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu* Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba.
- Iacovello, Mercedes; Zuvanic, Laura y Tommasi, Mariano (2003). *Politización, estrategia y cultura burocrática: áreas de abordaje para la reforma del servicio civil en Argentina*. Panamá, VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Iacoviello, Mercedes (1996). “El juego político y las estrategias de recursos humanos en las organizaciones públicas”, en: *Cuaderno CEPAS*. Centro de Estudios de Política, Administración y Sociedad, n° 4.
- Martínez, Ana Teresa (2007) *Pierre Bourdieu: razones y lecciones de una práctica sociológica*. Buenos Aires: Manantial.
- Ojeda, Valeria (2015). *Configuración de intereses en la Gestión de la Fuerza de Trabajo en el Ámbito Público. Implicancias políticas e institucionales en la Administración Pública de Corrientes. (1983-2012)*. Tesis doctoral (inédita). Universidad Nacional de Cuyo.
- Wilks, Ariel (2004). “Apuntes sobre la noción de estrategia en Pierre Bourdieu”, en: *Revista Argentina de Sociología*, vol. 2, n° 3, pp. 118-130. Buenos Aires: Consejo de Profesionales en Sociología.
- Zeller, Norberto y Rivkin, Ana (2003). *El empleo en la Administración Pública Nacional: estudio de la distribución de cargos y de las características de sus remuneraciones*. Buenos Aires, INAP, Serie I, Documento n° 69.

Fisonomía y consecuencias subjetivas de la desigual distribución de los ingresos laborales en el pasado reciente en la región¹

JAVIER ALEGRE²

Resumen

Este escrito analiza, desde un abordaje teórico, el modo en que se ha dado la distribución del ingreso en Argentina y América Latina en las últimas tres décadas aproximadamente y busca vislumbrar algunas de sus consecuencias a nivel subjetivo. En específico, pretendemos, por un lado, precisar los momentos y características de la distribución de los ingresos laborales en el pasado reciente en el país y el subcontinente y, por el otro, analizar la fisonomía que adquieren estas desigualdades y las posibles implicaciones subjetivas que conllevan. Para cumplir con estos objetivos, en un primer segmento presentamos diferentes rasgos e indicadores del neoliberalismo en la región, luego hacemos lo correspondiente con el denominado *posneoliberalismo* en

¹ Una versión preliminar y más breve de este trabajo fue presentada en forma de ponencia en las VI Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo y VIII Foro “Desigualdades regionales y sus efectos en el trabajo y el empleo en Argentina”, realizadas en la Facultad de Ciencias Económicas (UNNE) en septiembre de 2022.

² javier.alegre@comunidad.unne.edu.ar.

la segunda parte, y por último, abordamos algunos aspectos de ambos períodos vinculados con las disposiciones anímicas y actitudinales que generan.

Palabras claves

Desigualdad – ingresos laborales – neoliberalismo – posneoliberalismo – subjetividad

Desde el último tercio del siglo XX hemos asistido a un marcado aumento de la desigualdad económica a escala global, originada tanto en la distribución concentrada de la propiedad del capital como de los ingresos del trabajo (Piketty, 2014; 2015). Si bien la desigualdad generada por la renta del capital es siempre mucho mayor que la generada por los ingresos del trabajo, dada la mayor concentración de la propiedad del capital en comparación con los ingresos laborales, a nivel mundial en tiempos recientes se han ensanchado notoriamente las diferencias entre los ingresos del trabajo de los sectores que se encuentran en los extremos de la escala, lo cual ha generado que la desigualdad en los ingresos del trabajo a nivel mundial retome en la actualidad diferencias similares a las existentes en la década de 1910, o bien va hacia esos registros, tras la fase de mayor igualdad representada por el lapso que va del 50 al 70 (Piketty, 2014). A partir de lo cual el tema de las desigualdades ha despertado un renovado interés en el campo teórico y se han elaborado múltiples abordajes y perspectivas al respecto (Jelin, Motta y Costa, 2020).

A su vez, la distribución inequitativa del ingreso es un problema significativo y de suma importancia en América Latina, ya que es una de las zonas más desiguales del planeta (Benza y Kessler, 2021). Sin ser el continente más pobre (África lo es), Latinoamérica posee el triste mérito de ser la región más desigual del mundo junto con el África subsahariana, en cuanto a que el decil superior de la población es

el que más acapara porcentualmente los ingresos nacionales en comparación con el decil más bajo (Boyer, 2014). En lo que hace al pasado reciente, la región atravesó un claro momento de implementación sistemática de medidas neoliberales en las dos últimas décadas del siglo XX, signado por un marcado aumento de las desigualdades, a lo cual le sucedió una oleada de gobiernos a principios del siglo XXI que buscó diferenciarse de estas políticas y que suele denominarse –no sin reparos– como *posneoliberalismo*. Este último momento ha confrontado discursivamente y se ha presentado como una alternativa al neoliberalismo; si bien aún está en discusión si ha supuesto una clara ruptura con el momento anterior o bien representa una continuación heterodoxa de aquel, ha logrado plasmar ciertas propuestas alternativas y, en parte, contrarias respecto de la distribución del ingreso, los niveles de trabajo formal e informal y las condiciones de empleo (Burchardt y Groisman, 2014; Pérez Sáinz, 2021).

En relación con lo antedicho, en el presente escrito nos abocamos a examinar aspectos particulares de la esfera laboral y la distribución del ingreso en las últimas décadas en la región en los dos momentos mencionados y, a partir de ello, entrever el modo en que estas transformaciones han generado determinadas consecuencias sociales y han podido contribuir a la aparición de determinados rasgos emocionales y actitudinales propios de nuestra época. En pos de ello, hemos estructurado el artículo en tres secciones: la primera dedicada a las características del neoliberalismo en la región, la segunda al *posneoliberalismo*, y en la tercera y última esbozamos ciertas precisiones sobre las posibles implicaciones subjetivas que conllevan.

I. Neoliberalismo: desigualdad e individuación crecientes

El desarrollo económico y de la ciudadanía social a lo largo de los siglos XIX y XX en nuestro subcontinente latinoamericano puede agruparse en tres momentos históricos sólidamente consolidados: primero, el *orden oligárquico* de la modernidad liberal desde mediados del siglo XIX hasta la década del 30 del siglo pasado; segundo, el período de *modernización nacional organizada* hasta la década del 80; y tercero, el período *neoliberal* a fines del siglo XX. Frente a lo establecido en el *orden oligárquico* –en que existió una escisión entre trabajo y ciudadanía ya que se podía ser trabajador sin tener acceso a derechos, bienes o servicios básicos–, el período de *modernización nacional* tomó al trabajo formal como base y reaseguro de la ciudadanía social, por lo que los no-propietarios pasaron a ser propietarios de derechos y protecciones sociales, anclados básicamente en lo laboral y lo colectivo. Esto estuvo basado en la industrialización incipiente de los diferentes países de la región, la financiación mediante las contribuciones de empleadores y empleados y la necesaria convergencia entre los mercados laborales y las políticas socio-laborales, con el modelo ISI (industrialización por sustitución de las importaciones), las empresas estatales, los programas públicos de empleo y la seguridad social vinculada a trabajo asalariado formal (contribuciones de asalariados, empresarios y subsidios estatales), como fenómenos salientes (Pérez Sáinz, 2016).

En oposición a esta configuración social y laboral desarrollada durante la modernización nacional, el orden *neoliberal* vino a producir una nueva separación entre trabajo y ciudadanía e instaurar niveles crecientes de desigualdad tanto a nivel laboral como social. La etapa neoliberal se caracteriza en el ámbito laboral por la crisis del empleo formal, el aumento e instauración de una tasa constante de desempleo, la desregulación laboral, la precarización y flexibilización crecientes, la tercerización y subcontratación

recurrentes, la individualización de las relaciones laborales, las reformas fiscales tendientes a reducir los impuestos sobre las ganancias, la desregulación económica (disminución o supresión de los controles sobre el movimiento de capitales, las transacciones monetarias y las inversiones financieras especulativas), las privatizaciones en masa del sector público, la promoción del sector privado, el recorte de programas de seguridad social y la disminución del gasto público (*ajuste* estructural), entre otros procesos de importancia. Las reformas en las políticas sociales aquí se basan en la liberalización y recorte de la seguridad social, la mercantilización de la protección social y las transferencias condicionadas con el objetivo de asegurar el consumo básico en hogares que tienen carencias estructurales graves, lo que es compatible y refuerza la mercantilización de la acción estatal y la seguridad social, hace primar la lógica de la individuación en base a individuos/consumidores y se centra discursivamente en la creación de *capital humano* en forma individual y en términos de empleabilidad. Así, se pasa de la responsabilidad colectiva a la responsabilidad individual, a la vez que el sujeto de la ciudadanía, que en el período bienestarista de la modernización organizada estaba anclado en el ciudadano/trabajador, pasa al individuo/consumidor, en vista de lo cual la lógica de compensación de las desigualdades generadas en el ámbito laboral busca ser reemplazada por el acceso al consumo (Pérez Sáinz, 2016).

En nuestro país la implementación de medidas de este tipo a partir de 1976 con el gobierno de la última dictadura militar y especialmente a lo largo de la década del 90 tuvo un notable impacto en la distribución de la riqueza que imperaba previamente, produciendo una clara ruptura con la fase redistributiva precedente y una notoria profundización de las desigualdades económicas, sociales y laborales, que continuaron a ritmo creciente hasta llegar a su punto cúlmine en la crisis de 2001-2002 (Gasparini et al., 2013; Beccaria, 2006), lo cual quedó reflejado en la evolución tanto del coeficiente de Gini y los ingresos medios de los

hogares como en la participación del 1% más rico en Argentina en los ingresos totales. Respecto del coeficiente de Gini, en el período previo a la aplicación de medidas económicas neoliberales fue de 0,367 (1974), en el momento inicial de la implementación más cruda del programa neoliberal fue de 0,459 (1990), y en el peor momento de la crisis económica aumentó al máximo histórico de 0,551 (2002). En cuanto a la participación del 1% más rico en los ingresos totales, ésta tuvo su nivel mínimo histórico en 1973 cuando el 1% más rico acaparó el 7,4% del total y, por el contrario, tras la crisis neoliberal de inicios de los 2000 ascendió hasta el 16,75% de los ingresos totales en 2004 (Alvaredo, 2010).

Es evidente, entonces, que la etapa neoliberal generó niveles más concentrados de riqueza y mayor desigualdad en la distribución de los ingresos entre los sectores más ricos y los más pobres (dentro de un mismo país y entre los distintos países), lo cual afecta en especial a quienes se encuentran más desprotegidos, pero produce un deterioro general de las condiciones de vida y del lazo social para el conjunto de la población, tal como afirma Rosanvallon (2012): “las desigualdades, y éste es el punto esencial, no afectan tan sólo a los más desfavorecidos sino que tienen un efecto deletéreo para todos” (p. 315). El incremento de las desigualdades trae aparejado amplias consecuencias humanas en general, tanto para la vida social como individual, tal como lo demuestran los estudios realizados por Wilkinson y Pickett (2009) en sociedades desarrolladas sobre los efectos negativos de la desigualdad económica en indicadores sociales y de salud. Los análisis estadísticos elaborados por estos autores demuestran que el aumento de la desigualdad está vinculado con la disminución de la confianza, la cohesión, la reciprocidad entre las personas y el promedio de esperanza de vida, a la vez que genera subas notorias de ansiedad, depresión, estrés, consumo de alcohol y drogas, enfermedades mentales, obesidad, maternidad adolescente, violencia, delincuencia y homicidios, entre otros fenómenos problemáticos que aquejan a las sociedades contemporáneas. La

explicación de las razones por las que la desigualdad trae efectos tan nocivos para los lazos sociales es expuesta en forma sencilla por los autores: “la calidad de las relaciones sociales se construye sobre cimientos materiales. La escala de las diferencias en la renta tiene un efecto poderoso en nuestra manera de relacionarnos” (Wilkinson y Pickett, 2009, p. 23).³

A su vez, la notoria estratificación y desigualdad en los ingresos económicos producida durante el período neoliberal fue acompañada por políticas de individuación que abarcan diferentes ámbitos y encuentran especial eco en las políticas públicas y en el mundo del trabajo. Respecto de las políticas públicas, la demanda de mayor libertad por parte de los individuos parece conducir inevitablemente a una atomización de las relaciones sociales y a que conciban a diferentes instituciones estatales como limitantes y opuestas a dichas ambiciones de autonomía,

las políticas del individuo constituyen un género de política pública que encuentra su blanco en el individuo mismo. (...) apuntan al individuo como tal y no a las dinámicas sociales que representan un peligro para la integridad o para la

³ Cabe aclarar que el trabajo de Wilkinson y Pickett abarca las estadísticas de 23 países desarrollados, de ellos los que mejores indicadores sociales y de salud presentan son los que tienen mejor distribución de la riqueza (Japón y los países escandinavos), en tanto que el que peores indicadores tiene es Estados Unidos, el país con mayor desigualdad de ingresos, en lo que se refleja que no es la riqueza (Estados Unidos es el país con mayor PBI per cápita del mundo) sino la igualdad la que genera mayor bienestar social. Si bien Argentina no se encuentra dentro de la lista de países abordados en el estudio, es razonable prever que los resultados no serían muy distintos en vista de las características estructurales de nuestro país y el modo en que se da la evolución del bienestar: el crecimiento económico impacta favorablemente en forma marcada en el grado de bienestar y la esperanza de vida sólo en los países más subdesarrollados, una vez que los países han alcanzado cierto desarrollo (tal es el caso de nuestro país) el aumento de la riqueza deja de poseer el mismo efecto y los indicadores sociales y de salud tienden a estancarse. Es decir, el crecimiento económico sin redistribución de la riqueza no es un vector que conduzca al bienestar general en países como el nuestro.

autonomía de los individuos. (...) las instituciones están ahí para asegurarse de que las relaciones sociales no restrinjan los márgenes de esa “libertad individual” (Merklen, 2013, pp. 73-74).

En el ámbito del trabajo, por su parte, se pasa de tener por soporte a lo colectivo, la estabilidad y la búsqueda de regulaciones a basarse en la particularización, la segmentación, la precarización y la búsqueda de flexibilizaciones que escapen cada vez más a las regulaciones. En consonancia con ello, los procesos de subjetivación dados en la esfera laboral también fueron adoptando a lo particular, indeterminado y flexible como las formas deseables y entronizadas.

Estas políticas de individuación surgidas en la etapa neoliberal implican un trabajo de subjetivación de cuño bien determinado sobre los individuos en cuanto a que buscan la auto-responsabilización y la disposición a estar siempre dispuestos a asumir nuevos desafíos y posibilidades, aunque éstas se muestran esquivas e independientes de sus propias voluntades, sea en el ámbito laboral o la esfera social en su conjunto. La responsabilización y activación de las voluntades individuales son la exigencia para acceder al mercado laboral y mantener los derechos incardinados en la noción de ciudadanía social vinculada con la esfera laboral, con la empleabilidad ocupando un lugar destacado en el horizonte regulatorio:

la empleabilidad como imperativo laboral del (neo)liberalismo. (...) Hay un desplazamiento desde el ámbito de derechos –los sustentados previamente en el empleo formal– hacia el de los deberes que estaría muy de acuerdo con la nueva ciudadanía social que el orden (neo)liberal impuso. Mantenerse empleable es responsabilidad de los individuos: sólo así se superaría la precariedad laboral (Pérez Sáinz, 2016, p. 177).

Es claro que estas políticas de individuación y mandatos de responsabilización, que retoman las ansias de mayor libertad y autonomía provenientes de los procesos previos

de modernización, configuran una perspectiva en que estas demandas actúan en desmedro de la seguridad individual e integración social, actuando como vehículos legitimatorios de la creciente desigual distribución del ingreso que marca toda la etapa neoliberal.

II. *Posneoliberalismo*: avances, logros y claroscuros

Para comenzar esta sección queremos señalar que está en discusión si el momento *posneoliberal* llega a constituir una etapa definida en el desarrollo de nuestra región y, por lo tanto, si es adecuado o no emplear la denominación de *posneoliberalismo* (por ello la utilizamos siempre en cursivas). Esto se debe a que no hay un consenso definitorio respecto de que este momento suponga una ruptura abierta con la etapa neoliberal previa, con la que mantiene un claro distanciamiento y oposición en el ámbito retórico y político pero aún son estudiados los alcances de las transformaciones y logros socio-económicos en sentido contrario. Hecha esta salvedad, en específico el término *posneoliberalismo* hace referencia a la primera década y media del siglo XXI en la que 8 países de América del Sur (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela) estuvieron bajo el mando de gobiernos de izquierda o centro-izquierda (el llamado “giro a la izquierda”), que confrontaron abiertamente desde lo discursivo al neoliberalismo precedente y lo responsabilizaron de haber conducido a la región a una larga crisis, por lo cual buscaron establecer nuevos tipos de políticas, alianzas y representaciones que mostraran con claridad esta oposición.

En términos generales, en la región hubo avances en indicadores centrales referidos al trabajo y los ingresos laborales. Según datos de la CEPAL (2018) correspondientes a toda América Latina, el desempleo abierto pasó del 11,4% en 2002 al 6,9% en 2014, la pobreza descendió del 43,9% al

28,2% y el coeficiente de Gini de 0,547 a 0,491 en idénticos años; a la vez que el porcentaje de trabajadores protegidos (incluidos en sistema de pensiones) aumentó de 38,3% en 2002 al 50,3% en 2015 y los salarios mensuales reales promedio se incrementaron un 19,8% entre 2005 y 2015 en la región. La reducción de las desigualdades estuvo vinculada principalmente a una mejor distribución de las remuneraciones laborales (Benza y Kessler, 2021) y una marcada tendencia hacia la desprecuarización de las relaciones laborales instauradas durante el neoliberalismo, con progresos más significativos en este aspecto en los países del Atlántico Sur (Argentina, Brasil y Uruguay) que en los países andinos (Bolivia, Ecuador y Venezuela, con más avances en la ciudadanía social) según Pérez Sáinz (2016), de aquí que el autor sostenga respecto del posneoliberalismo que

no es evidente que se trate de una mera reproducción de las políticas sociales (neo)liberales. Lo laboral recuperó protagonismo dentro de la cuestión social en los países del Atlántico Sur, mientras que en los casos andinos se habría dado una revitalización de la ciudadanía básica con la inclusión de sectores subalternos de marginación histórica (pp. 247-8).

Por otra parte, estos notables avances fueron acompañados por la continuidad de ciertos indicadores laborales desfavorables y por algunos procesos que no tienden a fortalecer de raíz los logros alcanzados o no poseen una proyección a largo plazo como para redefinir la estructuración general de las condiciones y distribuciones propias del mundo laboral e incluso tienen efecto deletéreo sobre ellas. En el ámbito laboral sobresale básicamente como fenómeno negativo que casi la mitad de los trabajadores continúa en el sector informal, sin poder incorporarse en forma regular y satisfactoria al mercado laboral y sin gozar de las debidas protecciones. En tanto que a nivel general se puede apreciar la continuidad de estructuras impositivas regresivas en varios países, la presencia y fomento de actividades ligadas al neoextractivismo, la dependencia de los

beneficios generados por los *commodities*, el boom del sector de agronegocios (con sus perjudiciales efectos ecológicos, sociales y demográficos), por nombrar algunos fenómenos de importancia recurrentes en este período (Pérez Sáinz, 2016; 2021).

En lo que hace a nuestro país en particular, en este período se registró una mejora tanto en los niveles de empleo como en la disminución de las desigualdades en la distribución del ingreso. Según las estadísticas oficiales, la desocupación descendió hasta el 5,9% en el tercer trimestre del 2015 y la subocupación se ubicó en el 8,6% en igual trimestre (INDEC, 2015b); mientras que, en lo que hace a la distribución del ingreso, el coeficiente de Gini del ingreso de la población ocupada, que vimos que se encontraba en 0,551 en 2002, se redujo a 0,370 a mitad del 2015 según datos del INDEC (2015a). También se buscó contrarrestar el gran avance de la precarización laboral dada durante la etapa neoliberal; en ese sentido se derogó la controvertida Ley de Reforma Laboral del año 2000 (ley 25.250, también conocida como Ley Banelco por las denuncias de coimas que se habrían pagado por esa vía a senadores para que aprueben la ley) y se promulgó en el 2004 la Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral (ley 25.887), que pretende reducir el trabajo informal y limitar diferentes aspectos de la precarización laboral y dio lugar al Plan Nacional de Regularización del Trabajo. Kessler (2014) plantea que en el período de 2003-2013 en Argentina la disminución de las desigualdades en la distribución del ingreso fue acompañada por una mejora en los niveles de empleo, recuperación salarial, reactivación de negociaciones colectivas y reducción del trabajo no registrado, al mismo tiempo que se mantuvo la heterogeneidad estructural y la existencia de un sector de la población que permaneció marginado y no participó de estos procesos ni accedió a sus consecuencias beneficiosas.

En este sentido, la matriz productiva y la reprimarización de la economía en vastos sectores del país no fueron

puestas en discusión en esta etapa o bien los intentos por gravar de forma más progresiva estas actividades encontraron serios obstáculos (con los conflictos generados por la resolución 125 del año 2008 como principal episodio). Esta especie de indeterminación, o de imposibilidad de direccionar el recorrido en un sentido contrario, también se plasmó en la dinámica presente en diferentes políticas sociales y programas laborales, en los que se aprecia la complementación de rasgos proclives al afianzamiento o empoderamiento de ciertos agentes e instituciones partícipes de la esfera socio-laboral (sindicatos, paritarias, cooperativas, etc.), que fueron claramente relegados o atacados durante la etapa neoliberal, a la vez que la lógica de individuación en base a la empleabilidad, activación y responsabilización individuales continuaron presentes en los fundamentos o la implementación de determinadas políticas y subsidios focalizados, programas de inserción laboral, etc.

En síntesis, durante el período de la experiencia *posneoliberal* se registra en el subcontinente una disminución tanto de la desigualdad en los ingresos como en los niveles de desempleo, una búsqueda de la desprecuarización laboral vía diferentes instancias y un intento relativo de implementar políticas con cierto grado de *universalidad* (o cuando menos no tan particularizadas), no vinculadas en forma estrecha a la individualización como en el neoliberalismo, aunque diferentes programas estatales siguieron presentando esta lógica como base. Por ello es imposible dejar de reconocer los logros y avances en la distribución del ingreso que hicieron posible la disminución de las desigualdades, a la vez que se mantiene el entredicho sobre ciertos aspectos particulares de las condiciones, estructuras y dinámicas sociales y económicas de este período. Una aproximación a estos claroscuros del período en el ámbito de las desigualdades está bien sintetizada por Benza y Kessler (2021), quienes sostienen que

al compararla con el ciclo neoliberal previo, en esta etapa hay una clara tendencia a la disminución de las desigualdades. Sin embargo, (...) es más ajustado plantear que el período se caracterizó más por una disminución de la exclusión que por un avance concreto en términos de igualdad, en tanto las bases estructurales de las inequidades persistentes se mantuvieron en gran medida inalteradas (p. 9).

Es claro que si las configuraciones y determinaciones sociales, económicas y laborales propias de este período todavía lejos están de ser apreciadas con claridad, más aún lo están las implicaciones subjetivas que pueden devenirse de ellas. Justamente por eso destinamos la última sección del escrito a esbozar algunos elementos para el análisis de la cuestión.

III. Implicaciones subjetivas y posicionamientos

Hemos visto que en una región como América Latina, tendiente históricamente a registrar altísimos niveles de desigualdad social y económica, en las últimas décadas se han dado dos momentos (neoliberalismo y *posneoliberalismo*) que, si bien exhiben cierta continuidad en diferentes aspectos que hemos mencionado, presentan características opuestas en lo que hace a los indicadores de distribución del ingreso y de concentración de la riqueza. Al respecto, consideramos que la experiencia reciente en nuestro subcontinente demuestra que la posibilidad de reducir los niveles de desigualdad social y de ingresos –y acceder a las múltiples consecuencias beneficiosas que ello trae– lejos está de reducirse a ser sólo una cuestión de desarrollo productivo, sino que las posibles respuestas atañen también a las disputas en torno de los distintos factores distributivos y redistributivos directos e indirectos de la riqueza social, los programas y políticas públicas, la efectivización de instituciones, derechos y regulaciones laborales, entre otros elementos

cardinales. Sin atender a estos diversos factores y los factores de poder y dinámicas históricas que se hacen presentes en ellos, es imposible la concreción de mejores niveles de igualdad socio-económica que puedan beneficiar al conjunto de la sociedad y perdurar en el largo plazo. Las marchas y contramarchas en la distribución del ingreso y desigualdades abordadas en estas páginas, y los múltiples aspectos que las atraviesan, resultan una clara muestra de ello.

Ahora bien, en este último tramo nos centraremos en particular en las posibles implicaciones subjetivas que genera el entramado de desigualdades que pueblan nuestras sociedades, con el propósito de realizar algunas puntualizaciones sobre la cuestión. Para ello vamos a retomar determinados puntos que juzgamos muy sugerentes de los análisis realizados por Dubet (2021a; 2021b) respecto del modo en que las desigualdades contemporáneas intervienen en la constitución de nuestras representaciones y sentimientos personales.

Dubet sostiene que vivimos en una época de *pasiones tristes* (resentimiento, indignación, frustración, ira, resignación, desprecio, humillación, etc.), que están vinculadas con las desigualdades que recorren los diferentes ámbitos y trayectorias de los individuos en las sociedades contemporáneas, y plantea que la nueva configuración de las desigualdades en las últimas décadas ha abandonado el carácter homogéneo del régimen de clases propio de las sociedades industriales y ha pasado al *régimen de desigualdades múltiples*. Este nuevo régimen se muestra mucho más heterogéneo que el anterior en su constitución y se caracteriza por incentivar las posibilidades de movimiento social ascendente en la microesfera individual, en cuanto se las presenta como asequibles y dependientes del adecuado esfuerzo individual, mientras que los grandes estamentos a nivel macrosocial no registran grandes variaciones, continúan casi inmutables. Así, el *régimen de desigualdades múltiples* tiende a reforzar la mirada en el nivel individual y redireccionar las desigualdades hacia

un contexto mucho más restringido, con lo cual asistimos a una creciente individualización de las desigualdades:

las desigualdades se viven como una experiencia singular, una prueba individual (...). Hay un deslizamiento gradual de la desigualdad de las posiciones sociales a la sospecha de la desigualdad de los individuos, que se sienten más responsables de las desigualdades que los afectan en la medida en que se perciben como libres e iguales en derechos y sienten el deber de afirmarlo (Dubet, 2021b, p. 14)⁴

Además, las *pasiones tristes* que mencionamos, por un lado, adquieren mayor relieve porque se ven potenciadas por la inmediatez con que pueden ser visibilizadas y transmitidas por múltiples soportes y formatos en la web y en las redes sociales y, por el otro lado, en la mayoría de los casos tienden a la queja encendida pero pasiva y a alguna forma parcial y/o estabilizada de inacción, antes que a la acción común, organizada y sostenida;

todo sucede como si las experiencias personales estuvieran desconectadas de la visión global de la sociedad. (...) Los individuos se comparan y se definen en esas desigualdades. La suma de esas experiencias no se transforma en críticas homogéneas y movimientos sociales organizados: se manifiesta en iras y raptos de indignación comunes (Dubet, 2021b, p. 75).

Es decir, las *pasiones tristes* devenidas de las múltiples desigualdades llevan a la constitución de coros polifónicos pero de voces individuales y solitarias, por lo que los variados y numerosos sujetos de la enunciación no suelen

⁴ Respecto de la diferente apreciación de la movilidad social de acuerdo a la perspectiva que se adopte, sostiene: “en el régimen de desigualdades múltiples, tal como puede observarse en nuestra sociedad, son numerosos los individuos que cambian de posición social de una generación a otra, pero se mueven muy poco. Los cambios de posición de gran amplitud entre las generaciones son muchos más escasos. (...) El régimen de desigualdades múltiples puede, en consecuencia, percibirse como móvil, en el nivel microscópico de los individuos, y rígido, cuando se trata de las grandes desigualdades” (Dubet, 2021b, pp. 45-6).

encontrar o erigir un terreno común desde el cual, y por el cual, puedan transformar su frustración e indignación en algún tipo de acción colectiva en pos de la modificación efectiva de los aspectos de la realidad social criticados en común.

A su vez, estas disposiciones anímicas son proclives a devenir hacia la justificación de las desigualdades existentes cuando se enarbolan el esfuerzo y mérito individuales como criterios decisivos al momento de establecer y juzgar el posicionamiento de los individuos en particular y la configuración social en general; “la crítica social realizada en nombre de la igualdad tropieza con la crítica moral del mérito, según la cual las víctimas de las desigualdades más flagrantes son presuntamente responsables de su suerte” (Dubet, 2021a, p. 37). Así, las sociedades contemporáneas se enfrentan con un panorama signado por la proliferación de desigualdades de múltiple rango, la individualización de sus orígenes y responsabilidades, la generación de sensaciones de malestar anímico asociadas a ellas y la enunciación de denuncias y críticas generales ya depotenciadas como principio de acción; todo lo cual configura un escenario complejo frente a las desigualdades existentes, tanto por las condiciones sociales que ellas producen como porque son un factor generador de disposiciones subjetivas de cuño determinado.

En relación con esto, de los dos momentos del país y el subcontinente abordados en nuestro escrito, queda en claro que la etapa neoliberal no sólo instauró condiciones específicas que implicaron el crecimiento de las desigualdades sino también representaciones y criterios tendientes a legitimarlas y naturalizarlas que gozan de gran difusión y vitalidad en la actualidad. Lo que está por verse aún es si las políticas *posneoliberales* que posibilitaron la reducción de las desigualdades en diferentes órdenes han sido capaces de generar nuevas representaciones y lazos sociales que se estructuran sobre bases diferentes y logren promover o

sostener nuevas búsquedas de disminución de las desigualdades. En efecto, la experiencia *posneoliberal* reciente (con sus avances, beneficios y claroscuros auestas) podría llegar a contabilizar otro aspecto positivo en su seno, además de haber dejado mejores indicadores en cuanto a la distribución del ingreso y otros rubros sensibles socialmente, si es que logra que de este ciclo surjan nuevos argumentos y actores para la participación colectiva de aspiración igualitarista. Una tarea de este tipo no se revela para nada sencilla en su realización y, además, en principio presenta resultados inciertos, pero se constituye en una vía que necesariamente debe ser transitada para ir más allá del abroquelamiento en un ámbito individual de mérito y castigo de suma cero a nivel social.

Bibliografía

- Alvaredo, Facundo (2010). "The Rich in Argentina over the Twentieth Century". En: Atkinson, Anthony y Piketty, Thomas (eds.). *Top Incomes: A Global Perspective*. New York: Oxford University Press, cap. 6.
- Beccaria, Luis (2006). "Notas sobre la evolución de las remuneraciones en la Argentina". En: *Revista Estudios del Trabajo*, n° 36, pp. 3-27.
- Benza, Gabriela y Kessler, Gabriel (2021). *La ¿nueva? estructura social de América Latina. Cambios y persistencias después de la ola de gobiernos progresistas*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Boyer, Robert (2014). *Los mundos de la desigualdad. Un análisis a partir de la teoría de la regulación y una respuesta a Thomas Piketty*. Buenos Aires: Editorial Octubre.
- Burchardt, Hans y Groisman, Fernando (coord.) (2014). *Desprotegidos y desiguales. ¿Hacia una nueva fisonomía social?*. Buenos Aires: Prometeo.

- Castel, Robert; Kessler, Gabriel; Merklen, Denis y Murard, Numa (2013). *Individuación, precariedad, inseguridad. ¿Desinstitucionalización del presente?*. Buenos Aires: Paidós.
- CEPAL (2018). *Panorama social de América Latina 2017*. Santiago (Chile): CEPAL.
- Dubet, François (2021a). *¿Por qué preferimos la desigualdad? (aunque digamos lo contrario)*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Dubet, François (2021b). *La época de las pasiones tristes. De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento y desalienta la lucha por una sociedad mejor*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gasparini, Leonardo, Cicowiez, Martín y Sosa Escudero, Walter (2013). *Pobreza y desigualdad en América Latina: conceptos, herramientas y aplicaciones*. Buenos Aires: Temas.
- INDEC (2015a). *Evolución de la Distribución del Ingreso. Encuesta Permanente de Hogares. Segundo Trimestre de 2015*. Disponible en: http://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos2trim_15.pdf
- INDEC (2015b). *Mercado de trabajo, principales indicadores. Encuesta Permanente de Hogares. Tercer Trimestre de 2015*. Disponible en: http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/ÉPH_cont_3trim15.pdf
- Jelin, Elizabeth; Motta, Renata y Costa, Sergio (2020). *Repensar las desigualdades. ¿Cómo se producen y entrelazan las asimetrías globales (y qué hace la gente con eso)?*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Kessler, Gabriel (2014). *Controversias sobre la desigualdad: Argentina, 2003-2013*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Merklen, Denis (2013). “Las dinámicas contemporáneas de la individuación”, en: Castel, Robert y otros. *Individuación, precariedad, inseguridad. ¿Desinstitucionalización del presente?*. Buenos Aires: Paidós.

- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2016). *Una historia de la desigualdad en América Latina. La barbarie de los mercados, desde el siglo XIX hasta hoy*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2021). *Cuando la igualdad parecía posible. Una historia de los intentos por reducir las asimetrías en América Latina, del siglo XIX a los gobiernos progresistas del siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Piketty, Thomas (2014). *El capital en el siglo XXI*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Piketty, Thomas (2015). *La economía de las desigualdades. Cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Rosanvallon, Pierre (2012). *La sociedad de iguales*. Buenos Aires: Manantial.
- Wilkinson, Richard y Pickett, Kate (2009). *Desigualdad. Un análisis de la (in)felicidad colectiva*. Madrid: Turner.

II. Expresiones del trabajo en la economía social, solidaria y popular

Una lectura de la economía popular desde sus disputas conceptuales y políticas

MARÍA LAURA PEGORARO¹

Resumen

En la Argentina actual existe una parte de la población que queda sistemáticamente fuera del mercado laboral, pero no por ello sin trabajar. Diversos conceptos se han elaborado desde las ciencias sociales para explicar esta situación; en este capítulo nos detenemos particularmente en la economía popular como categoría que condensa disputas en términos epistemológicos, conceptuales y políticos que amplían la noción de trabajo. A partir de una revisión dirigida de investigaciones académicas y sus debates, ubicamos este concepto en un devenir histórico desde la tradición latinoamericana y el análisis de las poblaciones sobrantes en torno a los años setenta, reactualizadas durante los noventa, para profundizar en su vitalidad desde 2011 con la emergencia Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) en el país. Además del recorrido histórico-conceptual, realizaremos un incipiente esfuerzo de puesta en común de las tensiones y la productividad de estos abordajes en la constitución de la economía popular como un fenómeno social, económico y político.

¹ laurapegoraro@gmail.com.

Palabras claves*Economía popular – trabajo – CTEP*

Terminada la Segunda Guerra Mundial, el desempleo se constituyó en uno de los principales indicadores económicos del ajuste macroeconómico nacional, base de los Estados de Bienestar y su imagen del pleno empleo (Denning, 2011). Desde mediados de la década de 1970 las turbulencias económicas propiciaron una transformación neoliberal (Thatcher, en Gran Bretaña desde 1979; y Reagan en Estados Unidos desde 1981), poniendo en marcha medidas fundadas en la hegemonía del mercado, el abandono de las políticas sociales anteriores, recortando la influencia de los sindicatos y desregulando los mercados, especialmente los financieros. Estas políticas, rápidamente difundidas en el mundo, generaron contracciones de la actividad económica, tanto como el aumento del desempleo y la desigualdad distributiva del ingreso (Ferrer, 2015). Es en este devenir histórico de políticas económicas y sus consecuencias en la generación y distribución de las riquezas, donde las personas expulsadas del trabajo se volvieron invisibles para la ciencia económica (Denning, 2011). Además, la desindustrialización derivada minó la posibilidad de un trabajo de jornada completa para una gran parte de la población, dando paso a un sistema de subempleo flexible, plural y descentralizado (Beck, citado en Denning, 2011).

Mientras que los economistas neoliberales sostenían que la falta de trabajo involuntaria no existía, sino que era una elección derivada de la utilidad marginal del ocio o una obstrucción temporal del mercado de trabajo, debida a los salarios elevados, rígidos por los monopolios sindicales y el salario mínimo estatal (Denning, 2011), en América Latina, se ensayaban otras explicaciones retomando la tradición estructuralista. La marginalidad emergió así para dar

cuenta de esa configuración, explicando “la incapacidad de la industrialización por sustitución de importaciones para absorber el creciente contingente de fuerza laboral y su tendencia a aumentar la mano de obra sobrante” (Kay, 1991, p. 105). De esta manera, comenzamos a pensar este fenómeno de subempleo flexible, plural y descentralizado como diría Beck, en las condiciones de países que integraban el denominado Tercer Mundo (Escobar, 2007), cuestionando el individualismo metodológico.

Ha transcurrido tiempo desde este debate, sin embargo, la pregunta sobre qué pasa con las personas cuando el trabajo en la fábrica (industria) no es una opción, cuando una parte creciente queda fuera del mercado laboral, o incluso cuando el horizonte de organización en torno a un salario (Castel, 1997) deja de ser una posibilidad, continúa vigente. En este capítulo, trazamos un ensayo a partir del recorrido del/los concepto/s de economía popular (EP), para adentrarnos en las formas en que se abordaron estas problemáticas, sus matices, y sobre todo las disputas que contienen en términos epistemológicos, conceptuales y políticos (Gago, Cielo, y Gachet, 2018) en América Latina, específicamente en Argentina.

La estrategia metodológica de lectura y selección de abordajes de la EP parte de la necesidad de comprender la realidad o los fenómenos como flujos, es decir, como procesos abiertos en los términos sostenidos por Graeber (2018). Explica este autor, desde un abordaje heracliteano, que los eventos del mundo real ocurren en sistemas abiertos, con diferentes mecanismos en juego y en diferentes estratos. De esta manera, asumimos la contingencia e incompletitud de la realidad (de la mirada que tenemos sobre ella), en contraposición a la visión dominante dentro de las ciencias económicas sobre los modelos (abstracciones ideales). Nuestra hipótesis, en este sentido, es que algunas conceptualizaciones de la EP pueden ser leídas desde esta lógica, generando el espacio para pensarla no como una categoría que define

algo que es, sino a partir de lo que hace, lo que sujetos sociales específicos movilizan, articulan y disputan al dotar de sentidos a esas palabras.

Con este esquema en mente organizamos el recorrido por la EP en tres segmentos, sin pretender agotar el análisis del concepto. En el primero, abordamos desde la tradición estructuralista latinoamericana, las nociones de masa marginal y el polo marginal de los años 70 para explicar la mano de obra sobrante. Estos conceptos fueron dejados de lado en el debate público por la primacía de la teoría de la modernización durante los 80, que derivó en una producción discursiva hegemónica sobre la pobreza, con el efecto práctico de homogenización de una mirada asistencialista sobre esta parte de la población, transmutando la pregunta previa sobre la razón del polo marginal hacia la de las estrategias de sobrevivencia de los marginados (Quijano, 1998). En la segunda sección, nos adentramos en el desplazamiento reciente de esas miradas asistencialistas asentadas en el individualismo metodológico con la modelización de la realidad, hacia las relaciones estructurales que generaban esas condiciones de vida para una parte de la población, incorporando la acción individual y organizada, transformando a la EP en una categoría nativa, académica, y política (Arango, Chena, y Roig, 2017). Finalmente, atendemos a la movilización del uso de la EP, pensando con distintos/as autores/as cómo la definición habilita ciertas disputas sociales que trascienden al marco teórico, para lo que acudimos a la emergencia de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) en la escena pública, como caso emblemático en la articulación de una demanda por reconocimiento de otras formas del trabajo.

De la masa marginal al polo marginal

En torno a los años 60 las ciencias sociales latinoamericanas llevaban adelante un debate sobre el desarrollo del capital (Madoery, 2008; Escobar, 2005), prevaleciendo algunos como el del centro-periferia de Raúl Presbich y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el colonialismo interno con Pablo González Casanova y Rodolfo Stavenhagen, la teoría de la dependencia, con autores como Fernando Enrique Cardoso, Osvaldo Sunkel, Celso Furtado, Helio Jaguaribe de Mattos, Aldo Ferrer y Aníbal Pinto (Kay, 1991; Devés Valdés, 2003), y la marginalidad (Kay, 1991). Este último concepto fue adoptado para dar cuenta del rápido y masivo efecto del proceso de urbanización, del que derivaron villas miserias, tugurios, explicados por la transición hacia la modernidad, según una primera conceptualización planteada por Gino Germani (Kay, 1991). La teoría de la modernización descansaba en la idea de que el cambio social se daba desde una sociedad tradicional hacia una moderna, siendo el desarrollo “un proceso lógico, racional, evolutivo, abstraído del contexto político, institucional y cultural” (Madoery, 2008), por lo que el subdesarrollo era una etapa dentro de la linealidad histórica, donde la persistencia de una sociedad tradicional les impedía subir al tren del desarrollo en los términos de Rostow (1960). La industrialización se constituyó en el objetivo de esta corriente a ser alcanzada por el incremento en la racionalidad económica en la producción (Madoery, 2008). Esto último provocaba que la mano de obra no calificada se quedara fuera del mercado del trabajo.

La otra vertiente de la marginalidad sostenía que ésta reflejaba una manera particular de integración y participación, que no descansaba en la voluntad de los individuos de ocupar ciertos espacios públicos (como las villas miserias), sino que era el efecto del sistema social. Quijano (1966, citado en Kay, 1991) señalaba la quiebra de industrias del sector competitivo era lo que provocaba desempleo, cuya

causa primera era el crecimiento de un sector monopólico, pero que se acoplaba a la destrucción de sectores artesanales, talleres y pequeños comercios por la competencia capitalista, y a la penetración del capital en la agricultura, desplazando al sector rural hacia las ciudades en busca de oportunidades de empleo y de mejoras de vida. La sociedad, en este abordaje, estaba heterogéneamente constituida, pero articulada en torno a la hegemonía del capital, entonces “la “marginalidad” se originaba en los cambios en la estructura de relaciones entre capital y trabajo” (Quijano, 1998, p. 67). De este planteo general, se derivan entre otros, dos conceptos que resultan centrales para la reflexión sobre la situación de las personas que estaban fuera del mercado laboral. El primero es el de masa marginal, esbozado por José Nun en 1969, que aborda la complejidad de la marginalidad y su polisemia inherente, reivindicando la relación que ésta implica: se es marginal respecto a algo. Lo marginal fue utilizado para designar a los barrios, villas, marcando una distinción social hacia dentro de las naciones, donde existía un centro urbano y una periferia, juzgada a partir de las carencias respecto de las formas de vida del centro (Nun, 2003). En este marco elabora la noción de masa marginal, como una:

parte afuncional o disfuncional de la superpoblación relativa. Por lo tanto, este concepto –lo mismo que el de ejército industrial de reserva- se sitúa a nivel de las relaciones que se establecen entre la población sobrante y el sector productivo hegemónico. La categoría implica así una doble referencia al sistema que, por un lado, genera este excedente y, por el otro, no precisa de él para seguir funcionando (Nun, 2003, p. 87).

En esta definición, la masa marginal no tiene la capacidad de reinsertarse, como planteaba el original concepto de ejército industrial de reserva de Marx, y a nivel agregado, tampoco funciona como presión a la baja de los salarios, dadas las características que asumió la industrialización en América Latina. Quijano (1998) establece algunas

distinciones con Nun (2003), y plantea otra noción, la de polo marginal para el mismo período. Lo entiende como un:

conjunto de ocupaciones o actividades establecidas en torno del uso de recursos residuales de producción; que se estructuran como relaciones sociales de modo precario e inestable; que generan ingresos reducidos, inestables y de incompleta configuración respecto del “salario” o de la “ganancia”; que producen bienes y/o servicios para un mercado constituido por la propia población de trabajadores “marginalizados”. En suma, el nivel más dominado de la estructura de poder del capital (Quijano, 1998, p. 70).

Así, va más allá de la funcionalidad general de las actividades de los sectores marginales para el capital, señalando la productividad de las mismas (utilizan recursos residuales de la producción, producen bienes y/o servicios); tanto como señala que están configuradas las relaciones sociales de manera incompleta en torno al salario, pero tienen algún tipo de vinculación; y se conforman en un mercado particular, compuesto por esa misma población.

Estos debates tuvieron lugar en América Latina antes de la hegemonía neoliberal impuesta desde mediados de los 70. Durante el proceso de liberalización de los mercados laborales y financieros, continuaban existiendo las experiencias de organización y poblaciones que quedaban sistemáticamente fuera de las relaciones salariales. Quijano retoma estos análisis en torno a los 90 (Razeto *et al.*, 1990), para preguntarse si pueden ser consideradas las experiencias de producción y trabajo del polo marginal como alternativas al capitalismo. Señala este autor que, si bien dan cuenta de que existen unidades de la actividad económica donde no actúan plenamente las normas y las instituciones predominantes de la empresa capitalista,² eso no lo

² Estas experiencias se caracterizarían, siguiendo a Razeto *et al.* (1990), por: a) no ser del tipo empresarial, como tampoco predomina una relación salarial ni de intercambio del mercado; b) tienen una organización donde participan

convierte en alternativo, ya que las actividades, en mayor o menor medida, buscan obtener beneficios y/o acumular, en ese sentido operan con la lógica del capital, pero desde una posición marginal. Es decir, “el rasgo central de esta franja es su ambigua ubicación entre las relaciones de reciprocidad-comunidad, de un lado, y, de otro lado, el capital” (Quijano, 1998, p. 132), integrando de esta manera la estructura global del capitalismo. Esto lo lleva a plantear la existencia de una EP, que es protagonizada por quienes no controlan los principales recursos de la producción, los resortes del poder estatal o los del mercado, caracterizada por una combinación variable entre los patrones del capital y los de reciprocidad (Quijano, 1998).

La potencia de esta apuesta por el polo marginal, en tanto concepto que engloba experiencias de la EP, descansa en que explicita una posición dominada en la estructura del poder del capital por parte de los sectores populares, lo que no implica inactividad, o incapacidad de quienes la integran. Las personas aparecen haciendo algo con esa circunstancia, tienen ocupaciones y actividades, inestables o precarias desde la estructura en la que operan. El polo marginal no es un mundo aparte, ni representa un sector alternativo frente a otro, sino que es parte de una relación, dentro de una totalidad, diversa, heterogénea y contradictoria (Quijano, 1998), que además se enlaza en los procesos de producción y reproducción (pues participan las relaciones familiares, se produce en la calle o en la casa, con normas de organización familiares o comunitarias).

A modo de síntesis, recuperamos una caracterización del polo marginal, donde se construyen experiencias asociadas a la EP, desde sus relaciones territoriales, escapando a la evaluación sobre su solidaridad apriorística, o bien de la

las relaciones familiares que pueden realizarse en la vivienda o en la calle misma; c) la fuerza del trabajo se puede intercambiar en el mercado por el salario, pero eso es combinado con otros tipos de trabajos; d) la organización del control y administración del trabajo y recursos en esas unidades admite normas de organización familiar y eventualmente comunal.

construcción de una economía alternativa, para entenderla en su posición social marginal, ampliando la noción misma del capitalismo.

De un concepto cerrado de economía popular a uno en disputa

Desde mediados de los 90 emergen diferentes enfoques sobre la economía que hasta acá denominamos polo marginal, que asumen el nombre de Economía Social y Solidaria (ESS).³ Uno de ellos, es el propuesto por José Luis Coraggio, referente del análisis económico de los sectores populares en Argentina. Sostiene ese autor, al igual que la ESS, una primera separación entre la economía del capital, organizada empresarialmente para la reproducción ampliada del capital bajo el principio de la racionalidad instrumental, frente a la economía del trabajo, orientada a la reproducción de la vida humana y su principio de racionalidad reproductiva (Coraggio, 2013). En su esquema existen tres subsistemas, uno compuesto por la economía empresarial capitalista, otro por la economía pública (incorpora la organización estatal en su forma empresarial y burocrática), y por último uno de la economía popular. La particularidad de este último subsistema descansa en que la acción de los agentes estaría gobernada por la lógica de la reproducción, que implica la venta de la fuerza de trabajo al capital o al Estado, o bien la compra o utilización de los productos de empresas capitalistas o estatales, como medios de consumo o para destinarlos a la producción no capitalista (Coraggio, 2004). De esta lógica de funcionamiento deriva la definición de la EP como: los recursos, prácticas y relaciones económicas de los agentes económicos populares, “se

³ El artículo de Florencia Benedetich en este mismo libro profundiza en el análisis de los enfoques de la Economía Social y Solidaria (ESS).

trata de unidades elementales de producción-reproducción (individuales, familiares, cooperativas, comunitarias, etc.) orientadas primordialmente hacia la reproducción de sus miembros y que para tal fin dependen fundamentalmente del ejercicio continuado de la capacidad de trabajo de éstos” (Coraggio, 2004, p. 132).

En este abordaje se destaca la incorporación de la reproducción de la vida humana como fin de la EP, cuyas formas de organización y fuerza de trabajo abarcan procesos de producción autogestionados, cooperativas de producción de bienes o servicios, asociaciones no mercantiles que producen condiciones de vida (como el trabajo comunitario) y el trabajo doméstico de reproducción. Asimismo, el enfoque de Coraggio se distingue de la ESS (que analiza prácticas solidarias de organización), porque incorpora la posibilidad de estos sectores de vender su trabajo asalariado, al capital o al Estado lo que, desde nuestra perspectiva, tiene una correlación directa con las experiencias de múltiples trabajos que en la práctica realizan quienes integran ese sector. La particularidad desde la óptica de este autor es que la producción sería lo propio del capitalismo, mientras que las actividades de los sectores populares se orientan a la reproducción, que no deja de estar relacionada con el Estado (que también aparecería haciendo algo diferente a la producción capitalista) y las empresas vía la venta de la capacidad de trabajo.

Por otro lado, el modelo de circulación ideal que construye el autor (Coraggio, 2004, 2013) entre estos sectores de la economía, se diferencia con los modelos de flujo circular de las mercancías, servicios y recursos de la producción (como la mano de obra) de cualquier manual de introducción a la economía (Krugman y Wells, 2006; Mankiw, 2009; Mochón Morcillo y Beker, 2008), en la incorporación de la reproducción, algo que la economía neoclásica no aborda explícitamente. Lo que excluye a priori de su análisis es la influencia de las relaciones de poder, o bien, lo que con Quijano (1998) podemos pensar como la posición dominada

en el sistema capitalista. Chena (2017) aporta para pensar el principio de reciprocidad que “en este escenario de relaciones, el capital posee el poder financiero, político, legal e institucional necesario para crear barreras de ingreso que desvalorizan los productos de la ESS y les permiten apropiarse del excedente económico generado en este sector” (p. 45), es decir, las relaciones de intercambio no son simétricas en los subsistemas económicos explicitados lógicamente por Coraggio (como tampoco lo son entre los agentes “realmente existentes” que dibuja el modelo del flujo circular de la economía).

A pesar de la complejidad, consideramos relevante avanzar en una comprensión de los procesos abiertos de la realidad, como mencionamos en la introducción. Por eso recurrimos a los análisis surgidos con posterioridad a la crisis del 2001 en Argentina, que recuperan las relaciones de producción y reproducción tanto como el conflicto inherente entre el capital y el trabajo. Nuestra lectura, junto con las críticas de Chena (2017), se diferencia de los abordajes de la ESS, como también de la EP de Coraggio, porque se asientan en la interacción entre las condiciones sociales que habilitan su emergencia y las estrategias desarrolladas por quienes pertenecen a este sector, individual o colectivamente, difuminando la idea de un modelo de funcionamiento, o bien de las caracterizaciones de experiencias particulares como formas de expresión de lo solidario.

Pablo Chena (2017) propone que la característica central de lo que denomina EP es que involucra a personas que realizan su actividad laboral por fuera de la relación salarial tradicional, quienes perciben salarios bajos, limitando su capacidad de consumo y acumulación de capital. De esta manera, delinea un sector en términos de una relación frente al salario (que puede cambiar). La situación es explicada por el autor a partir de tres elementos que se conjugan socialmente en la emergencia y permanencia de este sector:

- a. existe una desvalorización del trabajo;

- b. socialmente existen convenciones de calidad que pueden explicar precios diferentes para productos homogéneos (como el caso de los talleres textiles de la provincia de Buenos Aires);
- c. la relación acreedor-deudor opera como un dispositivo de poder, en términos sociales y subjetivos.

Ampliando este abordaje, Arango, Chena, y Roig (2017), integrantes de la Mesa de Economía del Movimiento Evita, entienden a la EP como una forma de organización social y económica de los sectores vulnerables de la sociedad frente a la exclusión derivada de la concentración tecnológica/financiera y de las actividades tradicionales del margen del capitalismo. Estos trabajadores, sin los derechos laborales que otorga la relación de dependencia, se encuentran obligados a crearse su propio trabajo, en un contexto que carece de las instituciones necesarias para valorizar su actividad de manera sustentable. Respecto a sus prácticas, afirman que las mismas articulan tres grandes dimensiones de la vida social: la simbólica, la política y la económica (Arango, *et al.*, 2017). Esto permite el análisis y la comprensión en términos dinámicos entre la posición social (subordinada) y la experiencia particular, dando lugar a un sujeto no pasivo, pero tampoco meramente racional o solidario, sino uno socializado.

La falta de valorización de la actividad vinculada al precio diferencial (Chena, 2017), es articulada en el proceso de exclusión de las personas de la EP de las actividades más dinámicas del capitalismo, llevándolas a actividades tradicionales (Arango, *et al.*, 2017). Esta forma de comprender la falta de valorización se contrapone a lo que plantean Tassi, Hinojosa Gordonava, y Canaviri Paco (2015) quienes para los casos que analizan en Bolivia, sostienen que lejos de presentarse como atrasados o excluidos, los sectores populares son capaces de generar un *know how*, se articulan con procesos de la economía global, cuentan con capacidad para promover formas de acceso colectivo a la tecnología y

estructurar un conocimiento local de acuerdo a las escalas, las posibilidades y las limitaciones del país. Esto abre una serie de debates sobre la forma de analizar el conocimiento, la innovación y la tecnología en los sectores populares, tanto como sobre las escalas de análisis, cuestiones que escapan a este texto, pero que resultan relevantes para comprender a la EP.⁴

Volviendo sobre la definición de Arango, Chena, y Roig (2017) la EP se presenta como una posición jerárquicamente subordinada a la economía capitalista en su estructura de funcionamiento, tanto como comporta una categoría nativa para sus actores (de reivindicación política), es decir, condensa una experiencia de trabajo y una función en las relaciones sociales capitalistas (es múltiple). No es otra economía, no está fuera del capitalismo, tal como sostiene Quijano (1998). Esto, desde nuestra perspectiva, permite la articulación de la experiencia y la relación social capitalista, otorgándole vitalidad a la definición sin caer en un relativismo absoluto, promoviendo también la productividad académica de una teoría, quizás aún implícita, de las transformaciones del capital, que:

no operan como sustitución de lógicas previas, sino como heterogeneización del mundo del trabajo, donde las relaciones funcionales son comparables en las formas de “explotación” (podemos decir en este sentido que constituyen una sola clase) pero cuyas lógicas específicas redefinen los territorios del conflicto social y de las subjetividades de los trabajadores (Arango, Chena, y Roig, 2017, p. 16).

4 En Argentina, algunos abordajes sobre el conocimiento y la construcción de tecnología para las experiencias de cartoneros se encuentran en Carenzo (2014) y Carenzo y Trentini (2020). Para el caso de La Salada, por ejemplo, aparecen análisis en línea a lo planteado por los autores bolivianos sobre la producción textil, en torno a la pragmática vitalista (Gago, 2014), que podría ser indagada desde otra escala como procesos/cadenas de valor globales y populares.

En tono a estas redefiniciones de los territorios del conflicto social y las subjetividades emergentes, Verónica Gago (2018) se adentra en este nuevo mundo del trabajo considerando la influencia de los movimientos de desocupados en Argentina desde los años 90. Indaga cómo el trabajo por fuera de la fábrica, esto es, el trabajo vivo, produce plusvalor, marcando una diferencia respecto de la estructura de análisis de Coraggio (2013, 2004), para quien estos sectores generan actividades bajo la lógica predominante de la reproducción (que a priori no generaría valor en el capitalismo). Gago (2018), y antes Gago y Mezzadra (2015), dan cuenta de que los sectores populares tienen una función en la acumulación ampliada de capital, a contrapelo también de lo propuesto por Nun. Es decir, ya no se conforman como un ejército de reserva, sino que la extracción financiera “se organiza sobre sectores que no tienen una capacidad de solvencia dada por el mercado de trabajo tradicional y que, sin embargo, al ser reconocidos como población subsidiada, el Estado acredita su inscripción bancaria” (p. 42). En este sentido, el Estado aparece como un actor múltiple, a través de las transferencias otorgadas hacia estos sectores con la contrapartida en algunos casos de la bancarización, que es utilizada cual garantía para la extracción financiera de ciertas actividades, de formas de cooperación, y de obligaciones a futuro de trabajo, pero también se constituye en quien tiene la capacidad de reconocer derechos (Roig, 2017) y otorgar garantía a los y las trabajadores/as de la EP.

Además de marcar la disputa por el plusvalor, Gago (2018) señala que el trabajo vivo por fuera de la fábrica, como estructura (e imaginario) de organización social, se ha transformado en algo persistente y en consolidación. Entre otras hipótesis, plantea la autora que la genealogía política en las economías populares es indispensable para comprenderlas, porque son los movimientos sociales quienes pusieron en crisis la legitimidad neoliberal, tensionando la capacidad productiva fordista, disputando qué es lo que retribuye ese dinero del Estado transferido, cuestionando

también el tipo de relación social de obediencia que organiza o desorganiza (p. 182). Señala además la autora que las experiencias populares dan cuenta de la coexistencia de las transferencias monetarias provenientes del Estado con una multiplicidad de ingresos. En este sentido, podemos decir que lo heterogéneo no son sólo las formas de trabajo, sino que también las retribuciones a esas formas de trabajo.

Recuperando la genealogía de las economías populares, se preservan las formas operativas cambiantes que detentan estas experiencias, se escapa de la ansiedad clasificatoria que busca volver a la EP legible en tanto nuevos sujetos, o nuevos sectores, y se pone de relieve su composición migrante (Gago, 2018). Además, sostiene esta autora que existe un antagonismo en las EP, al partir de una temporalidad de crisis que entrelaza su crecimiento con las políticas neodesarrollistas. Esta hipótesis marca una distinción con la idea de que forman parte de un sector atrasado (teoría de la modernización), porque su conformación es simultánea a estas nuevas políticas, tanto como con la idea de marginalidad y la noción de reproducción ampliada, porque “la tarea de organizar la vida cotidiana está ya inscrita como dimensión productiva, asumiendo una indistinción práctica entre categorías de la calle y del hogar para pensar el trabajo” (p. 185). Esta proposición dialoga con la relación planteada por Quijano (1998) sobre la producción situada en casa o en la calle, pero va un paso más adelante, al identificarla como una dimensión productiva (no meramente reproductiva), al igual que Roig (2017).

Esta discusión y puesta en diálogos de conceptos de la EP que parten, en mayor o menor medida en lo que sujetos sociales específicos movilizan, articulan y disputan para dotar de sentido a ese concepto, como señalábamos en la introducción, considera analíticamente que se inscriben en un doble movimiento (al menos): una posición social subordinada, que está situada histórica y territorialmente, con el nivel de agregación que la experiencia de análisis demanda; y que desde esa posición, los sujetos y las instituciones

que habitan el territorio, crean procesos de producción que tensionan las divisiones clásicas de las ciencias sociales (entre economía, política y sociedad), tanto como las dualidades analíticas (productivo/reproductivo, formal/informal, público/privado). Desde esta perspectiva, retomamos los análisis que abordan la disputa política y conceptual por quienes definen a los y las trabajadores/as de la EP en Argentina.

La potencia política de la economía popular en Argentina

En 2011 se constituye la CTEP, articulando la demanda del Movimiento de los Trabajadores Excluidos (MTE) y del Movimiento Evita, a quienes se sumaron luego el Movimiento Nacional Campesino Indígena, la Dignidad, el Frente Popular Darío Santillán, la Organización social los Pibes y Política, el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, posteriormente también se unieron Seamos Libres, Patria Grande, La Garganta Poderosa (Fernández Álvarez, 2016). Entre otras acciones, la CTEP promovió la Escuela Nacional de Organización Comunitaria y Economía Popular (ENOCEP), la Mutual de Salud “Senderos”, luego transformada en la Obra Social de los Trabajadores de la Economía Popular (OSTEP). Diferentes textos académicos analizaron el marco institucional y sus innovaciones organizativas (Bruno, Cohelo, y Palumbo, 2017), su función gremial en la construcción de las demandas, la participación en el espacio público y relaciones con sistema de gobierno (Muñoz y Villar, 2017), pero también las formas en que los colectivos o las ramas de actividad, como los vendedores de espacios públicos, procesaron colectivamente las condiciones heterogéneas de vida bajo la categoría política reivindicativa de trabajador/a de la EP (Fernández Álvarez, 2016), o cómo construyen organización desde las economías

plurales (Señorans, 2020).⁵ Por nuestra parte, aportamos a este conjunto de trabajos preguntándonos cómo se movilizó, en términos teóricos y políticos, el concepto de EP en el marco de acción de la CTEP, específicamente con la Ley de Emergencia Social (LES), que entendemos funcionó como un hito de la EP.

Esta organización gremial de los trabajadores de la EP se vincula a la trayectoria que han tenido en Argentina los movimientos sociales como señalaba Gago (2018). Hudson (2020) explica esta experiencia de organización en tres fases que contienen prácticas y debates propios. El autor focaliza en el Triunvirato de San Cayetano, integrado por las organizaciones de la CTEP, el movimiento Barrios de Pie y la Corriente Clasista y Combativa (CCC). La primera fase (1996-2003), sitúa la emergencia de los movimientos piqueteros a mediados de los años 90', pasa por la crisis del 2001 y llega hasta el inicio del gobierno de Néstor Kirchner. La discusión en ese período era si la auto-organización de los desempleados mediante proyectos productivos de baja escala aparecía como algo transitorio (esperando el crecimiento industrial), o bien, como un camino sin retorno. En la segunda fase (2003-2015), se genera una relación entre los movimientos piqueteros y los gobiernos progresistas, y el debate giraba en torno a si debían apoyarlos o mantener distancia. La tercera fase (2015-2019), comienza con el cambio de gobierno nacional, momento en que se consolida la CTEP y surge el Triunvirato como espacio de representación de los trabajadores informales, donde el diagnóstico sostenía que el empleo en el capitalismo financiero no posibilitaba un horizonte de trabajo formal. En ese período toma fuerza la idea de que "los trabajadores de la economía popular deben ser formalmente reconocidos por el Estado a partir de la obtención de ciertos derechos de los que gozan

⁵ En este libro, el capítulo de Celeste Núñez Florentín introduce el análisis del sentido que asume el trabajo para quienes integran el MTE en la ciudad de Corrientes, como parte integrante de la CTEP.

los trabajadores formales (salario, obra social, aguinaldo, paritarias)” (Hudson, 2020, p. 55).

El argumento esgrimido en términos formales, respecto a lo que plantea Hudson (2020) para la tercera fase, se desprende de la página de la CTEP. Allí, un documento escrito por dos de los máximos referentes del MTE y del Movimiento Evita, define a la EP “como los procesos económicos inmersos en la cultura popular, basados en medios de trabajo accesibles y al trabajo desprotegido” (Grabois y Pérsico, 2014, p. 33). La desprotección, refiere a que este tipo de actividades no cuentan con derechos garantizados por el Estado, como la sindicalización, el ingreso mínimo, cobertura de salud, jubilación, vacaciones, aguinaldo, licencias. Esta desprotección propuesta por los referentes, es categorizada académicamente a partir de una etnografía colaborativa, como experiencias de precariedad (Fernández Álvarez, 2016, 2018) y constituida analíticamente como el punto de partida para la consolidación de la CTEP, en tanto herramienta sindical de los trabajadores de la EP. Esta construcción política articula las heterogeneidades inherentes a las actividades de la EP detrás de demandas de derechos, cuestionando la idea de que el trabajo asalariado es su condición de acceso (Fernández Álvarez, 2016).

El momento fundamental de esta lucha por la demanda de derechos para los trabajadores de la EP lo comporta la Ley de Emergencia Social (LES), donde se propone la creación del Consejo de la Economía Popular, el Registro Nacional de la Economía Popular (RENATEP, como se lo denomina actualmente), y el Salario Social Complementario. Natalucci y Mate (2020) sostiene que la LES se transforma en una estrategia de la CTEP para posicionar a la EP como problema público, reivindicar a las organizaciones representativas del sector y lograr el Salario Social Complementario como dispositivo creador de prácticas de bienestar.

La diferencia de esta ley está en que las políticas orientadas a los sectores populares previas del Kirchnerismo se basaban en los planteos de la ESS, esto es, buscaban

fortalecer experiencias con ideas y horizontes vinculados al cooperativismo, la autogestión y la solidaridad para la reproducción ampliada de la vida (Natalucci y Mate, 2020). Eso explicarían las transferencias condicionadas del Programa Argentina Trabaja y Ellas Hacen, con sus exigencias de organización en cooperativas y terminalidad educativa. Mientras que las organizaciones se planteaban dos debates: si las cooperativas eran efectivamente colectivizantes o respondían a un proceso desde arriba vinculado al clientelismo, tanto como si se correspondían con un proceso transitorio o permanente, como veíamos con Hudson (2020). La propuesta que desarrolla la CTEP, materializada en la LES, se inscribe en posicionar a los trabajadores de la EP como quienes se habían inventado su trabajo, dando un giro en la idea de trabajadores desocupados, incluso de masa marginal, o sobrante, pero también con la mirada de que sobrevivían por su solidaridad, para restituir un imaginario del orden del trabajo autogestivo (Natalucci y Mate, 2020). Los procesos derivados de la ley, se constituyeron en un gran logro, señalan, porque:

consiguieron beneficios para sus representados, lograron instalar el tema en el debate público, fueron reconocidas como representantes legítimas de los trabajadores de la EP y fundamentalmente, a partir de la creación de prácticas de bienestar, lograron crear un horizonte de reintegración, generando un marco de previsibilidad para el sector (p. 184).

Fernández Álvarez (2018), enmarcándose en las discusiones sobre las formas de ganarse la vida (Narotzky y Besnier, 2014; Fernández Álvarez y Perelman, 2020), y la de construir futuros posibles e imaginar bienestar(es) (Fernández Álvarez, 2016), mira más allá del hito de la ley para adentrarse en las prácticas cotidianas, analizando el modo en que la experiencia de precariedad, dio paso a una construcción colectiva que vincula la experiencia subjetiva y la proyecta en términos políticos como una organización gremial. Este proceso tensiona las fronteras entre

trabajo formal e informal, entre asalariado y no asalariado, movimiento obrero y movimiento de desocupados, porque el trabajo asalariado opera como el horizonte de proyección de subjetividades “menos como materia a transformar (dejar de ser trabajadores de la EP para devenir trabajadores asalariados) y más como fundamento para la producción de derechos colectivos” (Fernández Álvarez, 2018, p. 24). Es en este sentido que la noción de EP de la CTEP, disputada públicamente (con la LES), pero también en las prácticas colectivas, da cuenta de la producción de acumulación de capital a partir del trabajo sin patrón, o del trabajo vivo (Gago, 2018).

Por su parte, Arango *et al.* (2017) consideran que la lucha y erogación de la LES, y particularmente el Salario Social Complementario reconoce una forma salarial legítima que explicita la figura de un patrón oculto:

se reconoce la necesidad de una negociación paritaria pero con un Estado que no media en una relación donde el capital y el trabajo están organizados y representados, sino que el Estado debe “forzar” la representación y la organización del capital abstracto y oculto que explota financiera y laboralmente a los trabajadores de la EP. Como vemos, la EP desafía los conceptos del tripartidismo tradicional de un Estado como árbitro en el conflicto entre el capital y el trabajo (p. 16).

De esta manera, la LES y sus instituciones hacen visibles, materializan y nombran de alguna manera, las relaciones que permiten la explotación financiera de los sectores populares (Roig, 2017), las que suelen permanecer ocultas, disimuladas. En otras palabras, la entienden como una forma de limitar el fetiche de la generación de riquezas sin trabajadores, forzando la representación del capital abstracto encarnado en el Estado mismo (Arango *et al.*, 2017). Agrega Fernández Álvarez (2016): “hace visible el proceso de apropiación/expropiación, de explotación y extracción del capital que nociones como trabajo informal, exclusión

o desocupación invisibilizan” (p. 36). Finalmente, consideramos que la EP como una categoría abierta, movilizadora territorialmente, permite comprender diferentes niveles de acciones que tienen lugar en simultáneo en un mismo proceso, esto es, como se articulan en la experiencia las prácticas cotidianas, con una forma de disputar el sentido público del trabajo, producir derechos públicos e incluso forzar la representación de una forma de explotación novedosa y como tal, oculta.

Los desafíos de la economía popular

Durante este capítulo propusimos un recorrido conceptual ante las consecuencias sobre el trabajo cuando la fábrica (industria) no es una opción. Para eso recuperamos la discusión entre marginalidad, masa marginal y polo marginal, dando cuenta de que los cambios en las condiciones socioeconómicas requieren que ajustemos los conceptos. Presentamos luego la esquematización de Coraggio sobre la economía popular, que entendemos constituye un concepto más bien cerrado, relativo a una forma tradicional de presentar la realidad como objetiva, exterior y estática. A ello opusimos, y desarrollamos, formas de comprender la EP que se abrían a considerar los procesos sociales como fenómenos incompletos, que transcurren mientras investigamos, de los que no sabemos su duración y que se producen en un momento histórico. Avanzamos en la característica polisémica de la EP, partiendo de una noción enmarcada en la economía heterodoxa, como la de Chena (2017), pasando por la que este mismo autor desarrolla con Arango y Roig, que incorpora dimensiones de la vida social, hasta recuperar algunas hipótesis de Gago (2018) para contar con algunas líneas que presenta el trabajo fuera de la fábrica. Esta apuesta por el análisis de la EP en términos de lo que hace, o cómo se presenta en la realidad ese trabajo vivo, nos

llevó a indagar en el último apartado sobre los movimientos conceptuales en términos de articulación de debates políticos y construcciones de demanda de la CTEP, tanto como la consideración de la construcción colectiva a partir de las prácticas cotidianas, dando cuenta de la EP como una categoría nativa, política y económica del/a trabajador/a de la EP y sus organizaciones.

La aparición en la escena pública de la EP, no fue espontánea, se correspondió con un proceso que enlazó condiciones materiales, con la utilización de las mismas para hacer algo, para crear. De esta manera, quisimos dar cuenta cómo los debates teóricos influyen en las lecturas sobre la realidad social, promueven categorías que pueden movilizar acciones de diferentes instituciones, incluso del Estado, cuyos efectos son materiales en la sociedad. Tanto como repensar y detenernos en los conceptos y categorías de las ciencias sociales como provisorios, situados en su tiempo y espacio, restituyendo la posibilidad de cambio presente en la realidad misma, y de las cuales, algunas de las discusiones académica dan cuenta.

Sin embargo, consideramos que aún resta profundizar, entre otras cuestiones, las relaciones que explican cómo esta disputa por lo que es el trabajo de la EP se ubica en la discusión económica, específicamente con la macroeconomía, reconociendo que Chena (2017) da pasos en ese sentido. Particularmente creemos que la emergencia de otras formas de trabajos, generan otras formas creación de valor en los términos sugeridos por Narotzky y Besnier (2014), sobre todo de valor(es) social(es) vinculados al trabajo, que trascienden la discusión nacional actual más tecnocrática sobre la producción a secas y necesidad de dólares de la estructura productiva, en términos de crecimiento del PBI, propios del conocimiento neoclásico de la economía.

Bibliografía

- Arango, Y., Chena, P., y Roig, A. (2017). Trabajos, ingresos y consumos en la economía popular. *Cartografías del Sur*, 1-18.
- Benedetich, F. (2022). Sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria. Apuntes para el debate teórico de un concepto en construcción, en: Alegre, Javier; Bartlett, Joaquín y Gómez, César (2022). *Dimensiones situadas del trabajo: actores, contextos y formas de organización y producción*. Buenos Aires: Teseo.
- Bourdieu, P. (2001). *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires: Manantial.
- Bruno, D., Cohelo, R., y Palumbo, M. (2017). Innovación organizacional e institucionalización conflictiva de las organizaciones de la Economía Popular. El caso de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). *Argumentos*, 90-119.
- Carenzo, S. (2014). Lo que (no) cuentan las máquinas: la experiencia sociotécnica como herramienta económica (y política) en una cooperativa de “cartoneros” del Gran Buenos Aires. *Antípoda* N° 18, 109-135.
- Carenzo, S., & Trentini, F. (2020). Diálogo de saberes e (in)justicia epistémica en la construcción colaborativa de conocimientos y tecnologías: interpelando dicotomías desde las prácticas. *Revista Ucronías*, 99-129.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cattani, A., Coraggio, J., y Laville, J.-L. (2013). *Diccionario de la otra economía*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Chena, P. (2017). La economía popular y sus relaciones fundantes. En E. Pérsico, F. Navarro, M. Navarro, A. Geandet, A. Roig, y P. Chena, *Economía Popular. Los desafíos del trabajo sin patrón* (págs. 41-62). Buenos Aires: Colihue.

- Coraggio, J. (2004). *La gente o el capital. Desarrollo local y economía del trabajo*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Coraggio, J. (2013). Economía del trabajo. En A. Cattani, J. Coraggio, y J.-L. Laville, *Diccionario de la otra economía* (págs. 133-144). Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Denning, M. (2011). Vida sin salario. *New Left Review*, 77-94.
- Devés Valdés, E. (2003). *El pensamiento latinoamericano en el siglo XX. Tomo II: desde la CEPAL al neoliberalismo*. Buenos Aires: Biblos.
- Elias, N. (2008). *Sociología fundamental*. Barcelona: Gedisa.
- Escobar, A. (2005). El “postdesarrollo” como concepto y práctica social. En D. Mato, *Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempos de globalización* (págs. 17-31). Caracas: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela.
- Escobar, A. (2007). *La invención del Tercer Mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo*. Caracas: Fundación editorial el perro y la rana.
- Fernández Álvarez, M. (2016). Experiencias de precariedad, creación de derechos y producción colectiva de bienestar(es) desde la economía popular. *Revista Ensamblés*, 72-89.
- Fernández Álvarez, M. (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina. *Íconos* N° 62, 21-38.
- Fernández Álvarez, M., y Perelman, M. (2020). Perspectivas antropológicas sobre las formas de (ganarse la) vida. *Cuadernos de Antropología Social*, 7-20.
- Ferrer, A. (2015). *La economía argentina en el siglo XXI. Globalización, desarrollo y densidad nacional*. CABA: Capital Intelectual.
- Gago, V. (2018). Diez hipótesis sobre las economías populares (Desde la crítica a la economía política). *Nombres* (30), 177-196. Disponible en <https://bit.ly/3Thh3wq>
- Gago, V., y Mezzadra, S. (2015). Para una crítica de las operaciones extractivas de capital. *Patrón de acumulación*

- y luchas sociales en el tiempo de la financiarización. *Nueva Sociedad*, 38-52.
- Gago, V., Cielo, C., y Gachet, F. (2018). Economía Popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada. *Íconos*, 11-20.
- Grabois, J., y Pérsico, E. (2014). *Organización y economía popular*. CABA: CTEP – Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular.
- Graeber, D. (2018). *Hacia una teoría antropológica del valor: la moneda falsa de nuestros sueños*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Hudson, J. (2020). La representación de los trabajadores informales: el Triunvirato de San Cayetano. *Tramas y Debates* (Número 39), 35-58.
- Kay, C. (1991). Teorías Latinoamericanas del desarrollo. *Nueva Sociedad*, 101-113.
- Krugman, P., y Wells, R. (2006). *Introducción a la Economía. Microeconomía*. Barcelona: Reverté.
- Madoery, O. (2008). *Otro Desarrollo*. Buenos Aires: UNAS Medita.
- Mankiw, N. (2009). *Principios de Economía*. México D.F.: Cengage Learning.
- Mochón Morcillo, F., y Beker, V. (2008). *Economía, principios y aplicaciones*. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Muñoz, M., y Villar, L. (2017). Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP en la CGT). Entre la organización sindical y el conflicto político-social (Argentina, 2011-2017). *Críticas y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, N° 5, 22-52.
- Narotzky, S., y Besnier, N. (2014). Crisis, Value, and Hope. Rethinking the Economy. *Current Anthropology*. Volume 55, S4-S15.
- Natalucci, A., y Mate, E. (2020). Estrategias de institucionalización de los trabajadores de la economía popular y sus organizaciones. Revisitando la Ley de Emergencia Social (Argentina, 2016). *Cartografías del Sur* (N° 12), 168-188.

- Nun, J. (2003). *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Núñez Florentín, C. (2022). Sentidos del trabajo para los participantes del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) en la ciudad de Corrientes (2020-2021), en: Alegre, Javier; Bartlett, Joaquín y Gómez, César (2022). *Dimensiones situadas del trabajo: actores, contextos y formas de organización y producción*. Buenos Aires: Teseo
- Quijano, A. (1989). Colonialidad y modernidad/razionalidad. En H. B. (Comp.), *Los conquistados. 1492 y la población indígena de América Latina* (págs. 437-448). Ecuador: Tercer Mundo Eds.
- Quijano, A. (1998). *La economía popular y sus caminos en América Latina*. Lima: Mosca Azul Editores.
- Razeto, L., Klenner, A., Ramírez, A., y Urmeneta, R. (1990). *Las organizaciones económicas populares, 1973-1990*. Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo.
- Roig, A. (2017). Financiarización y derechos de los trabajadores de la economía popular. En E. Pérsico, *Economía popular: los desafíos del trabajo sin patrón* (págs. 87-102). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Colihue.
- Rostow, W. (1960). *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*. London: Cambridge University Press.
- Señorans, D. (2020). Economías populares, economías plurales. Sobre la organización gremial de los trabajadores de costureros en Buenos Aires, Argentina. *Cuadernos de Antropología Social*, 189-206.
- Tassi, N., Hinojosa Gordonava, A., y Canaviri Paco, R. (2015). *La economía popular en Bolivia: tres miradas*. La Paz: Centro de Investigaciones Sociales – Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.

6

Sentidos del trabajo para los participantes del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) en la ciudad de Corrientes (2020-2021)

CELESTE NUÑEZ FLORENTIN¹

Resumen

El presente estudio tiene por escenario las reorganizaciones del mundo laboral a partir de la crisis de la sociedad salarial, desempleo y precarización laboral. Se trata de procesos que han habilitado cambios en la percepción y sentido que se le otorga al trabajo, lo que nos lleva a repensar el lugar que ocupa el trabajo en las vidas de aquellos excluidos económica, social y laboralmente; y las diferentes situaciones que atraviesan. Desde una metodología de abordaje cualitativa se analizaron los sentidos que le atribuyen al trabajo los integrantes de la Economía Popular, en el marco de las estrategias reivindicativas de sus organizaciones. Se estudió el caso de los participantes del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) de la ciudad de Corrientes. Si bien los trabajadores recrean representaciones tradicionales sobre sus actividades, las valoraciones positivas se refuerzan a partir de la consolidación del MTE y de la Confederación de

¹ celeste.nflorentin@gmail.com.

Trabajadores de la Economía Popular como órganos representativos del sector.

Palabras clave

Economía popular – trabajo – movimientos sociales – subjetividades

La expansión financiera y comercial que experimentó el capitalismo desde la década de 1970 debido a la concentración económica y la revolución tecnológica, la crisis estructural de la sociedad salarial en el contexto posthiperinflacionario y el ajuste estructural de los años 90 dieron lugar a la actual crisis del empleo. La incapacidad del mercado capitalista de generar empleo de calidad, incrementó el desempleo y los empleos no formales, como el informal, el atípico y el independiente informal (OIT, 2013). La flexibilización se inserta como un nuevo condicionante, repercutiendo de diversas maneras en las trayectorias y en el modo de concebir y construir su realidad. Estos cambios han llevado a la conformación de una estructura cada vez más polarizada en el mundo del trabajo (Maldovan Bonelli, 2018).

Como respuesta al desempleo, durante la década del 90 se implementaron algunos programas de promoción de autoempleo o empleo local. Sin embargo, a partir del cambio de gobierno en el año 2003 se promovió un cambio de paradigma, basado en el fomento de programas de desarrollo productivo de trabajo. En ese marco se le dio un mayor impulso al Ministerio de Desarrollo Social, y desde allí se promovieron emprendimientos mercantiles autogestionados a cargo de trabajadores individuales, grupos familiares o libremente asociados para que el capital de los mismos fuera puesto en valor y formalizado jurídicamente (Giovanna, Sierra Di Lollo y Lopez, 2016; Fernández et al., 2018 y Hoop, 2010).

En este contexto comenzaron a observarse diversas prácticas asociativas y de autogestión, muchas de ellas llevadas a cabo por los sectores populares como medio para obtener recursos de diversa índole, ya sean monetarios como no monetarios (Maldovan Bonelli, 2018). No obstante, ante la condición precaria que caracteriza estas modalidades de organización del trabajo, emergen y se consolidan los movimientos populares que visibilizan al sector como un sujeto económico. En esta línea, en el 2011 se crea la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (en adelante CTEP) que ha orientado sus demandas en dos sentidos vinculados entre sí. Por un lado, reclama el reconocimiento de sus representados como “trabajadores” y por ende su inclusión como parte del mundo del trabajo organizado nucleado en la Confederación General del Trabajo (CGT). Por otro, exige al Estado el reconocimiento de estos trabajadores como sujetos de derecho y la construcción de marcos regulatorios específicos en el sector de la Economía Popular (en adelante EP). Para ello, luchan por un salario social, por paritarias populares y mejoras en las condiciones de trabajo (Maldovan Bonelli y Melgarejo, 2019).

En efecto, la CTEP se convirtió en una herramienta reivindicativa para los trabajadores de la EP nucleados en diversas organizaciones. Una de ellas es el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) que conforma la CTEP desde el 2011. Este movimiento surge en el año 2002, en el contexto de la crisis económica-social, a partir de un grupo de desocupados dedicados a la puesta en valor de la recuperación de residuos para reciclaje. En ese momento, con la finalidad de mejorar la situación laboral y las condiciones de vida de sus familias, se agruparon y conformaron el MTE: organización social y partidaria, que acompaña a trabajadores de la EP, cooperativas y unidades económicas populares a lo largo y ancho del país.

A partir del acercamiento de militantes del MTE Buenos Aires a la provincia de Corrientes, en el 2014 comenzó

a organizarse el MTE en la Ciudad de Corrientes. Dentro de los movimientos sociales que conforman la CTEP, el MTE es la organización con mayor presencia en Corrientes. Actualmente, se integra por más de 800 personas organizadas en diferentes ramas². Por un lado las “ramas productivas”: cartoneros, carreros y recicladores urbanos; construcción; textil; rural; gastronomía. Por el otro las “no productivas”: liberados y liberadas; integración urbana y socio comunitario. Si bien existe un Referente Regional, en cada rama hay un Coordinador designado por los integrantes de la misma para representarlos en las instancias de negociación. Asimismo, reciben asesoramiento y contención de técnicos, especialistas en trabajo social, psicólogas/os, abogadas/os y militantes que fortalecen las unidades productivas. Por ello quienes integran las ramas poseen perfiles sociolaborales diversos. Además de los profesionales y militantes, el MTE Corrientes está integrado por trabajadores que se “rebuscaron” su trabajo (changarines), trabajadores desempleados o empleados precarizados que encontraron una oportunidad de trabajo en el Movimiento. Si bien, previo a la constitución del MTE en la ciudad de Corrientes ya existían trabajadores que realizaban dichas actividades, el movimiento ayudó a éstos a organizarse en Unidades Productivas Populares (UPP) conformadas por vecinos de los barrios; a facilitarles cuestiones administrativas y a velar por la buena relación entre compañeros.

El ingreso total que perciben los y las trabajadoras de la EP se compone del programa de trabajo (Potenciar Trabajo), de lo que comercializan (bienes o servicios) en la Unidad Productiva y de otras fuentes laborales. De ese modo los trabajadores y las trabajadoras obtienen un ingreso que se aproxima al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). Sin embargo, aquellos trabajadores que integran las unidades “no productivas”, como las vinculadas a salud

² Dato extraído de la entrevista realizada al Referente Regional del MTE Corrientes. Realizada el día 22 de septiembre del 2020.

y cuidados, perciben un ingreso inferior ya que no cuentan con la posibilidad de generar ingresos a partir de la Unidad Productiva. Tal es el caso de los trabajadores y las trabajadoras de la rama Sociocomunitaria, de Vientos de Libertad y de Liberados/as, que cumplen un rol fundamental en materia de reproducción social.

En la Argentina el 32.1% del trabajo urbano se desarrolla en unidades económicas de la EP (Grabois y Pérsico, 2017). En otras palabras, existen más de 4 millones y medio de trabajadores de la EP que viven del trabajo que realizan y específicamente en la provincia de Corrientes hay 47.597 trabajadores de la EP inscriptos en el RENATEP (Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular) y si se compara estos trabajadores con la cantidad de asalariados/as privados/as respecto al total de la población en la franja etaria entre los 18 y los 65 años se observa que los trabajadores/as de la economía popular inscriptos/as superan a los/as asalariados/as privados/as. Es decir, en Corrientes hay un 2,3% de trabajadores inscriptos en el RENATEP, mientras que los trabajadores inscriptos al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) alcanzan solo el 1,3%. Estos datos evidencian la disminución paulatina de la sociedad salarial.³

Por otra parte, en el MTE se observa un universo laboral de ocupaciones y oficios muy heterogéneos y de diversos niveles de calificación que expresa la enorme amplitud del sector popular. En él, predominan los trabajadores con menores niveles educativos, siendo este uno de los motivos por el cual se dificulta la inserción a puestos o empleos formales, ya que el nivel secundario completo es el requisito mínimo excluyente.

Para analizar los sentidos del trabajo para los participantes del MTE fue necesario abordar la investigación en dos partes. Por un lado, conocer y describir al MTE, el rol que ocupa tanto en la EP como en la vida laboral de

³ Dato extraído del Informe del RENATEP 2021.

los integrantes y el perfil sociolaboral de los mismos. Por el otro, estudiar los sentidos que los trabajadores construyen a partir de estar inmersos en una economía aún poco conocida como categoría analítica en el plano provincial, enlazados a una organización de trabajo no clásica y en un contexto de estigmatización.

El estudio llevado a cabo es de tipo descriptivo con enfoque metodológico cualitativo, puesto que permitió conocer, comprender e interpretar las percepciones y significados atribuidos al trabajo por los participantes desde su punto de vista. Para recabar la información necesaria se realizaron diez entrevistas abiertas a integrantes de la organización que participan desde hace al menos dos años, procurando presentar una diversidad respecto a los roles y a las ramas a las que pertenecen (referentes del MTE, coordinadores de rama y trabajadores). Si bien las entrevistas se consiguieron a través de la técnica bola de nieve, los entrevistados fueron seleccionados en función de la disponibilidad y accesibilidad a la entrevista. Cabe destacar que dicho trabajo se llevó a cabo en el contexto de pandemia por COVID-19, y estuvo sujeto a las diferentes oportunidades que la situación epidemiológica permitía entre los años 2020-2021.

Asimismo, se analizaron otras fuentes secundarias, cuadernillos y documentos producidos por el MTE y la CTEP. También se utilizaron datos estadísticos provenientes de informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del Ministerio de Desarrollo Social tal como el informe del RENATEP.

El supuesto inicial del que partió este estudio fue que los significados atribuidos al trabajo por los participantes de la EP difieren de la representación hegemónica que prevalece en el mundo del empleo asalariado e individualizado. Puesto que en la EP intervienen características propias de la actividad, como su finalidad, valores y las trayectorias laborales de los trabajadores del sector.

Si bien existen investigaciones sobre los sentidos del trabajo en trabajadores informales, no asalariados o bene-

ficiarios de programas de empleo, en esta oportunidad se abordó los significados del trabajo en la Economía Popular en relación y con sentidos de pertenencia a un movimiento social, particularidad que la distingue de otras investigaciones. Es decir que el discurso, estrategias y forma de organización del movimiento estudiado son considerados clave para el análisis de la construcción de los sentidos del trabajo para los participantes en estudio

Así como el mercado de trabajo y las relaciones laborales son dinámicas y se van modificando con el tiempo, lo mismo sucede con el sentido que se le atribuye al trabajo. Este se va reconfigurando a partir de variables personales y del contexto. Estos sentidos interpelan en la forma de concebir y abordar el mundo del trabajo y también en el diseño e implementación de políticas orientadas al sector, superando la dicotomía trabajadores versus asistidos.

En primera instancia se describe el desarrollo y afianzamiento de las organizaciones populares con especial énfasis en el MTE. Posteriormente se presenta el análisis correspondiente a los datos recabados en el trabajo de campo; se exponen los sentidos que los participantes del MTE le atribuyen al trabajo y la influencia percibida por otros sectores de la sociedad. Por último, se presentan las conclusiones de la investigación, haciendo mención a los aspectos más sobresalientes.

De excluidos a organizados

Las consecuencias más visibles de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, enfocadas en la precarización de la fuerza de trabajo, han ocasionado una desigualdad en la distribución de los ingresos y, por ende, la exclusión de millones de personas del acceso a las vías tradicionales de integración social como el trabajo formal y estable (Saraví, 2007). Esto se debe a que el trabajo además

de ser el principal medio de generación de ingresos es también fuente de identidades tanto individuales como colectivas: como ser de realización personal, de legitimidad y aceptación social, de bienestar psicológico y de autoestima (Maldovan Bonelli, 2018). El desempleo y la precariedad laboral generan, a su vez, que los sujetos queden excluidos de otros derechos, como el acceso a la vivienda, educación, servicios de salud, un ingreso suficiente y participación social y beneficios sociales.

La crisis de la sociedad salarial y el declive del sistema capitalista, que parece haber agotado su capacidad de producir bienestar, da lugar a nuevas formas posibles de organización social y productiva. En los últimos años, el trabajo, como actividad y también como eje de organización política, productiva y social ha ido mutando y tomando diferentes concepciones; particularmente en trabajadores con diferentes condiciones laborales y de vida, distintas al trabajador asalariado y formal. El trabajo autogestionado en unidades productivas, se lleva a cabo de modo defensivo, buscando oportunidades para los excluidos, ofreciéndoles la posibilidad, aunque sea limitada, de una reproducción social frente a una economía inestable. Esto se ve reflejado en lo mencionado por el Coordinador de la Rama de Cartoneros, Carreros y Recicladores Urbanos

Hay compañeros que están viviendo hace 20 años dentro del basural ubicado por ruta N°5, y si vos te vas ellos viven en una choza hecho por ellos, comían de lo que encontraban. Nosotros las primeras veces que fuimos le asistimos con mercadería, con indumentaria, le asistimos con elementos higiénicos, para que ellos tengan algo ahí adentro. Eso fue lo que fuimos haciendo. Hoy en día se le consiguió Potenciar Trabajo, entonces ellos ya tienen una entrada más. Te puedo decir que de lo que estaban en el basural al conseguirle el Potenciar Trabajo muchos se fueron de ahí y se integran a otra rama del movimiento como es la rama de construcción y ellos salen del basural. Eso es lo bueno, salen porque ahí no es un lugar para estar (entrevista 9/04/2021).

En ese sentido el MTE, en tanto movimiento social, cumple una doble función. Por un lado, la organización de la producción popular que consiste en la creación y administración de unidades productivas que garanticen la distribución de bienes y servicios que permitan generar ingresos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Por otro lado, la representación sindical del sector; luchar por la reivindicación de los derechos laborales y sociales, mejorar ingresos, mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Asimismo, lograr el reconocimiento de sus representados en carácter de “trabajadores” y su inclusión como parte de la economía. Esto refleja que no únicamente se abocan a la cuestión laboral, sino también a cuestiones habitacionales, ambientales, sanitarias, educativas y de acceso a la justicia, ya que consideran necesario que para abordar la deuda que existe con el núcleo duro de la pobreza urbana y rural es indispensable una planificación integral.⁴

El MTE cumple un rol de comunicador. Hacia dentro del movimiento organiza asambleas para debatir y poner en común problemáticas y modalidades de trabajo a seguir desarrollando. Hacia afuera genera mesas de diálogo con otros actores, principalmente con las autoridades municipales y provinciales. Es decir, hacia el Estado y las diferentes instituciones para lograr potenciar las UPP.

Para potenciar y fortalecer las UPP, el MTE se propuso adquirir maquinarias y herramientas necesarias para mejorar los procesos de trabajo desde la producción, la distribución y la comercialización; realizar capacitaciones en materia de higiene y seguridad; y ordenar y regular el trabajo de aquellos que realizan sus actividades en espacios públicos para evitar conflictos.

También prevalece en el Movimiento la participación de mujeres. El MTE, desde una perspectiva de género, promueve una equidad entre varones y mujeres, ya sea en la coordinación de las ramas como en la integración de las

4 MTE. (2019). Programa de Buen Gobierno.

mismas. Sin embargo, debido al interés de los propios participantes, las ramas se integran con una marcada diferenciación de género. Es decir, la rama Construcción se encuentra integrada en su mayoría por varones, mientras que la rama socio comunitaria o textil está mayoritariamente conformada por mujeres.

Las distintas actividades que se realizan representan formas alternativas de resolver las necesidades propias de la organización y/o de su entorno, diferentes a las que se promueven desde la oferta pública o las formas privadas paradigmáticas en una economía de mercado capitalista (las empresas de capital), y también porque no predominan vínculos simétricos (sin jerarquías entre patrones y empleados, entre propietarios y no propietarios). En las UPP la responsabilidad es compartida, con diferentes grados de organización autogestionada. En ella, prima una lógica de organización basada en la reciprocidad, trabajo autogestionado y democratización de la información y toma de decisiones (Coraggio, Arancibia y Deux, 2010).

La mayoría de los entrevistados, tanto los trabajadores que ya se encontraban trabajando en la EP como aquellos que se incorporaron a las distintas unidades productivas, indican que desarrollarse en estos trabajos fue la única opción disponible. No obstante, hoy eligen continuar desarrollando actividades laborales dentro de la EP y en vinculación al MTE. Esto se debe en gran parte a que el movimiento les permitió tener experiencia laboral, aprender un oficio y conocer sus derechos.

Por lo tanto, la economía popular tiene en su raíz una forma socioeconómica diferente a la hegemónica, debido a que ubica al trabajo sobre el capital. Los trabajadores son el eje ordenador de la producción, poniendo sus esfuerzos en la generación de excedente económico para la sustentabilidad a futuro de la unidad productiva. Estas unidades económicas se van a sustentar en valores de reciprocidad y no en contratos bilaterales mediados por el dinero. Desarrollan respuestas reactivas con nuevas formas de producción

y cooperación que permiten la reintegración de los excluidos tanto a nivel de producción como de consumo que bajo el modelo actual quedaron relegados (Hintze, citado en Herrán Gómez, 2013). Los diferentes emprendimientos son considerados medios de inclusión social, ya que a través de los mismos los integrantes pueden adquirir y/o desarrollar capacidades y habilidades, promovidos por la capacidad de trabajo y el fortalecimiento de los lazos de cooperación.

Sentidos del trabajo en la periferia

Las representaciones que los sujetos estructuran en torno al trabajo adquieren diferentes significados como resultado de la interacción de factores personales y ambientales complejizados en el marco de la cultura y de la sociedad de la que son parte. Las personas asignan sentido al trabajo a partir de sus experiencias laborales y modelos culturales transmitidos por la propia sociedad a través de la educación y comunicación social. Por lo tanto, “el significado del trabajo es diferente atendiendo a las historias individuales de las personas, y a sus inserciones sociales específicas que operan como condicionantes del proceso de socialización laboral” (Pérez, 1996, p. 17) Como así también de los nuevos valores que responden a diferentes hechos históricos, políticos, económicos y psicosociales de una cultura determinada en un momento dado.

Las representaciones sociales (en adelante RS) establecen la conducta de una persona hacia un objeto, como consecuencia de la valoración del mismo. Así, el sentido atribuido varía de un contexto social a otro y entre distintos grupos sociales debido a la interacción entre sus experiencias personales y los factores del medio en el que están inmersos. Estas representaciones funcionan como un sistema de referencia para la interpretación y valoración hacia el trabajo y el hecho de trabajar para las personas (Pérez,

1996). Resulta relevante indagar sobre las representaciones sociales de los trabajadores de la EP vinculados a un movimiento social, ya que si bien este sector es heterogéneo, presenta características particulares y diferentes al sector formal. Los participantes al estar inmersos y en constante vinculación con el movimiento popular en estudio pueden realizar una valoración del trabajo asociada a su realidad social.

Para llevar a cabo la investigación de los sentidos del trabajo fue necesario analizar las entrevistas a partir de las cuatro dimensiones propuestas por la teoría del *Meaning of Working* (MOW) *Internacional Research Team* (citado en Filippi, 2006): Centralidad del trabajo, Normas societales sobre el trabajo, Metas laborales y resultados valorados del trabajo.⁵

La primera dimensión a desarrollar es la **centralidad relativa** que analiza la percepción del trabajo asociada con los aspectos de la vida cotidiana. Si bien los participantes del MTE se desempeñan en la misma organización popular presentan diversos perfiles sociolaborales por las diferentes situaciones laborales y de vida. Para los trabajadores de la EP, el aspecto más importante en sus vidas es la familia. Esto se debe a que la familia es parte de la socialización primaria y en ella se aprenden habilidades y valores que le permiten crecer, realizarse y proyectarse.

⁵ El modelo de investigación del significado del trabajo propuesto por el MOW Internacional Research Team (1987) es el primer modelo teórico referido al tema de las creencias, expectativas y valores que posee el trabajador en relación con el trabajo. De acuerdo al estudio del grupo, el significado de trabajo funciona como un marco de referencia para el accionar a través de: las creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (metas laborales), lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral (normas societales) para lograr esos resultados, y el grado en que uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo). Por lo tanto, el significado del trabajo es multidimensional, es decir que está compuesto por diferentes variables o dimensiones. Estas se construyen a partir de las representaciones sociales que las personas incorporan a su realidad y guían su comportamiento (Filippi, 2006).

El segundo aspecto mayormente mencionado en la vida de los participantes es el trabajo. Este está fuertemente vinculado al primer aspecto. Como la familia es importante en sus vidas, el trabajo también lo es, ya que el bienestar familiar depende del trabajo. En este sentido, puede considerarse necesario e importante por dos cuestiones mencionadas: la primera porque a través del trabajo se puede satisfacer necesidades básicas; y la segunda porque mediante el trabajo logran la autorrealización. En definitiva, se evidencia que el trabajo es un medio para un fin y no un fin en sí mismo. En efecto, no se encontraron diferencias significativas en relación con otras investigaciones previas, en donde el aspecto familiar es escogido en primer lugar, y luego el trabajo.

El tercer aspecto destacado es la formación, señalada por los militantes populares y coordinadores de ramas del MTE, quienes alcanzaron un mayor nivel educativo o una experiencia laboral más amplia. Consideran importante estudiar y capacitarse, puesto que les permite estar informados y preparados para optimizar los procesos de trabajo en las Unidades Productivas y luchar por mejorar la calidad de vida de los sectores populares.

La segunda dimensión analizada fue la **centralidad absoluta del trabajo**, la cual se presenta con una importancia moderada para los integrantes de la EP. Estos trabajadores deben hacer frente a muchas problemáticas y por su condición de “excluidos, marginados, que sobran, los últimos de la fila” (Grabois y Pérsico, 2014, p. 2), ya sea en materia sanitaria, educacional y/o habitacional; por lo que el trabajo no es considerado como un valor primordial. Sin embargo, si se analiza este factor en relación con el trabajo actual, adquiere connotaciones significativas y absolutas. En sus relatos se identifican dos de las principales características de este factor: compromiso e identificación psicológica con el trabajo, donde hay semejanza entre las actividades que realizan y la percepción de la autoimagen.

Ay el trabajo para mi es todo. Yo me siento re orgullosa de trabajar... siempre trabajé en el comedor, hace 20 años que estoy ahí (Entrevista a integrante de la Rama construcción, 20/03/2021).

Esto evidencia que el trabajo adquiere una centralidad absoluta y relativa, al encontrarse fuertemente vinculado a lo territorial. Ambos campos, el laboral y territorial, se encuentran cada vez más unificados, puesto que los trabajos en la EP generan un beneficio para los sectores populares.

Con relación a la dimensión de **normas societales**, se identificó que los trabajadores en estudio conciben al trabajo como obligación y como derecho. Por un lado, sienten la obligación de contribuir a la sociedad a través de su esfuerzo.

Quería tener un trabajo y ayudar a mi casa económicamente y salir adelante [...] yo me siento re orgullosa de trabajar... nosotros ayudamos acá en nuestro barrio limpiándolo y sirviendo la copa de leche. Hace 20 años que estoy ahí (Entrevista a integrante de la rama Construcción, 21/04/2021).

Asimismo, se reconoció en aquellos militantes que trabajan en la EP el compromiso que tienen con los sectores populares. Estos conciben al trabajo como el medio adecuado para realizar su aporte a la sociedad. Este sentido del trabajo se identificó en cuadernillos de formación para militantes de la CTEP, siendo otro medio de anclaje.

El militante es un compañero que tomó como opción de vida no dedicarse exclusivamente a su familia o sus propias ocupaciones, sino trabajar intensa y gratuitamente para impulsar la lucha del Pueblo, para alcanzar la hermandad entre las personas y la justicia social para todos. Esta opción de vida se toma por distintos motivos. Algunos por sus ideas políticas, otros por su fe religiosa y otros por un instinto de solidaridad

y justicia que los llama a entregarse a la lucha por el cambio social. Creemos que un militante debe siempre tener como la más alta motivación el amor al prójimo y al Pueblo, sobre todo a los que sufren (Grabois y Pérsico, 2014, p. 32).

A su vez, para los trabajadores de la EP, la construcción simbólica que se constituye en las interacciones y hechos sociales dota de sentido al trabajo como un derecho. Esta concepción del trabajo se visualiza principalmente en los trabajadores militantes. Ellos expresan la necesidad de trabajar en algo que les permita alcanzar sus objetivos personales en armonía con su filosofía de vida y puedan reconocerse como trabajadores formales. A la vez consideran como un derecho que su trabajo abarque las siguientes características: un horario adecuado, condiciones salubres y un buen clima laboral.

Queremos tener una obra social que realmente funcione, y poder acceder a todo lo que los demás trabajadores tienen... tener comodidades a la hora de trabajar, que no corramos peligro, ni dentro ni fuera de la organización (Entrevista a integrante de la Rama construcción, 20/03/2021).

Por otra parte, los trabajadores de la EP consideran las siguientes **metas laborales**: condiciones de trabajo, económicos, relacionados con el aprendizaje y simbólico.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo, fueron mencionados por los militantes por unanimidad en las entrevistas. Este aspecto es una de las principales características que distingue a la economía popular de las otras economías. “La economía popular en general tiene condiciones precarias de trabajo: trabajamos mal, muchas horas, ganamos poco, no tenemos un sueldo mínimo, ni vacaciones pagas, ni aguinaldo, ni asignaciones familiares, ni obra social, ni seguro de accidentes” (Grabois, y Pérsico, 2014, p. 32).

No es singular que los entrevistados persigan como objetivo trabajar en mejores condiciones ya que desde la

organización que representa sus intereses, la CTEP, se establecen como meta mejorar las condiciones laborales.

Así como en Bs. As. queremos una planta recicladora, que tenga todas las comodidades, que tenga todas las medidas de seguridad e higiene, que hoy no las tenemos pero por lo menos estamos organizados (Entrevista al Coordinador de la Rama de Cartoneros, Carreros y Recicladores Urbanos, 9/04/2021).

Otro objetivo laboral de interés para los trabajadores de la EP y en relación con el objetivo anterior, es el factor económico. Este objetivo se visualizó tanto en aquellos trabajadores que siempre se desempeñaron en la EP como en aquellos que fueron precarizados por el mercado de trabajo informal. Por los bajos ingresos percibidos y la necesidad económica (por ser jefe o jefa de hogar o porque su entorno familiar también se encuentra en la misma situación económica y laboral), es que valoran mucho más el aspecto económico y la urgencia por satisfacer necesidades básicas. Por consiguiente, la representación social en torno a la importancia que se le concede a este objetivo está atravesada por la posición que ocupa el sujeto dentro de la estructura social.

En los entrevistados, también se identificó como meta laboral el aprendizaje y formación. Este objetivo está sujeto, por un lado, a la falta de formación educativa y profesional de estos trabajadores que se evidencia en las estadísticas del RENATEP. Sin embargo, desde su incorporación al MTE se prepondera este aspecto como objetivo laboral, puesto que desde el movimiento se busca fortalecer las unidades productivas y por ende los oficios populares.

La meta laboral simbólica, es decir el interés por el trabajo que realizan, se identificó únicamente en los militantes del MTE que fueron entrevistados. Esto no quiere decir que los demás entrevistados no tengan interés por su trabajo, sino que los militantes de la organización fueron quienes lo manifestaron al mencionar la experiencia familiar, la

trayectoria en el movimiento y el deseo de mejorar la realidad en la que viven sus compañeros.

Con relación a la última dimensión del MOW, se hallaron diversos **resultados valorados del trabajo**. Entre aquellos mencionados se destaca el desarrollo de habilidades. Los trabajadores al incorporarse a las ramas contaban con muy poco o nada de conocimientos previos sobre el oficio a ejercer. No obstante, a través de las capacitaciones brindadas por el MTE y otras organizaciones y/o centros de formación como es el caso de la ENOCEP⁶ y la ayuda y acompañamiento de compañeros con más experiencia es que se desarrollan y fortalecen las capacidades técnicas de los participantes. Como resultado de ello, se valora este aspecto ya que en muchos casos les permitió, no solo tener un oficio, sino aplicar esos conocimientos en su cotidianidad y mejorar así su calidad de vida.

Yo ahora estoy haciendo mi bañito en mi casa yo sola. Gracias a que aprendí muchas cosas, a levantar paredes, revocar. De todo aprendí (Entrevista a integrante de la Rama construcción, 21/04/2021).

Otro aspecto valorado del hecho de trabajar fueron los contactos personales. En otras palabras, la interacción con otras personas fuera del núcleo familiar adquiere valoraciones positivas. Al constituir el trabajo es una de las principales fuentes de interacción social, la exclusión del mercado laboral tiene como consecuencia el deterioro del tejido y los lazos sociales. Pero a través de la participación en las diversas ramas, se generan distintas instancias de socialización, de vínculos y redes, que en muchos casos va más allá del propio trabajo. Tal como en el caso de los viajes de formación, cursos, marchas y

⁶ Escuela Nacional de Organización Comunitaria y Economía Popular. Espacio de formación que tiene la CTEP y movimientos populares para los delegados, militantes y trabajadores de la Economía Popular en distintos puntos de la Argentina.

manifestaciones. De esta manera se evidencia que en la Economía Popular más que reproducir el capital, lo que intentan es reproducir la sociedad, priorizando los lazos sociales sobre la acumulación de capital.

La vinculación con los compañeros eso es lo que más me gusta, me hizo ver como es la realidad de algunas personas como es la vida en sí de cada uno. Yo vivo en otro mundo y conocer el de otros es fuerte en algunas ocasiones y a veces positivo en otras porque podés comprender la realidad de ellos y salir de la burbuja en la que estás vos (Entrevista a integrante de la Rama Textil, 05/04/2021).

Otro aspecto que los entrevistados manifestaron valorar es la jornada de trabajo. Los participantes realizan sus actividades laborales vinculadas al MTE de lunes a viernes solo media jornada. Esto les posibilita la realización de otros trabajos por fuera del Movimiento y, por ende, la obtención de otro ingreso para el hogar, como así también el desarrollo de otras actividades, o de disponer de mayor tiempo para el cuidado de hijos y/o adultos mayores.

Yo trabajo acá y a veces también hago mis cosas, mis changas, por ahí hago peluquería a la tarde, hago planchita y ya es un aporte más. Yo con el MTE aprendí, tengo un oficio, y me da los tiempos para hacer otras cosas incluso de mi familia (Entrevista a integrante de la Rama Construcción, 22/04/2021).

Servir a la sociedad es otro aspecto que los participantes destacan de su trabajo. Principalmente los militantes entrevistados sienten satisfacción por realizar un trabajo destinado al mejoramiento de los sectores populares. Esto refleja los valores de la EP, tales como cooperación, solidaridad, sororidad y reciprocidad con la finalidad de mejorar su calidad de vida. Para ellos es muy importante la realización de tareas en pos de una sociedad más justa. Continuando

con esta línea, el resultado del trabajo menos valorado fue el económico. El trabajo en el MTE se constituye en un valor que no es sólo instrumental, sino también como un aspecto identitario y de propósito.

Las diversas connotaciones y sentidos al trabajo se expresan en algunos casos con conceptos y características de un “trabajo clásico y/o tradicional”. Es decir, como una actividad diaria que implica esfuerzo, que tiene una finalidad social, que se realiza dentro de una jornada de trabajo y en un espacio concreto y por la que se percibe una remuneración. Sobre esta base se erigieron la mayoría de los conceptos de la sociología del trabajo, del derecho laboral, de la economía, de las relaciones industriales (De la Garza Toledo, 2017). Esta representación es la idea de trabajo tradicional e incluso algunos trabajadores de las ramas identifican al MTE como una “empresa”. Las construcciones sociales y el sentido común le confieren al trabajo un carácter universal en el cual un buen trabajo debe ser aquel en relación de dependencia, que se realiza en una empresa y con un empleador. En consecuencia, algunos de los entrevistados vinculan aspectos de su trabajo con uno tradicional (con empleador, salario, beneficios del salario) aun considerando que el trabajo en la economía popular es una alternativa al trabajo formal.

para mi todos deberían ser responsables y cumplir en el horario los días que se tiene que venir a trabajar. Yo no lo tomo como algo militante, lo tomo como un trabajo, para mí es como una empresa... vengo acá a trabajar cuando me corresponde y me pagan por ello (Entrevista a integrante de la Rama construcción, 20/03/2021).

Por otro lado, otros entrevistados del MTE le atribuyen al trabajo un sentido más amplio que el “trabajo clásico”. Para ellos, el trabajo no puede limitarse únicamente en un trabajo remunerado, realizado en un espacio específico y en relación de dependencia. En esta línea, el MTE a través de diferentes estrategias, como son los talleres de género,

desarrolla un pensamiento social con perspectiva de género que busca reconocer y valorizar el trabajo comunitario y reproductivo. En este caso se identifica el anclaje del objeto representado. Es decir, que a través de estos talleres se busca valorizar, reconocer y comprender a las tareas de cuidado del hogar y de personas como un rol fundamental en materia de reproducción social, dando respuesta a una necesidad emergente. Dichas tareas son indispensables para las actividades productivas puesto que generan de manera directa e indirecta beneficios para la sociedad y la economía en su conjunto. Se puede decir entonces que en estos sentidos se le atribuye al trabajo una valoración no sólo en términos económicos sino también sociales.

Por su parte, la respuesta coincidente entre los entrevistados fue que el trabajo es colectivo. Sostienen que el desarrollo y mejoramiento de las UP depende de la cooperación de todos.

Los compañeros se dan cuenta de la organización, que uno solo no puede ir a competir con un mercado muy grande y sin embargo cuando se juntan pelean mejor y sacan mejor precio (Entrevista a administrativo de la Rama construcción, 29/03/2021).

También reconocen la importancia de efectuar lazos y ser solidarios con todas las ramas del Movimiento. De esta manera se observa cómo en el trabajo ampliado puede existir identidad entre sujetos no clásicos dentro de la relación laboral, dentro de otros territorios y tiempos no laborales. Estos tienen una vinculación con lo laboral en sentido amplio (De la Garza Toledo, 2010).

Valoraciones sociales del trabajo en la economía popular: sociedad, Estado y movimientos populares

En esta sección se analizará cómo influyen en los entrevistados las representaciones sobre políticas públicas en materia laboral y social.

Existen representaciones sociales que consideran a muchos trabajos de la EP como tareas desvalorizadas, que no se equiparan al trabajo “real” porque no reúnen todas o algunas de sus condiciones tradicionales (horarios, control de asistencia, derechos laborales, ingresos mensuales o “salarización”, etc.) o bien porque están más sujetos a condiciones de inestabilidad socioeconómica y a la intervención del Estado. Esto se ve expresado en lo mencionado por un militante del MTE quien pretende que se visualice la situación de hostigamiento a los cartoneros:

No puede ser que le sigan diciendo negro planero. Está dentro de la EP y es un trabajador como todo. Hoy en día nos pueden tratar de los planeros, nos pueden manchar de lo que quieren. Socialmente ya se instaló, y no ven más allá de eso. Y nosotros mismos no nos defendemos. Eso también es una realidad (Entrevista a administrativo de la Rama Construcción, 29/03/2021).

Por lo tanto, la denigración a los trabajadores de la EP por parte de un conjunto de la sociedad considerándolos únicamente como objetos de subsidios, genera que el trabajo adquiera características de lucha. Las demandas se direccionan hacia el reconocimiento como trabajadores, lo cual conlleva la reparación de una injusticia histórica que en términos simbólicos tiende a despreciar a este sector por su lugar de subordinación en la estructura productiva, laboral, gremial y social (Maldovan Bonelli y Melgarejo, 2019).

Que el trabajo en la EP se encuentre fuertemente estigmatizado genera representaciones en sentido negativo para una parte de los propios sujetos involucrados. Esto expone

las representaciones que consideran a los trabajos de la EP como “degradados” en relación con otras formas de empleo, sin poseer el conocimiento del trabajo que realizan y los puestos de trabajo que generan. Aunque no haya un contrato de trabajo, ni un salario por productividad, sus actividades contribuyen al sustento comunitario ya que permite la supervivencia material de la sociedad. En este sentido las organizaciones jugaron un papel fundamental de manera conjunta con las políticas públicas para las resignificaciones y transformaciones: del trabajador desocupado al trabajador de la economía popular, de la organización social al sindicato y del reclamo de subsidio a la propuesta de política pública. De esta manera, se demandó programas centrados en la figura del trabajador y no como beneficiario con un perfil asistencialista no productivista (Muñoz, 2018).

Los movimientos populares no pretenden que la economía popular sea una economía de subsistencia, ni tampoco que los programas Potenciar Trabajo o el Salario Social Complementario (SSC) reduzcan a la EP en una economía de pobres para pobres. En el Cuadernillo de la CTEP se considera que, si bien los trabajadores no son improductivos ya que producen su trabajo, las actividades que realizan “no dan ganancia como para comprar nuevas máquinas o progresar, a lo sumo el pan de cada día y con mucha suerte un cachito para ahorrar. Nuestro trabajo es de subsistencia” (Grabois y Pérsico, 2014, p. 29). Debido a ello en el MTE-Corrientes se implementan diferentes estrategias y alianzas con entidades nacionales y de la región para potenciar las UP y afianzarlas como cooperativas.

Por otra parte, el Estado a través del SSC re-nomina a estos participantes como trabajadores y reconoce, ramas y actividades que antes eran consideradas cómo trabajos informales, cuentapropistas o voluntariado social. La unión de los diferentes trabajadores de la EP a través del MTE y CTEP les permite más allá de sentirse representados, consolidarse y manifestarse

como trabajadores. Esto tiene respuesta en que al ser apartados del mercado formal de trabajo y por ende de los derechos relacionados con el trabajo, queda en ellos la lucha por el reconocimiento de su trabajo y la mejora en la calidad de vida. Esto se ve reflejado en lo mencionado por una integrante de la rama Cartonera.

Por medio del movimiento, de forma organizada se puede reclamar y generar mesas de diálogo porque por pertenecer al MTE los compañeros y compañeras tienen diálogo con las autoridades municipales y provinciales, y somos escuchados (Entrevista a Coordinador de la Rama Cartonera, 21/05/2021).

Consideraciones finales

En esta investigación se analizaron los sentidos que los trabajadores de la Economía Popular vinculados al MTE le atribuyen al trabajo. A partir del trabajo de campo, se identificó que los sujetos en estudio poseen representaciones del trabajo clásico y no clásico. Es decir que el sentido del trabajo para los integrantes del MTE se construye, por un lado, a través de concepciones tradicionales del trabajo transmitidas de generación en generación y por medio de la socialización; por otro, el sentido de trabajo se vincula con la actividad propia que realizan. Es decir, que al estar inmersos en una economía que poco se asemeja a la economía clásica y formal del mercado, los trabajadores le atribuyen un sentido más amplio al trabajo. Horarios de trabajo flexibles y la inclusión de actividades no meramente mercantiles sino de cuidado y reproducción serían un claro ejemplo de ello.

El trabajo adquiere un sentido colectivo e implica unidad, pero también esfuerzo y sacrificio por parte de todos para lograr el bienestar común. También se observa que, si bien la retribución económica es fundamental en las vidas

de los trabajadores en estudio, lo que valoran del trabajo es la interacción con los compañeros. Conciben al trabajo no solo como un medio de generación de ingresos, sino como medio de integración social que les permite sentirse parte de algo. A los participantes se les presentan nuevos horizontes de posibilidades al trabajar organizados. Se amplían sus redes de vínculos, espacios de socialización y encuentro con otros trabajadores. Pueden desarrollar nuevas habilidades, ampliar su perspectiva de vida y crecimiento personal.

Por lo tanto, se evidencia que la construcción de su significado del trabajo en la EP, se encuentra intervenida por elementos de su círculo social más próximo, atribuciones dadas por otros actores y por el valor que le atribuye el conjunto de la sociedad al trabajo que ellos realizan. Si bien los diversos autores conceptualizan a la EP como una economía de subsistencia, en este caso el trabajo no es solo la vía para ganarse la vida o el medio de generación de ingresos, sino que es fuente de identidades, lugar de encuentros sociales, de expectativas laborales, de oportunidad para sentirse integrados y “ser parte de algo”.

Por otra parte, gran parte de las políticas públicas aún están impregnadas de una visión que tiene al trabajo formal, estable y asalariado como principal referencia analítica, a pesar de la metamorfosis del mundo del trabajo en las últimas décadas y de la incapacidad del sistema capitalista de crear y mantener “verdaderos empleos”. Una contrapartida de este aspecto se refleja en las dificultades para identificar y comprender las prácticas laborales y económicas de los sectores populares en la región. También, esto puede influir en las representaciones del trabajo, que consideran trabajo únicamente a aquel clásico. Si bien desde el MTE se realizan talleres y se fomenta que se vean a sí mismos como trabajadores con plenos derechos y luchen por mejorar sus condiciones de trabajo, existen algunos participantes, que sólo ven como un plan social a las actividades que realizan en el movimiento, y no como trabajo. Esto es considerado

por los militantes del movimiento como falta de información de los participantes.

También resulta interesante destacar el aporte del MTE en la vida de sus integrantes a través de la red de apoyo y contención. Estos trabajadores viven en barrios populares, los cuales en su mayoría no cuentan con una infraestructura urbana adecuada con los servicios de agua potable, cloacas, red eléctrica segura, espacios públicos, sistema de transportes accesible, entre otros. En general, el hogar también es el lugar donde realizan sus labores. De modo que esta problemática atraviesa tanto a una cuestión social, laboral y de salud. Por esta razón el MTE se encuentra presente en la mayoría de los barrios correntinos generando oportunidades de mejora en la calidad de vida de los participantes: organización del trabajo, formalización de cooperativas de trabajo, gestión de proyectos laborales y urbanos o creación de una guardería popular.

Por todo lo expuesto, el sentido de trabajo que los participantes construyen está muy atravesado por el discurso del MTE y de la CTEP. Estas organizaciones sociales son el contexto concreto en que actúan los trabajadores. Son intermediarias comunicacionales y de representaciones sociales a través de la formación (en distintas instancias: talleres, material de prensa y difusión). En los últimos años, la presencia de dichas organizaciones al legitimar espacios de participación, generó en los trabajadores una valorización positiva de su trabajo. No obstante, desde el Movimiento hay poca difusión del trabajo realizado en las distintas UP, del valor económico y social de las tareas que llevan a cabo y el gran aporte al cuidado del medio ambiente. Ello conlleva aún más que deban hacer frente a los discursos y miradas condenatorias por el hecho de pertenecer a un determinado sector de la sociedad. Si bien el Estado implementó políticas públicas que pretenden fortalecer al trabajo en la EP, estas son impulsadas desde el Ministerio de Desarrollo Social y no desde el Ministerio de Economía

o de Trabajo. Esto conlleva a que el conjunto de la sociedad continúe identificándolos como asistidos por el Estado y no como trabajadores.

Bibliografía

- Coraggio, J., Arancibia, M., y Deux, M. (2010). *Guía para el mapeo y relevamiento de la economía popular solidaria en Latinoamérica y el Caribe*. Lima: Grupo Red de Economía Solidaria del Perú
- De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. México: Anthropos.
- De la Garza Toledo, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Educación y trabajo*, 22(36).
- Fernández Mouján, L., Maldovan Bonelli, J.y Ynoub, E. (2018). Debates, alcances y encrucijadas de la organización de los sectores populares: la CTEP, una nueva experiencia sindical. *Colección Trabajo y Economía Popular*, Emilce Moler (coord.). (2). Buenos Aires: UMET
- Filippi, G. I. (2006). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Giovana, E., Sierra Di Lollo, C. y Lopez Gaviola, T. (2016). *Una cuestión de proyecto: la economía popular como estrategia* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Córdoba.
- Herrán Gómez, J. (2013). La economía popular y solidaria. Una práctica más que un concepto. *Revista Retos*, 3(5), 35-42.
- Hopp, M. (2010) *Políticas de promoción de desarrollo socio-productivo en la Argentina post-convertibilidad: condiciones de la integración social y económica*. Tesis de Maestría en Políticas Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

- Maldovan Bonelli, J. (2018). La economía popular: debate conceptual de un campo en construcción. *Colección Trabajo y Economía Popular*, Emilce Moler (Ed), (1). Buenos Aires: UMET.
- Maldovan Bonelli, J., y Melgarejo, M. (2019). Reivindicaciones y demandas de los/as trabajadores/as no asalariados/as: el dilema redistribución-reconocimiento en la economía popular. *RevIISE – Revista De Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 263-278
- Muñoz, M. (2018). Las marcas de los sujetos en el Estado. Los trabajadores de la economía popular y las políticas públicas en la Argentina reciente. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 18(30), 85-128.
- OIT (2013) *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 49p. (Documentos de trabajo, N° 2) Disponible en <https://bit.ly/3rL9Uch>
- Saraví, G. (2007). Nuevas realidades y nuevos enfoques: exclusión social en América Latina. G. Saraví (Ed). De la pobreza a la exclusión: continuidades y rupturas de la cuestión social en América Latina., 19- 54. Buenos Aires: Prometeo.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28 (1), 13-30.

Fuentes documentales

- Grabois, J., y Pérsico, E. (2014). *Nuestra organización*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular. Recuperado de <https://www.ctepargentina.org/descargas/2.pdf>

Grabois, J., y Pérsico, E. (2017). *Organización y economía popular*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular. Disponible en <https://bit.ly/3TbkRQu>

Ministerio de Desarrollo Social (2021). *Informe del RENATEP. Hacia el reconocimiento de las trabajadoras y los trabajadores de la economía popular*. Disponible en: <https://bit.ly/3g1royf>

Participación de asociados en procesos de gestión de unidades productivas recuperadas por sus trabajadores

EDGAR FERNANDO BILLORDO¹

Resumen

En este capítulo nos proponemos realizar una revisión bibliográfica con el objeto de presentar y analizar algunos de los procesos de gestión existentes al interior de Unidades Productivas Recuperadas mediante la figura de cooperativas de trabajo; principalmente aquellos vinculados a las instancias de participación de asociados en las tomas de decisiones. Lo haremos buscando problematizar el modo en que este tipo de organizaciones debe mantenerse en funcionamiento cumpliendo con las expectativas o demandas de dos espacios a los que podríamos denominar antagónicos, o que al menos tienen principios y valores diferentes. Un mercado capitalista en el cual competir para insertar su producción, caracterizado por los principios de individualidad, ánimo de lucro, competencia y la supuesta tendencia “natural” de las personas a trocar y acumular. Por otro lado, experiencias organizativas que proponen construir desde los principios de democracia, solidaridad, equidad y horizontalidad. Las empresas cooperativas se encuentran en el medio de ambas posturas y deben adaptarse para mantenerse en

¹ edgarbillordo@gmail.com.

funcionamiento. En este capítulo, nos proponemos complejizar esta situación y plantear algunos debates alrededor del fenómeno.

Palabras clave

Empresas/unidades productivas recuperadas – participación en tomas de decisiones – gestión de cooperativas

El fenómeno de las Unidades Productivas Recuperadas (UPR) por sus trabajadores emergió y cobró visibilidad en la Argentina a partir del estallido de la crisis social y económica atravesada a fines del año 2001. Si bien existen antecedentes de ocupaciones de plantas productivas como mecanismos de reclamo (Ortubia Diaz, 2014), la extensión de esta medida de fuerza a lo largo de país surgió en respuesta a las consecuencias de las políticas aplicadas por los gobiernos democráticos y dictatoriales de las últimas tres décadas del siglo XX; las que respondían, a su vez, a las demandas del mercado y del sistema económico neoliberal y sus postulados (Coraggio, 2007).

La crisis social, política y económica emergente, impactó en el mercado de trabajo generando despidos masivos, precarización en las condiciones laborales y un gran aumento en la cantidad de trabajadores desempleados que no contaban con la posibilidad de volver a insertarse en el sistema productivo como asalariados en relación de dependencia. Frente a este panorama se volvió una alternativa, y en muchos casos una necesidad, asumir estrategias de resistencia colectivas frente a la imposibilidad de satisfacer sus necesidades de reproducción de manera individual. De este modo, surgieron las unidades productivas recuperadas, los movimientos de trabajadores desocupados, el mercado del trueque, los comedores comunitarios, las asambleas barriales, entre otros modos de respuesta social (Coraggio, 2007; Ruggeri, 2009).

Algunos autores (Heras y Burín, 2014; Rebón, 2004; Ruggeri, 2009; Vieta, 2007) han explicitado y abordado las distintas aristas que caracterizan al conjunto de experiencias esparcidas de trabajadores que decidieron, ante el desempleo -tras la quiebra o el cierre de las empresas que los nucleaba-, ocupar los establecimientos en defensa de sus puestos de trabajo. De sus trayectorias, nos interesa destacar las estrategias de gestión aplicadas por sus integrantes en pos de resguardar sus fuentes laborales.

Para ello, expondremos -a partir del análisis de textos relacionados- algunas de las particularidades que caracterizan al colectivo de UPR en nuestro país, intentando poner en centro los desafíos y oportunidades con que se encontraron aquellos trabajadores que optaron por la ocupación de empresas como única alternativa frente al desempleo; sin contar, necesariamente, con conocimientos previos sobre la administración de organizaciones y/o algún tipo de impulso ideológico que les motive a tomar una decisión de este tipo. Para conocer la igualación -o no- de condiciones al interior del colectivo de trabajadores, buscaremos tener en cuenta dos variables que nos permiten identificar la incorporación de cambios en los mecanismos de gestión aplicados, en comparación con las empresas tradicionales. Dichas variables son: las modificaciones incorporadas por los trabajadores en la organización política de la empresa, y el modo en que determinan la cantidad de horas de trabajo distribuidas y los excedentes repartidos (Heras y Burín, 2014; Rebón, 2007).

De este modo, podremos conocer las innovaciones incorporadas o estrategias desplegadas desde su condición de administradores de la unidad productiva que les nuclea, exponiendo así las particularidades que puede presentar un sistema de administración de empresas de manera autogestiva y colectiva, otorgando voz y voto a cada uno de sus integrantes.

UPR y sus particularidades

Para comprender el contexto en que surge el fenómeno de las UPR por sus trabajadores, debemos remontarnos a los cambios políticos, sociales y económicos generados en las últimas tres décadas del siglo XX y los primeros años del presente. Durante esa etapa, los gobiernos -democráticos y dictatoriales- asumieron una tendencia neoliberal, con políticas sociales, económicas y culturales orientadas a generar una reducción del Estado y a dotar de mayor poder al mercado financiero; adaptándose a las demandas del sistema económico hegemónico. Esto derivó en una profunda crisis económica y el empeoramiento en la calidad de vida de las clases trabajadoras, expulsando a muchos de sus integrantes a la situación de desempleo o de precarización laboral (Coraggio, 2007).

En este contexto, la ocupación de las plantas productivas y su lucha por ponerlas en funcionamiento fue, en muchos casos, la única alternativa con que contaban los trabajadores de las fábricas cerradas a lo largo del país para intentar mantener sus fuentes laborales. Ruggeri define al fenómeno de empresas recuperadas como:

Un proceso social y económico que presupone la existencia de una empresa anterior, que funcionaba bajo el molde de una empresa capitalista tradicional (inclusive bajo formas cooperativas) y cuyo proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad llevó a los trabajadores a una lucha por su puesta en funcionamiento bajo formas autogestivas (2009, p. 141).

El autor define a las UPR en comparación con empresas administradas bajo lógicas capitalistas, las que generalmente se destacan por la existencia de jerarquías, la centralización del poder en la toma de decisiones, y una percepción utilitarista y economicista –“recursos” humanos- de los trabajadores que forman parte del emprendimiento. Destaca también el carácter autogestivo que tienden a presentar este

tipo de experiencias, en las que la horizontalidad y la democracia interna se vuelven banderas del movimiento de UPR. A la vez, iguala a estos trabajadores las condiciones de precariedad desde las que empiezan y por las que se organizan, encontrándose en la situación de optar por asumir el desempleo y buscar respuestas individuales a su problemática, o recuperar la capacidad productiva de la planta y con ello conservar sus fuentes de empleo.

Heras y Burín (2014) señalan que los trabajadores asociados gozan de ciertos derechos a los que no acceden los que se desempeñan en relación de dependencia. Particularmente, hacen referencia al acceso a la información con que cuentan -registros económicos, financieros, administrativos y otros tipos de documentación- y la posibilidad de, mediante esta toma de conocimiento, ejercer influencia en las tomas de decisiones y procesos administrativos de la cooperativa.

Los asociados se posicionan en relación de igualdad al otorgar a cada participante el derecho a tener voz y voto en asamblea y/o integrar comisiones de trabajo en las que se toman decisiones. La legislación (Ley N° 20.337/73) determina que el gobierno de las cooperativas debe ejercerse por un cuerpo colegiado de, al menos, tres miembros; y brinda a todos sus asociados de la posibilidad de ocupar tales cargos, siempre y cuando sus compañeros los elijan para ello.

Ese rol de administradores les permite visualizar los derechos o condiciones laborales que pretenden alcanzar, y desarrollar estrategias para conseguir esas metas. Las mismas pueden estar ligadas a procesos vinculados a las condiciones de trabajo, rotación de puestos, roles, responsabilidades y horarios laborales; y también a proyectos de inversión, apertura de nuevos rubros o actividades, entre otras (Heras y Burín, 2014).

La diferencia central que se puede fijar entre las UPR y las empresas a las que éstas suceden es su carácter social, el cual no es capitalista (Rebón, 2004). En este sentido, a diferencia de las empresas de capital, “el consumo productivo

de fuerza de trabajo asalariado al interior de la unidad productiva no es lo dominante” (p. 102).

Por el contrario, lo que suele caracterizar al espíritu de estos emprendimientos recuperados es el dejar de percibir al trabajo humano como un objeto de consumo, comparable a los factores de producción utilizados para la elaboración de un bien o la prestación de un servicio. Identifica a estas empresas la función de Dirección, la cual pasa de estar a cargo del capital a ser detentada por los trabajadores, apreciándose así en esta última “un heterogéneo proceso de igualación, tanto en la toma de decisiones como en el reparto de los ingresos de la empresa” (p. 102).

En relación con otros factores, como ser la división de tareas, la forma de asegurar el cumplimiento laboral y el objetivo de las unidades productivas no se perciben notables diferencias entre las empresas de capital y las UPR. En muchos casos, por continuar respondiendo a la necesidad de insertar sus bienes y/o productos en el mercado capitalista, además de por tener incorporadas lógicas de sentido común propias de dicha propuesta económica, muchas veces se sostienen al interior de las recuperadas prácticas de auto-explotación -mantener jerarquías, utilización exhaustiva del cuerpo, etc.-. (Rebón, 2004; Perbellini, 2010).

Además de encontrar diferencia entre las empresas recuperadas y las de capital, también podemos hallar divergencias entre las primeras y las empresas cooperativas “tradicionales”. Una de las principales diferencias que suelen presentarse es que, mientras que estas últimas surgen generalmente por un impulso ideológico previo, lo que lleva a los trabajadores de las UPR a organizarse es el peligro del desempleo, por sobre cualquier otro tipo de motivación (Heras y Burín, 2014).

Esto implica también la formación con que un grupo y otro cuentan en los inicios de su funcionamiento. Los integrantes de cooperativas tradicionales generalmente cuentan con información previa respecto a los principios, valores y modos de administración característicos de esta

clase de empresas. Los socios de las UPR, en cambio, deben incorporar éstos “sobre la marcha”, adaptándose al modelo para poder gestionar la planta productiva que recuperaron (Vieta, 2007).

Aunque no son menores las dificultades con que pueden encontrarse las cooperativas tradicionales al iniciar su funcionamiento, estas condiciones se agravan en el caso de las UPR, quienes inician su funcionamiento atravesado por una crisis económica, el desmembramiento del colectivo de trabajadores y desmantelamiento de la planta productiva (Vieta, 2007). En este contexto, y frente a las adversidades mencionadas, cabe preguntarnos qué lleva a los trabajadores de la UPR a asumir la figura legal de cooperativa como estrategia para la recuperación de sus fuentes de trabajo.

La situación inaugural de crisis del emprendimiento, y la igualación de todos sus miembros -sin importar los puestos o funciones que cumplían- frente a la inminencia del desempleo, suele ser el detonante que genera el surgimiento de este tipo de respuestas colectivas. Frente a este panorama, las diferenciaciones preexistentes pierden sentido, y ello podría explicar la tendencia de sus integrantes a la búsqueda de relaciones democráticas y horizontales que permitan participar a todos (Heras y Burín 2014).

Ante tal situación de incertidumbre generalizada, resulta oportuno otorgar a todos los miembros del colectivo la posibilidad de opinar, y que su opinión sea tenida en cuenta en las decisiones a ser tomadas. En este contexto, las previsiones legales establecidas sobre los modos de gestionar empresas cooperativas -derecho a voz y voto y la propiedad colectiva del emprendimiento garantizada a sus asociados- ayudan a entender la elección de los trabajadores (Billordo, 2021).

Vieta (2007), se remonta a los inicios de los procesos de recuperación surgidos a partir del 2001 para comprender este fenómeno. Destaca que en los albores de las UPR había entre los interesados -trabajadores, agrupaciones sociales y políticas, universidades y demás integrantes de la sociedad

civil que acompañaron los procesos- un debate respecto a cuál sería el modo a través del cual se recuperasen las empresas.

Las opciones que se planteaban eran, la recuperación mediante la figura de empresas estatales bajo gestión obrera, o la formación de empresas cooperativas; lo que implica que las mismas mantengan su carácter de propiedad privada. Dicho debate culminó al contrastar las alternativas propuestas con las posibilidades reales con que contaban los trabajadores para reactivar el funcionamiento de las unidades productivas.

La formación de empresas cooperativas fue la única viable, dado que el modelo de empresa bajo control obrero necesitaba de un Estado que respalde esta alternativa. Para ello se requería contar con condiciones sociales y políticas que no estaban dadas en ese momento histórico, ante la existencia de un Estado capitalista que no podía sentar el precedente de expropiar propiedad privada para ser entregada a los trabajadores (Vieta, 2007).

Comprendemos, entonces, a la recuperación mediante la formación de cooperativas como la única alternativa legal con que contaban para poder mantener sus puestos de trabajo. Esto resulta central para el análisis que pretendemos realizar, identificando a sus protagonistas como personas que, sin haberlo planeado, debieron asumir determinadas formas preestablecidas de organización; y que, no necesariamente, llegan a la forma cooperativa de gestión orientadas por sus valores o principios.

Análisis de los procesos de gestión

Hasta el momento, abordamos el entorno en que surgieron -y surgen- las UPR e intentamos exponer algunas de las características que hacen particular a estas estrategias de resistencia obreras; las que permiten nuclearlas y analizarlas

como un colectivo, como un tipo particular de experiencias emergentes en simultáneo a lo largo del país. Destacamos de estas experiencias el carácter autogestivo que las identifica y los valores de solidaridad, democracia y búsqueda del beneficio colectivo que las caracteriza; y, a su vez, buscamos comprender los motivos que llevan a estos trabajadores a nuclearse a partir de dichos objetivos.

Referimos que se trata de experiencias de trabajadores que asumieron la dirección y administración de las plantas productivas en las que antes cumplían funciones, debiendo para ello incorporar conocimientos y prácticas relacionados con procesos de gestión que antes les eran ajenas, debido a su condición de empleados en relación de dependencia. Asumir estos nuevos roles y desafíos dan lugar a la aplicación y desarrollo de diversas estrategias de resistencia y expansión de las unidades productivas, las que ahora dependen de su capacidad de toma de decisiones acertadas para mantenerse en funcionamiento (Rebón, 2007).

Los autores consultados (Heras y Burín, 2014; Rebón, 2007) proponen analizar los procesos de gestión al interior de las UPR a partir de la observación de dos factores que permiten conocer el modo en que estas tareas se desarrollan. Ellos son: las modificaciones incorporadas por los trabajadores en la organización política de la empresa, y el modo en que determinan la cantidad de horas de trabajo distribuidas y los excedentes repartidos.

Indican que, para evaluar los cambios incorporados en la organización política del colectivo, se puede tener en cuenta la frecuencia con que se celebran asambleas y los modos en que se desarrolla la elección de consejeros; además de las modificaciones que puedan incorporarse en los procesos de trabajo. A su vez, coinciden en exponer que la distribución de horas de trabajo y de excedentes son presentadas por los trabajadores de las UPR como el principal indicador de las igualdades -o desigualdades- existentes al interior de las organizaciones cooperativas (Heras y Burín, 2014; Rebón, 2007).

Con esta información, y valiéndonos de la comparación con los sistemas de administración de empresas convencionales -centradas en el capital-, buscaremos comprender el modo en que se desarrollan los procesos de participación en la gestión al interior de las UPR, los motivos que propician la aplicación de tales sistemas y los resultados que buscan alcanzar mediante los mismos.

Participación en las tomas de decisiones: conceptualización e implicancias

En las UPR y empresas cooperativas, la idea de participación cobra central relevancia, al punto de ser uno de los aspectos que caracterizan y dan identidad a este tipo de organizaciones. Debido a ello, la necesidad de analizar su conceptualización, sus implicancias y el modo en que, en los hechos, puede desarrollarse.

Participar supone la voluntad de individuos de ejercer influencia en los procesos sociales y económicos que los determinan o afectan, tanto individual como colectivamente. Ello demanda la existencia de un grupo de pertenencia. Éstos centran su interés en modificar o problematizar situaciones, buscar respuestas y/o alternativas de acción y, posteriormente, elegir o aplicar alguna de éstas frente a la situación inicial que convocó a su interacción (Arqueros y Manzanal, 2004).

Fomentar la participación implica requerir un rol activo de los miembros del grupo, tanto en las tomas de decisiones en concreto, como también en las instancias precedentes. Para ello deben estar informados y contar con las capacidades y conocimientos necesarios para que sus intervenciones en el proceso sean pertinentes y aporten realmente al resultado final que pretenden obtener (Acuña y Nuñez, 2003).

Hopenhayn (1988), indica que el término “participación” ha tomado gran centralidad en los discursos, lo que

produce el vaciamiento del mismo y da lugar a interpretaciones y utilidades ambiguas. En tal sentido, remarca que todo el arco político reivindica la idea de participación, convirtiéndose en una propuesta planteada “por corrientes tan diversas como el neoliberalismo, el neocontractualismo, la democracia cristiana, el marxismo... y en general toda forma de populismo” (p. 1).

A partir de ello, plantea la necesidad de realizar un análisis político del concepto. Sostiene que es más necesario orientar el análisis a conocer los motivos que llevan a las personas a querer formar parte de procesos participativos, que el desarrollo de un concepto de participación en sí mismo. Considera central prestar atención a las cuestiones que están en juego, puesto que, de lo contrario, no se podría comprender la motivación de las personas a invertir esfuerzos para aumentar su grado de intervención en estos procesos.

Si bien reconoce innumerable la cantidad de intereses puntuales que pueden impulsar la búsqueda de participar, plantea que todos se remiten a una motivación última: la voluntad de los individuos de tomar un mayor control sobre su vida, para sentirse así menos objeto y más sujeto. Explica así que la participación “tiene sentido cuando redundante en humanización [...] cuando la población involucrada [...] libera potencialidades previamente inhibidas, deja de ser mero instrumento u objeto de otros, se convierte en ‘protagonista de sí mismo en tanto ser social’” (p. 2).

El autor citado propone prestar atención a los motivos que llevan a las personas a invertir sus esfuerzos en procesos colectivos, lo que implica también tener en cuenta los objetivos que pretenden alcanzar. Se torna central, también, la necesidad de que los protagonistas del proceso asuman un rol activo durante su desarrollo. Sin este impulso la idea de participación perdería sentido. Si los miembros del grupo no presentan voluntad de ejercer influencia en las instancias de tomas de decisiones, pretender desarrollar procesos participativos sería en vano.

Como ya mencionamos, en el caso de las UPR y sus integrantes, la motivación principal que los lleva a nuclearse son la situación de desempleo tras el cierre o quiebra de la empresa donde trabajaban. La participación activa de sus integrantes se torna necesaria en atención a la gravedad de la situación, y la falta de capacidad y posibilidades de poner nuevamente en funcionamiento el emprendimiento, o de lograr nuevas fuentes de ingresos, de manera individual.

Acuña y Nuñez (2003) proponen tener en cuenta tres aspectos a los que consideran centrales para realizar un análisis que permita conocer el modo en que se desarrollan los procesos participativos al interior de las organizaciones cooperativas. Estos son:

- El *impulso ideológico* que motiva a los grupos a elegir la participación como modelo de gestión.²
- Los *mecanismos de participación o representación existentes* que permiten a los individuos expresar sus intereses e influir en los procesos.
- Las *restricciones* que pueden presentarse según *factores contextuales o de contingencia*.

Mecanismos de participación y representación posibles

La participación se puede desarrollar de distintas maneras, a través de canales *formales* e *informales*, y de modo *directo* o *indirecto*. Los mecanismos formales son aquellos que se adaptan a las normativas o sistemas acordados; ya sean reglamentaciones o legislaciones impuestas a la cooperativa o las incorporadas por sus miembros en el estatuto de la organización. Las instancias de participación informales, en cambio, son aquellas que surgen de la interacción de los

² La problematización de este aspecto fue abordada en el título “*Características y particularidades del campo de las Unidades Productivas Recuperadas*”.

sujetos por fuera de los canales prescriptos, las que a su vez “pueden volverse costumbres que finalmente resulten incorporadas como prácticas formales” (Acuña y Nuñez, 2003, p. 76).

Si bien la *participación directa* es la meta en todo sistema que orienta sus intereses al protagonismo de los individuos mediante su intervención en los procesos, las instancias de *participación indirecta* se justifican en la necesidad de las organizaciones de responder a los principios de eficiencia y racionalidad técnica exigidos por el mercado. Relacionando los distintos tipos de participación propuestos, podemos encontrar diferentes situaciones que den pie a la existencia o utilización de uno u otro medio.

Por ejemplo, puede el colectivo de trabajadores tener una participación directa de manera formal mediante su influencia en la celebración de asambleas ordinarias o extraordinarias previstas por la ley (Art. 47°, Ley 20.337/73) o informal, en instancias de convocarse a reuniones de asociados sin adherirse a los reglamentos previstos en la ley, pero contando con la presencia de todos -o la gran mayoría- de sus integrantes; lo que le da validez, más allá de lo normado previamente. En igual sentido, podrían darse situaciones de participación indirecta formal, a través de la delegación de responsabilidades en los miembros del consejo de administración (Art. 63° y Art. 68°, Ley 20.337/73) o de manera “informal”, en aquellos casos en que la delegación de responsabilidades responda a criterios adoptados por los trabajadores, y no según lo previsto en la legislación regulatoria; eligiendo, por ejemplo, responsables de área o de determinadas funciones, en pos de garantizar un correcto funcionamiento de la unidad productiva en ciertos aspectos (Billordo, 2021).

El modo en que, en los hechos, se desarrollan estos procesos depende en gran medida de las características propias y contextuales en que se encuentra inserta cada experiencia. A ello denominan Acuña y Nuñez, (2003) *factores contextuales o de contingencia que influyen en la participación*.

Para analizarlos, proponen identificarlos teniendo en cuenta: *a)* el tamaño de la Organización; *b)* el contenido, importancia y complejidad de las cuestiones en debate, y la capacidad y formación de los trabajadores para participar en la toma de decisiones; y, también, *c)* la motivación de los individuos a intervenir en los procesos.

En los grupos pequeños resultan más viables los modelos de participación directa debido a que el trato entre los agentes es más personal, y ello propicia que los intercambios se generen de manera más espontánea. Al incrementar el tamaño del colectivo, estas vinculaciones pueden perderse o desarrollarse de manera caótica, por lo que se torna necesario optar por mecanismos de participación basados en la delegación de responsabilidades. Dispositivos que deben, a su vez, ser debidamente normados y controlados con el objeto de garantizar una verdadera democracia al interior de las organizaciones (Acuña y Núñez, 2003).

Por ello, las tomas de decisiones relacionadas con los procesos productivos y de comercialización son delegadas, generalmente, a representantes electos por el colectivo, con el fin de poder responder a las demandas de competitividad de manera exitosa; sin la necesidad de que todos los miembros se reúnan a debatir cuestiones que pueden ser resueltas por una cantidad reducida de asociados. Es a ello a lo que se denomina sistema de participación indirecta (Acuña y Nuñez, 2003).

En relación con la necesidad de poner en consideración *el contenido, importancia y complejidad de las cuestiones en debate*; y evaluar si el colectivo de asociados se encuentra en condiciones de participar en el mismo, entienden conveniente “distinguir el rango, contenido, número y complejidad de las decisiones, en qué medidas éstas se refieren a materias de orden estratégica, táctica u operativa... y concretamente a qué se refieren” (Acuña y Nuñez, 2003, pp. 77-78).

Para mantener en funcionamiento la unidad productiva, algunas experiencias optan por mantener la especialización de sus integrantes en la ejecución de determinadas tareas o funciones, ya sean de carácter administrativo o de

producción/mano de obra, para sostener sistemas competitivos y de calidad. Esta especialización da lugar a que ciertos integrantes del colectivo cuenten con más información o cualidades que les permitan tomar decisiones vinculadas a, por ejemplo, la compra de insumos, venta de productos, contacto con proveedores y entidades reguladoras, y demás funciones propias de la gestión de una planta productiva (Billordo, 2021).

Por ello, el fenómeno de la participación debe entenderse como un proceso complejo que excede al pensamiento dicotómico que propone evaluarlo centrado en parámetros simplistas de ocurrencia o no de ella. Los individuos pueden tener diferentes niveles de acceso a las tomas de decisiones, dependiendo de las cuestiones en debate y de las complejidades que presentan (Acuña y Nuñez, 2003).

El requisito mínimo para considerar la existencia de procesos participativos es que los miembros de la organización tengan acceso a la información. Seguido a ello, pueden presentarse las variables de que sus opiniones sean escuchadas; que éstas sean tenidas en cuenta; o que participen e influyan directamente en los procesos decisorios. Por último, a través de la delegación voluntaria de poder, pueden otorgar a ciertos miembros la libertad en la toma de decisiones individuales que afecten a toda la organización.

Si bien en este caso las acciones son individuales, se basan en la confianza depositada por los miembros del grupo en las cualidades para la gestión de algún o algunos asociados; lo que los implica en el resultado de las medidas dispuestas por sus representantes. Es importante tener en cuenta el nivel de complejidad técnica que presenten las decisiones -y los conocimientos o información necesarios para su abordaje- y evaluar si el colectivo de asociados cuenta con las herramientas para su participación en tales cuestiones. A partir de esta premisa, también se justifica la delegación de poder de decisión en aquellos asociados a los que consideren más aptos para abordar ciertas cuestiones (Billordo, 2021).

No obstante, es necesario señalar las limitaciones que la extensión en el tiempo de esta lógica de funcionamiento puede provocar. Éstas van desde la presión que puede significarle a una sola persona cargar con tanta responsabilidad, hasta la posibilidad de generar incapacidad del resto para asumir tales funciones; las que se encuentran todos en condiciones legales de desempeñar.

Esto se relaciona, a su vez, con otro de los factores identificados por los autores: la *motivación de los individuos a intervenir en los procesos*. Pueden presentarse innumerables escenarios, los que van desde el desinterés de los asociados por formar parte de procesos participativos, hasta la formación de oligarquías que centralicen las tomas de decisiones y posiciones de poder al interior de los grupos. En el primer caso, la falta de interés por participar en los procesos de gestión puede traer consigo una “descomposición moral en cuanto las personas son indiferentes a lo que ocurre en la organización” (Acuña y Nuñez, 2003, p. 81).

Frente a esta situación, algún o algunos miembro/s de la organización debe asumir la responsabilidad de la gestión de la unidad productiva, con el objetivo de mantenerla en funcionamiento ante el desinterés de los demás miembros, propiciando la aparición de oligarquías. A su vez, éstas pueden surgir también, por el interés de algún o algunos miembros en buscar acceder y mantenerse en posiciones de poder con el fin de responder a intereses personales y no organizacionales; contando -a partir de la centralización de poder- con la posibilidad de utilizar las herramientas democráticas en su favor, para mantener la posición alcanzada.

En ambos extremos, prevalece la inexistencia de instancias de participación de asociados en las tomas de decisiones vinculadas a la gestión de la cooperativa, o el hecho de que funcionen solo de manera formal, sin tener sus integrantes una real influencia en dichos procesos. Esto nos permite observar que se puede llegar a una misma situación partiendo desde realidades diferentes, por lo cual resulta necesario además de plantear el escenario en que se desarrollan los

procesos de tomas de decisiones, conocer las lógicas que operan en la administración de la empresa de propiedad colectiva.

Como dijimos, la participación de asociados en las tomas de decisiones al interior de empresas cooperativas es una de las características que la diferencian de los modelos de administración hegemónicos capitalistas, como así también el modo en que se desarrollan los procesos de distribución de beneficios entre los miembros. Estos procesos, siguiendo la lógica planteada, también debería contar con la participación e influencia de aquellos que se ven afectados en las tomas de decisiones vinculadas a esa actividad.

Distribución de excedentes entre asociados

Para analizar este proceso, es necesario partir del hecho de que no existe un modelo de distribución “correcto”, sino que esta actividad debe ser analizada con base en los valores y principios que motivan a los integrantes del colectivo, o a la idea que tienen acerca de lo que consideran “justo” (Heras y Burín 2014, Rebón 2007, Ruggeri 2014).

En algunos grupos humanos la igualdad puede ser considerada sinónimo de justicia, mientras que otros buscan desarrollar dispositivos que apunten a la equidad. Los autores estudiados explican que, en la trayectoria de las UPR, suelen presentarse dos instancias o posicionamientos respecto al modo en que deben distribuirse los excedentes entre los asociados. En algún momento la división igualitaria de excedentes puede ser vista como sinónimo de justicia, mientras que en otros se considere más justo ejecutar mecanismos de distribución desiguales (Rebón 2007, Ruggeri 2014).

Al surgir en un contexto de crisis y como resultado del temor al desempleo, sumando a ello las condiciones de recesión económica de las que parten, la distribución

de excedentes de manera igualitaria entre los asociados se convierte en una característica común de las UPR en sus inicios. También, en esta instancia, suelen aplicarse mecanismos de distribución basados en las condiciones existenciales de cada asociado.

Este método apunta a distribuir los excedentes según las necesidades que cada miembro presente –familiar a cargo, enfermedad, alquiler, etc.–, y no con base en el trabajo prestado. En ambos modelos, observamos la pretensión de cambiar el sistema de distribución característico de las empresas de capital, en pos de lograr la igualación del colectivo y la “humanización” de sus miembros; teniendo en cuenta sus necesidades y no sólo su capacidad productiva (Heras y Burín, 2014).

Con el correr del tiempo, suelen surgir al interior de las experiencias debates que cuestionan los criterios igualitarios. Este cambio de perspectiva generalmente aparece una vez que las organizaciones se encuentran funcionando con relativa normalidad. En esa instancia se hacen más notorias las diferencias existentes en la complejidad de las tareas ejecutadas, como también en las responsabilidades con que cada asociado carga según el rol que ocupa, o la formación con que debe contar para atender a las demandas del mismo (Heras y Burín 2014, Rebón 2007, Ruggeri 2014).

A su vez, confían en que el reconocimiento de trayectorias o roles induce a los asociados a especializarse y/o comprometerse con la cooperativa; convirtiendo al estímulo económico en un impulso para que los trabajadores busquen cubrir funciones que demanden mayor responsabilidad y conocimientos. De este modo, también buscan evitar que los miembros más calificados dejen la cooperativa atraídos por mayores beneficios económicos en otras empresas.

No obstante, aun mostrándose a favor de los sistemas de distribución desiguales, generalmente todos los grupos de trabajo coinciden en la búsqueda de criterios que consideren justos. En tal sentido, apuntan a que los dispositivos

aplicados no generen grandes diferencias entre las sumas máximas y mínimas percibidas por los asociados. Estos mecanismos diferenciales, en algunos casos, responden a valorar las diferencias por rol, experiencia o antigüedad; mientras que otros optan por replicar las escalas salariales fijadas por el sindicato o el sector de la producción al que el emprendimiento pertenece (Heras y Burín 2014, Rebón 2007, Ruggeri 2014).

En este contexto, consideramos pertinente hacer alusión a la reflexión aportada por Ruggeri (2014), quien señala que los trabajadores de las UPR, en la mayoría de los casos, interpretan a la distribución de excedentes como la percepción de un salario. Indica que esta actividad, que se ejecuta de manera semanal, quincenal o mensual, significa -en los hechos- un reconocimiento al trabajo realizado por los trabajadores, más allá de su calidad de asociados cooperativos.

Añade que no corresponde interpretar esta situación como el producto de la falta de formación o un error de concepción, sino como la apropiación de una figura legal -la de cooperativa- para responder a las circunstancias que se les presentaron. Esto no implica borrar su identidad obrera, por lo que interpretan a la distribución de excedentes como la percepción de un salario que les permite la satisfacción de sus necesidades.

Agrega que, si es necesario realizar un reclamo, éste debe ser al Estado, al cual debe solicitarse que brinde a los trabajadores las herramientas para poder recuperar las empresas manteniendo su identidad obrera. Y que, hasta tanto ello suceda, la figura legal de cooperativas es la que resulta más acorde -aunque con limitaciones- a las necesidades y modos de gestión aplicados por el colectivo (Ruggeri, 2014).

Adaptación del sistema de distribución a las normativas vigentes

La Ley de Cooperativas N° 20337/73 argentina determina que la distribución de excedentes es una de las facultades indelegables de la asamblea de asociados. Anualmente, sus integrantes deben aprobar el contenido de los balances, memoria y estado de resultados presentados por el consejo de administración, y los informes de la sindicatura y de la auditoría externa (Art. N° 58). En el caso de las cooperativas de trabajo, la legislación prevé que la distribución de excedentes se realice en proporción al trabajo efectivamente prestado por cada trabajador/a (Art. N° 42). Esta actividad se realiza de manera anual, y debería ser en dicha ocasión en que se distribuyan los beneficios entre asociados.

Frente al panorama antes descripto: percepción de los trabajadores de la distribución de excedentes como un salario, es necesario tener en cuenta el modo en que dichas operaciones económicas se adecúan a la legislación que regula el funcionamiento de las empresas cooperativas. Al ser los beneficios distribuidos -en muchos casos- la única retribución con que estos cuentan para enfrentar sus necesidades económicas, resulta preciso que el reconocimiento percibido se efectúe en períodos de tiempo más cortos que los previstos para la celebración de asambleas ordinarias. Frente a esta necesidad, las cooperativas de trabajo recurren a los anticipos de retorno (Brudnick, 2014); operación que generalmente efectúan de manera semanal, quincenal o mensual.

Cabe recordar que la legislación delega en el consejo de administración la dirección de las operaciones sociales orientadas a cumplir con el objeto social de la organización (Art. N° 68). Esto incluye su administración económica, la que es evaluada por los asociados durante la celebración de las asambleas generales ordinarias.

Éstos, detallan los montos distribuidos mensualmente, junto a las demás operaciones económicas de la cooperativa, para ser incluidos en los balances presentados anualmente ante la asamblea de trabajadores. En esa oportunidad, el colectivo de asociados cuenta con la posibilidad de aprobar, o no, la gestión de los consejeros; y, a través de ello, son quienes deciden -en última instancia- sobre la distribución de excedentes de la cooperativa.

Para realizar el cálculo de los balances anuales deben ponderar los ingresos y egresos económicos de la cooperativa y, una vez hallado el resultado, descontar el monto correspondiente a los anticipos de retornos entregados a los asociados. Efectuada esta operación, pueden presentarse tres alternativas: que la suma de distribuciones mensuales iguale a los beneficios anuales obtenidos, que la supere o que sea inferior (Billordo, 2021).

En caso de que la sumatoria de los anticipos repartidos supere al cálculo de los excedentes anuales obtenidos, nos encontraríamos con que se repartió más dinero del obtenido durante el ejercicio económico. Caso contrario, si los beneficios obtenidos superan a las cifras distribuidas, ello significaría la existencia de un nuevo excedente a repartir entre los asociados.

En este contexto, los trabajadores – en su rol de administradores- podrán optar por distribuir dichos excedentes entre asociados respondiendo a diferentes criterios; ya sea a todos por igual, o de manera diferencial valorando determinados aspectos o características que busquen destacar de la labor de sus integrantes. También podrían invertir las cifras obtenidas en cubrir gastos de amortización de los elementos de trabajo o destinarlos a la expansión de la UPR a través de la incorporación de nuevas herramientas, establecimientos o tecnologías; o destinar dichos excedentes al ahorro, con el objeto de contar con dinero donde respaldarse en caso de que surjan imprevistos que requieran gastos que, en el mes a mes, la cooperativa no podría cubrir (Billordo, 2021; Heras y Burín, 2014).

Conclusiones

En este capítulo buscamos contextualizar y analizar los procesos de gestión existentes al interior de las UPR, y el modo en que influyen y participan sus integrantes en tales instancias. Partimos de la hipótesis de que estas experiencias se caracterizan por la necesidad de adaptarse tanto a las reglas impuestas por el modelo capitalista, al tiempo que, por tratarse de empresas cooperativas, deben llevar adelante procesos de gestión adaptados y concordantes con los principios y valores propios de este tipo de empresas: horizontalidad, democracia, igualdad y equidad, participación en las tomas de decisiones, entre otros.

Describimos a los miembros de UPR como un colectivo de personas que debieron hacerse cargo de la administración de empresas para poder sostener sus fuentes laborales, funciones para las que -en general- no se encontraban preparados; teniendo en cuenta que el sistema hegemónico guarda para los propietarios de las empresas privadas los roles directivos o de tomas de decisiones. Estos trabajadores debieron, entonces, incorporar sobre la marcha tareas y obligaciones que les eran ajenas, partiendo al mismo tiempo de condiciones precarias (empresas quebradas o vaciadas).

Caracterizamos a las UPR y sus miembros como experiencias organizacionales que deben responder, en principio, a la necesidad de adaptarse a las normas y reglas de producción y distribución capitalistas. A nuestro entender, la novedad y el aspecto a destacar de estas experiencias debe centrarse en aquellas labores que pretenden generar consensos, espacios de participación y democracia, orientados por el ánimo de solidaridad y de justicia social. Actitudes adoptadas más allá de tener en contra todo el engranaje capitalista y su sentido común impuesto, al que ningún habitante de estos tiempos puede escapar.

Si bien nos parece necesario reconocer estas situaciones, consideramos que sería útil para generar debates al interior de las experiencias y dialogar y poner en tensión las

situaciones detectadas, para intentar realizar los cambios necesarios para responder mejor a los principios y valores característicos del sistema cooperativo. Consideramos pertinente llevar adelante un análisis desde esta perspectiva, y no así desde una posición inquisidora que busque encontrar experiencias “puras”, y descartar aquellas que no se adapten o adecúen a las definiciones y modelos planteados desde a teoría.

Bibliografía

- Acuña, E. y Nuñez, A. (2003). *Un marco conceptual para el análisis de la participación*. PRO-ASOCIA Universidad de Chile. Disponible en: <https://bit.ly/3MCMsav>
- Arqueros, M. X. y Manzanal, M. (2004). Formas institucionales y dinámicas territoriales alternativas: pequeñas experiencias participativas en el noroeste argentino. En *III Congreso Argentino y Latinoamericano de Antropología Rural: Antropología y Ruralidad: un reencuentro*. Congreso llevado a cabo en Tilcara, Jujuy, Argentina.
- Billordo, E. F. (2021). *Distribución de excedentes y procesos de administración en una unidad productiva recuperada por sus trabajadores: Frigorífico “Resistencia”, cooperativa de Trabajo “UNIDOS Ltda.” De la ciudad de Resistencia, Chaco* (Tesis de Grado). Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), Argentina.
- Brudnick, P. (2014). *Administración de Cooperativas – Parte 3*. FIQUS Cooperativa de Software. Disponible en: <https://bit.ly/3gdQSIJ>
- Coraggio, J. L. (2007). *Economía social, acción pública y política: Hay vida después del neoliberalismo*. Buenos Aires, Argentina. Fund. Centro Integral Comunicativo, Cultura y Sociedad – CICCUS.
- Heras, A. I. y Burín, D. (2014); Para que las diferencias no se transformen en desigualdad: Criterios para distribuir

- recursos y remunerar el trabajo en colectivos autogestionados de Argentina; *Idelcoop*; 213, 72-109.
- Hopenhayn, M. (1988). *La participación y sus motivos*. Lima, Perú. Acción Crítica – CELATS.
- Ley Nº 20.337/73. Ley de Cooperativas. Buenos Aires, Argentina, 02 de mayo de 1973.
- Ortubia Díaz, E. C. (2014). *Empresas Recuperadas por sus Trabajadores y Trabajadoras en el sector agroalimentario mendocino: Los casos de Recuperando lo Nuestro y Oeste Argentino* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- Perbellini, M. (2010). “Cuerpos” y “lógicas autogestivas”: el caso de los trabajadores de empresas recuperadas. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*.
- Rebón, J. (2004). *Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas*. Buenos Aires, Argentina. La Rosa Blindada – P.ICA.SO.
- Rebón, J. (2007). *La Empresa de la Autonomía. Trabajadores recuperando la producción*. Buenos Aires, Argentina. COLECTIVO EDICIONES – P.ICA.SO.
- Ruggeri, A. (2009). *La economía de los trabajadores: autogestión y distribución de la riqueza*. Buenos Aires: Ediciones de la Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.
- Ruggeri, A. (2014). *Informe del IV relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina. 2014. Las empresas recuperadas en el periodo 2010-2013*. Programa Facultad Abierta – Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Vieta, M. (2007). Las empresas recuperadas por sus trabajadores como cooperativa de trabajo: Una breve mirada a las cinco características que distinguen el caso argentino. *Primer encuentro internacional de debate “La economía de los trabajadores: autogestión y distribución de la riqueza”*. Ponencia llevada a cabo en Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

8

Sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria

Apuntes para el debate teórico de un concepto en construcción

MARÍA FLORENCIA BENEDETICH¹

Resumen

El presente ensayo explora ideas de autores referentes del campo de la economía social y solidaria y recoge elementos para un debate en torno al concepto de sostenibilidad de los emprendimientos solidarios, así como los desafíos actuales a los que se enfrentan.

Palabras claves

Sostenibilidad – economía social y solidaria – emprendimientos solidarios

¹ fbenedetich@gmail.com.

Un concepto en construcción

El concepto *sostenibilidad* de emprendimientos vinculados a la economía social y solidaria (ESyS), así como su alcance y complejidad, lejos de estar definidos, se encuentran actualmente en construcción. Esto podría explicarse en el propio debate más amplio que se da dentro de las ciencias sociales sobre qué se entiende por ESyS.

Diversos autores argumentan sobre los principios que guían la organización de la economía de estos emprendimientos, basándose en enfoques, a priori, contrapuestos: el de mercado y el de la solidaridad. Un aporte importante proviene de José Luis Coraggio (2009), al definir la reproducción ampliada de la vida de todos y todas, incluyendo a las generaciones futuras como propósito final de la economía. Esto presupone que hay otros principios de organización de la economía que no se reducen al principio de mercado y que subyacen, aun cuando sean ignorados por la economía tradicional: el principio de redistribución, el principio de reciprocidad entre los participantes, principio de comercio justo, autarquía. Agrega Coraggio (2013) que estos principios están vinculados a la solidaridad, de allí que la economía social sea también solidaria.

Este posicionamiento ético sobre la economía implica que la sostenibilidad de los emprendimientos solidarios, para perseguir el principio de reproducción ampliada de la vida, depende no sólo de los saldos financieros o comerciales, sino de, entre otras condiciones: a) la voluntad y consistencia de las acciones sociales, políticas y económicas de los trabajadores y sus comunidades inmediatas, b) un contexto que incluye como componente principal el acceso a bienes públicos no monetizados provistos en parte, pero no solamente, por el Estado en sus diversos niveles. Sobre estas condiciones deposita Coraggio las posibilidades de sostenibilidad de estos emprendimientos (2013).

Bajo estas consideraciones, el concepto *emprendimiento solidario* abarca diversas modalidades de organización económica, originadas en la libre asociación de los trabajadores, en las cuales la cooperación funciona como base de la eficiencia y la viabilidad (Gaiger, 2013). La presencia de las relaciones asalariadas está minimizada, dado que, a través de la socialización de los medios de producción y autogestión, expresan una tendencia de la economía popular, de base doméstica y familiar; incluso la reconversión de la experiencia obrera del trabajo en formas recuperadas de gestión autónoma. Combinan sus actividades económicas con acciones de índole educativa y cultural, de alcance comunitario.

Para profundizar en el debate teórico sobre estos principios, enfoques y conceptos, el contenido de este ensayo se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se esbozan las ideas vinculadas a la ESyS como campo de conocimiento y acción, su resurgimiento en el siglo XX, diversos enfoques conceptuales y los desafíos a los que se enfrenta como proyecto transformador. En segundo lugar, se aportan discusiones sobre lo que se entiende por *sostenibilidad* de los emprendimientos desarrollados en el marco de esta otra economía. Finalmente, se comparten algunos estudios recientes realizados sobre la problemática en ámbitos académicos nacionales.

Economía social y solidaria

La ESyS abarca un conjunto de emprendimientos económicos que han ido desarrollándose de manera diferenciada a la empresa típica de la economía capitalista o a la estatal, emprendimientos que también se diferencian de las iniciativas de las economías populares de subsistencia y que se caracterizan por realizar actividades económicas con miras

al desarrollo humano, vinculado a la comunidad o territorio de pertenencia, siendo la autogestión asociativa y democrática el mecanismo de gestión y sostenibilidad de los mismos. Las organizaciones de la ESyS se proponen “objetivos sociales y políticos orientados hacia la satisfacción de las necesidades de sus integrantes y sus comunidades, a través de la integración y transformación social” (Vázquez, 2022, p. 34).

Podrían observarse, al menos, dos trayectorias empíricas: la economía social tradicional o histórica y la nueva economía social o economía solidaria.

Las experiencias comprendidas en la economía social tradicional o histórica presentan antecedentes que, según Pastore (2006), se remontan a la primera mitad del siglo XIX, emergiendo como respuesta a los efectos sociales adversos de la revolución industrial cuando surgen las primeras manifestaciones de cooperativismo obrero. Estas experiencias tomaron las formas sociales hoy conocidas como cooperativas y mutuales.

Ya en el siglo XX, la ESyS resurge como estrategia para afrontar los cambios trascendentales de época que minaron los acuerdos comunitarios y reglas institucionales que constituían la matriz del modelo de desarrollo de posguerra y que derivaron en crisis de la sociedad salarial.

El desarrollo de posguerra se sustentó en un modelo de acumulación, el capitalismo fordista (Hirsch, 1999), cuyas características preponderantes fueron: producción en masa y ampliación del mercado interno estimulado por el consumo de los asalariados. Este modelo, junto a la formalización de los sindicatos y la expansión del Estado de Bienestar, permitió que las sociedades se integraran en torno al trabajo asalariado.

Sin embargo, la crisis económica mundial de los años 70 y posteriormente las medidas neoliberales y los gobiernos dictatoriales socavaron las bases del modelo de acumulación fordista hacia un nuevo modelo de capitalismo global caracterizado por la deslocalización de la producción, la

comercialización a través de monopolios y oligopolios y el imperio del capital financiero. El concepto de acumulación por desposesión de Harvey (2007) caracteriza a esta nueva etapa del capitalismo, que incluye procesos como: la mercantilización y privatización de la tierra, la expulsión forzosa de poblaciones campesinas, la conversión de derechos de propiedad colectiva en exclusivamente privados y a la supresión de formas de producción y consumo alternativos. Polanyi (2011) advierte que la consolidación del capitalismo a nivel mundial, con mercados autónomos del resto de la sociedad y la mercantilización de bienes como el trabajo, la naturaleza o el dinero, amenazan la reproducción de la vida y profundizan las crisis salarial, económica y financiera. Castel (2009) señala como tendencias actuales del mercado de trabajo la instalación de una desocupación masiva y la precarización de las condiciones laborales.

Es ante esta perspectiva que (re) surge la ESyS como respuesta a las consecuencias más extremas del capitalismo global: desempleo en masa, cierre de empresas y creciente marginalización de los desempleos crónicos (Singer, 2004). Resurgen y se repiensen las modalidades de resistencia y acción transformadora de experiencias, basadas en otra lógica económica; una lógica centrada en el trabajo, que permita la reproducción ampliada de la vida y el buen vivir (Coraggio, 2002).

En este sentido, Pastore (2010) expresa que son las nuevas experiencias de la ESyS, expandidas en las últimas décadas, la respuesta social a la problemática del desempleo, resignificando y revalorizando al trabajo como elemento articulador y al entramado social que sustenta los vínculos de solidaridad y apoyo mutuo, incorporando a los colectivos sociales más vulnerables y gestionando, a través de formas alternativas, las necesidades emergentes de la sociedad.

Para comprender los procesos de la economía social, podría partirse de diferentes enfoques.

Desde una perspectiva de economía alternativa, los sujetos e instituciones vinculados a la economía social

manifiestan una lógica distinta a la del mercado maximizador de utilidades, la de la solidaridad. Persiguen el bienestar para todos los miembros de los emprendimientos y de las comunidades en las cuales están insertos y para los cuales el trabajo es un vehículo para establecer relaciones de reciprocidad y solidaridad (además de meramente de intercambio y distributivas).

Siguiendo esta perspectiva, Arroyo (2004) denomina *sistema alternativo* a aquél con un sujeto histórico distinto coincidiendo con Nosetto (2005), quien manifiesta que la economía social puede entenderse como preexistente al mercado y al Estado, porque lo natural es lo social. Coraggio (2002) establece el concepto de *economía del trabajo*, refiriéndose al último y más acabado grado de desarrollo de la economía social, en la cual parece no haber lugar para una economía basada en otra lógica que no sea la solidaria. Así, el autor define a la economía como:

[...] el sistema de instituciones, valores y prácticas que se da una sociedad para definir, movilizar, distribuir y organizar capacidades y recursos a fin de resolver de la mejor manera posible las necesidades y deseos legítimos de todos sus miembros (reproducción ampliada de la vida de todas y todos, incluyendo las generaciones futuras) (Coraggio, 2009, p. 147).

La segunda perspectiva para abordar la economía social utiliza un enfoque que no pretende confrontar, sino más bien convivir con el sistema dominante, siendo complementarios dentro de un sistema plural, emergiendo coyunturalmente ante la incapacidad de estos últimos para resolver la satisfacción de sus necesidades. Así, para algunos autores (Nosetto, 2005; Pastore, 2006, 2010) puede entenderse a la economía social como un subsistema que coexiste con lo público y lo privado; y en esta convivencia plural, las instituciones llamadas mercado, estado y familia interactúan equilibrándose.

Un tercer enfoque emerge en la disputa entre los dos primeros: la visión de la economía social como emergente

coyuntural. En este sector, no hay opciones para seguir perteneciendo al mercado, pero tampoco el estado atiende las necesidades de los actores involucrados. Sin embargo, esta economía social friccional se plantea como transitoria, dado que, eventualmente cuando las otras dos instituciones solucionen sus fallas, no tendría razón de existir, pues, desde esta óptica, lo natural es el mercado. Nosetto (2005) ejemplifica este concepto con el llamado *tercer sector*.

Sector informal es una denominación utilizada por Arroyo (2003) y podría incluirse en esta última categoría en cuanto que está compuesto por los excluidos del modelo, con poco o nulo desarrollo de pensamiento crítico, quienes reaccionan ante el contexto pues carecen de elementos culturales, sociales, materiales como para modificarlo. El autor ubica al sector informal como integrante de la economía social, junto a otras dos corrientes: una, opuesta abiertamente al sistema capitalista y otra que adopta formas organizacionales diferentes pero que coexiste sin cuestionamientos al mismo. El sector de la economía informal está constituido por trabajadores que subsisten, excluidos del modelo, es decir, del mercado, del sistema laboral, financiero, de oportunidades. En esta situación, los actores no acceden al crédito, sus escalas de producción son ineficientes, presentan dificultades para insertarse en el medio, necesitan capitalizarse en sentido humano, social y económico y no están constituidos bajo ningún formato establecido por ley como sujetos de derechos y obligaciones en el campo de la economía formal. Es esta condición, fundamentalmente, la que les impone la característica de informales y la que los excluye.

Coraggio (2013) también señala a la economía popular² como sector vinculado a la economía social. Este grupo coexiste con las formas capitalistas de producción y con la

² Para un mejor desarrollo del concepto de Economía Popular, ver en este libro el artículo *Una lectura de la economía popular desde sus disputas conceptuales y políticas* de Laura Pegoraro.

economía estatal. Esta economía popular está conformada por unidades domésticas y las instituciones generadas ad hoc, cuya lógica es la reproducción ampliada de la vida de todos los miembros y para lograrlo realizan actividades que no necesariamente son reconocidas en forma de salario. El conjunto de estas actividades, saberes, valores es llamado fondo de trabajo y es ejecutado por trabajadores ininterrumpidamente. Aquí, la coordinación se logra a través de la cooperación solidaria y negociada. Las unidades domésticas vinculadas a través de redes organizadas conformarían la economía social.

La diferencia fundamental que se plantea entre ambos conceptos radica en el valor y las características que los actores asignarían al trabajo. Para los de la economía informal, en la visión de Arroyo (2003), es un medio de subsistencia y a través del cual, eventualmente, ingresar al sistema formal. En cambio, los actores de la economía popular, según Coraggio (2010), consideran al trabajo como capacidad humana, no como mero factor de la producción y sus metas están relacionadas con la satisfacción de las necesidades tanto materiales como inmateriales de todos los integrantes de las unidades económicas.

Entonces, para consolidarse como proyecto de transformación, ¿cuáles son los desafíos que enfrenta la ESyS? José Luis Coraggio y de Jean Louis Laville proponen aportes para la reflexión.

La institucionalización de los valores de solidaridad emerge como prioritario.

Coraggio (2008) afirma que los esfuerzos por mantener y consolidar la solidaridad no alcanzan si estos valores y prácticas complejas no se cristalizan en un cambio de paradigma cultural que genere transformaciones radicales, respecto de valores asumidos como naturales impuestos por la economía de mercado. Entonces, institucionalizar los valores de solidaridad implica un acuerdo social sobre la necesidad de desarrollar una economía que integre sociedades justas. Esa otra economía, según el autor, se funda

en el valor del trabajo y configura un proyecto superador respecto de la ESyS.³

Laville (2004) expone el reto de institucionalizar estos valores, pero desde la consideración de la economía en sentido plural, basada en distintas combinaciones de los principios de intercambio, reciprocidad y redistribución (que coexisten), reconociendo formas organizativas diversas. El autor reconoce la importancia de la ESyS como vehículo para la profundización democrática, dado que posibilita el acceso a la sociedad a los espacios públicos de participación y deliberación.

Señala Laville (2004) que las instituciones, en tanto construcción social, son cambiantes. Partiendo de esa afirmación, entonces, es posible cambiar los valores institucionalizados de la economía de mercado a través del cambio de paradigma que menciona Coraggio (2008), construyendo así otra economía, que contemple las necesidades legítimas de todos los miembros de la sociedad y que las resuelva de la mejor manera posible en cada situación y momento histórico. No se trata de construir una economía para pobres sino, más bien, una propuesta para toda la ciudadanía. En definitiva, una economía en la que la sociedad sea el origen y destino de las actividades económicas.

Se tornan requisitos para alcanzar esta meta social la revisión de los supuestos o rasgos característicos de la economía de mercado subrayados por Polanyi (2011) y compartidos por Laville (2004): la autorregulación del mercado y la autonomización de la esfera económica (separada de la esfera política), asimilada únicamente al mercado. Esto conllevaría a la distinción entre economía formal, entendida en los términos clásicos,⁴ y economía sustantiva, la que tiene

3 Coraggio (2008) considera a la ESyS como una construcción práctica y de sentidos que propende al desarrollo de esa "otra economía".

4 Se entiende por economía formal a aquella que se organiza en referencia a la escasez y que se escinde de las dimensiones política, cultural y social, persiguiendo la eficiencia en la asignación de los recursos.

como elementos constitutivos a las relaciones e interdependencias entre los seres y el ambiente.

Estos supuestos generan otro reto para la consolidación de la ESyS como proyecto de transformación: el encasamiento de la economía en el ámbito de la sociedad para evitar desembocar en una sociedad de mercado que dirima sus conflictos y organice sus intereses a través de la *mano invisible* en detrimento de la deliberación política y democrática.

En este sentido, Coraggio (2010) señala que la economía real está fuertemente asociada con la capacidad política de una sociedad,⁵ siendo la política la herramienta para evitar la acumulación ilimitada de la riqueza en una sociedad democrática.

Para Laville (2005), las acciones colectivas iniciadas en nombre de la solidaridad son indisolublemente sociales, económicas y políticas. Esta economía de la solidaridad abarca las actividades que fomentan el compromiso de los ciudadanos y, en consecuencia, fortalezca la democratización de la economía (Laville, 2009). En definitiva, el autor propone restablecer, como forma de afrontar este reto y de legitimar la economía social, un cuestionamiento político por parte de la sociedad sobre la economía. Este cuestionamiento tenderá a sustituir la institucionalización de la sociedad de mercado por la de una economía pluralista con mercado, como fue mencionado anteriormente.

Una economía con conciencia social, señala Coraggio (2010) “es una propuesta de acción, una propuesta de construcción de otra organización económica, una propuesta política que requiere la crítica de lo existente y la formación de una voluntad política mayoritaria” (p. 35).

El desafío es pensar cómo construir otro sistema económico que no se plantee ser antipolítico, sino pro democracia

⁵ Coraggio (2011) afirma que todo aquel proyecto que impulse o promueva la economía social es uno de carácter político, dado que su meta es la transformación de la realidad a través de acciones colectivas.

participativa (Coraggio, 2011), atendiendo las formas en que la economía social puede expandirse sin alienarse, poniendo límites a la economía del capital y a la economía pública a través de la reproducción ampliada basada en sus propios fundamentos materiales, políticos e institucionales. El autor interpreta que el desarrollo de una socioeconomía es posible si los agentes económicos no son observados como entes separados de su historia y sus identidades, sino que, por el contrario, se movilizan e interactúan dentro de instituciones acordadas voluntariamente, bajo el paraguas de su propia cultura. Estas interacciones cotidianas, en el ámbito local, permitirían superar la alienación por concentración de poder en manos del estado. La estrategia para la expansión se basa en el ensanchamiento de los límites del campo de la economía social.

Para Laville (2004), no se trata de reemplazar al estado ni al mercado, sino de combinar la solidaridad redistributiva de la economía no mercantil⁶ y la solidaridad recíproca, presente en una economía no monetaria, para propender al empoderamiento y autogestión de la sociedad. Es aquí que Laville (2005) plantea el concepto de hibridación para comprender el papel de la economía solidaria como equilibradora de los tres polos de la economía.

Sostenibilidad de los emprendimientos

La sostenibilidad de estos emprendimientos comprendidos en esta otra economía es objeto de análisis a lo largo de las últimas décadas. Incluso, señala Vázquez (2010), el concepto

⁶ Laville considera tres polos de la economía real: la economía mercantil; la no mercantil y la no monetaria. En la economía mercantil la distribución de bienes está en manos, principalmente, del mercado. En la no mercantil, la redistribución de bienes se realiza primordialmente a través de la autoridad pública. En la economía no monetaria, es la reciprocidad la que distribuye bienes y servicios. Estos tres polos están jerarquizados y es el rol de la economía social reequilibrar la economía.

de *sostenibilidad* continúa debatiéndose y construyéndose. Al intentar abordar las implicancias y alcances del mismo, especialmente vinculado a los emprendimientos de la ESyS, Litman et al. (2015) indican que “resulta hoy uno de los tópicos más complejos dentro del campo de la llamada economía social” (p. 27).

Existe una idea naturalizada respecto a que la sostenibilidad implica que las cuentas cierren y, de ser posible, quede un saldo monetario positivo (Coraggio, 2013). Sin embargo, el autor advierte que la mirada microeconómica sobre las experiencias, a nivel individual, no alcanza; es necesario observar el contexto socioeconómico y político en el que se desarrollan las mismas y las condiciones sistémicas que posibilitan, a nivel meso y macro, la reproducción ampliada de la vida de todos, a través de una gestión consciente. A modo de aproximación a la visión del autor, se puede establecer que la sostenibilidad de los emprendimientos y experiencias de la economía social está condicionada, entre otros factores, por el rol que desempeñan los agentes vinculados a los mismos, por las condiciones del contexto en el que se desarrollan y los tipos de relaciones que puedan establecerse entre ambos.

En cuanto a los agentes vinculados directamente, los actores locales, no evidenciarían, en ciertos casos, la capacidad para asociarse y desarrollar actividades productivas, es decir, la aptitud para autogestionarse. En relación con esto, Arroyo (2004) expresa que prevalecen sectores vinculados más al mundo del empleo (y a la idea de ser empleados) que al mundo del emprendedurismo. Esto se relaciona directamente con las oportunidades de capacitación, no solo en términos de oficio y gestión estratégica, sino, particularmente, con relación a las virtudes del asociativismo y la cooperación hacia dentro del emprendimiento y también hacia fuera del mismo, con otras organizaciones, de forma tal que puedan consolidarse redes de contención socioeconómicas.

Coraggio (2013) nomina a estas categorías como condiciones micro y meso, respectivamente. Un factor muy importante es la aceptación por parte de estos actores de un modelo distinto de acumulación y de distribución, un modelo construido en torno al trabajo y las relaciones humanas. Asumida esta idea, el eje de esta economía sería el incremento de la calidad de vida de sus actores, basado en el trabajo asociado, no en el trabajo asalariado.

Con base en esta idea, Fournier y Rofman (2006) mencionan al precio justo, cuidado de la naturaleza, cuidado de las relaciones laborales, integración social y acceso a derechos ciudadanos como condicionantes de la sostenibilidad de las experiencias dentro del esquema ético de la economía social.

Respecto del contexto y su influencia en los casos, debe entenderse y estudiarse los emprendimientos interrelacionados con su medio socioeconómico, lo que implica que esta sostenibilidad debe ser medida en sentido sistémico.

Un actor de particular peso en el contexto de estos emprendimientos es el Estado y el rol que éste asume (articulado en sus tres niveles) adquiere especial relevancia. Es vital la importancia de la acción estatal en el diseño, implementación y promoción de políticas públicas que estimulen la economía social con base en el desarrollo local o regional; por ejemplo, articulando cadenas productivas o financiando estos emprendimientos y adecuando el sistema tributario a las necesidades de los mismos. Esto requiere un Estado activo en cuya agenda esté priorizada la necesidad del cambio hacia modelos distintos al conocido asistencialismo burocrático. Asimismo, se requiere la correcta aplicación de instrumentos legales que posibiliten y sustenten la ejecución de dichas políticas, permitiendo, fundamentalmente, la sostenibilidad de las experiencias.

En el contexto, además, aparecen las universidades con un papel a desarrollar realmente significativo, favoreciendo la difusión de ideas, facilitando ámbitos de discusión

democráticos o gestando proyectos de asesoría o desarrollo. Como usinas de pensamiento, son el ámbito ideal para desarrollar modelos alternativos al de la economía neoclásica y su racionalidad instrumental medio-fin.

En Argentina, los estudios sobre la temática han ido ganando en volumen y calidad, desde comienzos del 2000 hasta el presente, particularmente estimulados por programas académicos y de investigación enraizados en universidades nacionales o institutos de investigación. En otros países como Ecuador, Bolivia, España o Francia, el acervo es aún mayor habida cuenta que el nivel de institucionalización de la ESyS es superior a lo observado en Argentina. En los países sudamericanos mencionados, los derechos de la naturaleza y el Buen Vivir han sido incorporados a sendas constituciones nacionales; en el caso de los países europeos, la larga tradición de convivencia entre organizaciones mercantiles de la economía capitalista con organizaciones de la economía social tradicional (cooperativos y mutuales) estimula y acrecienta la investigación en este campo disciplinar.

En la esfera nacional, la Universidad Nacional de General Sarmiento en el marco de la Maestría en Economía Social (MAES), es una de las instituciones que suma aportes teóricos, empíricos y metodológicos con los trabajos de investigación realizados por los estudiantes que egresaron de dicho trayecto formativo.

Coraggio y Deux Marzi (2015), a partir de la sistematización de las tesis producidas en este la MAES, observan algunas prioridades para seguir avanzando en la investigación en el campo. Los autores expresan que “hay un vacío en lo relativo a estudios teóricos y empíricos referidos al nivel sistémico, así como al enfoque macro” (p. 106). Agregan, entre otros aspectos, la necesidad de avanzar en el diseño de políticas públicas amplias relacionadas con la ESyS y no focalizadas en un determinado ámbito de la vida comunitaria.

En general, las futuras líneas de investigación sobre la ESyS deberían investigar, entre otros aspectos, cómo crear

condiciones para hacer sostenibles los emprendimientos con inclinaciones hacia la solidaridad económica (Coraggio, 2021).

Dentro de este marco, la tesis de maestría de Ana Luz Abramovich (2007) centra el problema de investigación en dos dimensiones: 1. las capacidades y habilidades organizativas, productivas y de gestión (de la información y comercial) que se crean o recuperan en los beneficiarios de un programa público destinado a promover actividades socioproductivas (Tipología 6 del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, PJJHD), en cuanto productores, así como las que tienen más dificultad para consolidarse; 2. las dificultades internas y externas que se les presentan a los emprendedores en su intento de llevar sus productos al mercado tal como el Programa lo establece. Para abordar el problema se plantea dos objetivos: 1. Analizar las capacidades-habilidades organizativas, productivas y de gestión que se crean o recuperan en los beneficiarios del PJJHD; 2. Describir otras dificultades internas y externas que se les presentan a los emprendedores al llevar sus productos al mercado. Los casos analizados están localizados en los partidos de Malvinas Argentinas, La Matanza y José C. Paz (Gran Buenos Aires) y el intervalo temporal bajo análisis es el período 2004 y 2005. Propone un abordaje cualitativo y cuantitativo. Recurre a una estrategia de triangulación basada en una amplia diversidad de fuentes de información primarias y secundarias. La autora concluye que, para la promoción de emprendimientos, no alcanza con generar las capacidades internas de producción, gestión y comercialización; debe tenerse en cuenta la manera en que los factores externos, específicamente el funcionamiento del mercado de productos, afectan en su desempeño. Como resultado de la investigación, se sintetizan diferentes obstáculos que inciden en el éxito de los emprendimientos. Este trabajo aporta elementos, desde un análisis de determinadas trayectorias empíricas, para pensar los condicionantes sistémicos en tanto que explicita la interacción entre factores internos

y factores externos, poniendo luz sobre los limitantes que operan sobre la sostenibilidad de las mismas.

Por su lado, Gonzalo Vázquez (2010) desarrolla una conceptualización acerca de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados que posibilita repensar sus condiciones de sostenibilidad. Para ello, parte de caracterizar la economía desde una perspectiva sustantiva, siguiendo a Polanyi. Es un trabajo teórico basado en desarrollos conceptuales predominantemente latinoamericanos en el período 1990-2009. Metodológicamente, utiliza la revisión y análisis bibliográfico de los autores predominantes del campo, entre ellos Coraggio, Razeto, Singer, Gaiger, Tiriba, Hintze. Las contribuciones del trabajo de Vázquez son sustantivas en el campo teórico. Por un lado, revisa conceptos relacionados con el trabajo asociativo y autogestionado y analiza su potencial para el desarrollo de formas económicas alternativas a las de la economía de mercado. A su vez, analiza las condiciones de sostenibilidad de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados en términos de inserción de los mismos en los mercados.

El trabajo de Malena Hopp (2018) es otro aporte significativo. Enrolada en instituciones tales como CONICET, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación, la autora sostiene que la problemática acerca de la sostenibilidad requiere la referencia necesaria a las condiciones políticas, económicas, sociales, culturales e institucionales en las que se desarrollan los trabajos cooperativos, asociativos o autogestionados. Hopp se plantea analizar el modo en que las transformaciones de las políticas públicas argentinas afectan el desarrollo y las condiciones para la sostenibilidad de las experiencias de la ESyS, durante el período del gobierno de la coalición Juntos por el Cambio (2015-2019). Utiliza el análisis documental como estrategia metodológica, junto a un trabajo de campo cualitativo con base en entrevistas a técnicos profesionales de determinadas áreas del Ministerio

de Desarrollo Social de la Nación; así como grupos focales en los que participaron cooperativistas y destinatarios de los programas de Ingreso social con Trabajo Ellas Hacen y Argentina Trabaja. El trabajo de Hopp se acerca a la propuesta conceptual de Coraggio sobre las condiciones sistémicas de sostenibilidad de los emprendimientos de la ESyS, poniendo foco en las políticas públicas diseñadas e implementadas en un período reciente, a la vez que converge en el trabajo de Abramovich mencionado anteriormente, particularmente en el planteo de factores internos y externos/contextuales que deben ser analizados para evaluar la sostenibilidad de los emprendimientos.

Consideraciones parciales para seguir pensando

La sostenibilidad de los emprendimientos de la ESyS es, actualmente, un fenómeno en discusión. Dos enfoques contrapuestos parecen definir los valores (y el campo) de esta otra economía; por un lado, la lógica clásica del mercado, cuyo criterio de éxito y sostenibilidad radica en la acumulación de capital a través de la eficiencia económica y el logro de beneficios; por otro, principios de organización de la economía que buscan la reproducción ampliada de la vida comunitaria con criterio solidario. Entre estos enfoques, se cuelean variantes friccionales que entienden a la ESyS como un estadio emergente, coyuntural y transitorio entre mercado y estado.

En el plano concreto, se observan dificultades presentes en las experiencias de la ESyS que se constituyen en grandes desafíos a ser abordados si el objetivo es la sostenibilidad de las mismas. La necesidad de fortalecimiento de las organizaciones y redes de la ESyS, a través del desarrollo del poder económico sistémico del sector se observa relevante, tanto en las escalas micro, meso y macrosocial dado que posibilitaría la sostenibilidad de las experiencias, así

como la articulación entre las escalas productivas. Además, organizaciones y redes deberían propender al desarrollo de capacidades organizativas y de gestión social, sin perder el horizonte de los valores y principios de solidaridad, reciprocidad, redistribución, comercio justo, autarquía. La educación popular y la divulgación académica tienen un rol preponderante en tanto espacio de formación y conformación de conocimiento y técnicas a partir de la recopilación de las experiencias. La educación participativa, además, podría propiciar al empoderamiento de la sociedad, lo que permitiría superar los desafíos aquí planteados, debido a que el conjunto social podrá institucionalizar y abrazar otra economía, una economía que se construye para la reproducción de la vida, así como desarrollarse a través de la autogestión, democráticamente.

El campo de la ESyS es periférico en la consideración de la doctrina económica hegemónica. De allí que estas prácticas sociales y las condiciones para su sostenibilidad no pueden ser explicadas desde el enfoque dominante. Dada la potencialidad que presentan los emprendimientos solidarios para construir o reconstruir tejido social y económico fragmentado, dinamizar economías regionales y propender al desarrollo territorial y humano, emerge como necesario aportar al debate teórico sobre su sostenibilidad.

Bibliografía

Abramovich, A. (2007). *¿Es posible crear productores? Un análisis de grupos de emprendedores financiados por la Tipología 6 "Actividades Socioproductivas" del Componente Materiales del Programa Jefes de Hogar*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de General Sarmiento]. Disponible en: <https://bit.ly/3S97pet>

- Arroyo, D. (2003). Los ejes centrales del Desarrollo Local en Argentina. Ponencia de Desarrollo Local en Jefatura de Gabinete de Ministros.
- Arroyo, D. (2004). *La Economía Social como estrategia de inclusión*. FLACSO.
- Bernatene, M., Molinari G., Muraca T., Ungaro, P., Canale, G. (2006). *Coordinación y seguimiento de microemprendimientos productivos. Modelo alternativo a los tutorados del PNUD en Argentina*. Disponible en: <https://bit.ly/3rYAn67>
- Castel, R. (2009). ¿Más allá del asalariado o más acá del empleo? La institucionalización del precarizado. En Castel, R.: *El ascenso de las incertidumbres*. Fondo de Cultura Económica, pp. 125 a 145.
- Coraggio, J.L. (2002). *La Economía social como vía para otro desarrollo social*. URBARED (Red de Políticas Sociales). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Coraggio, J.L. (2008). Necesidad y posibilidades de Otra Economía. *Revista América Latina en movimiento*. Edición 430. RILESS.
- Coraggio, J.L. (2008). *Economía social, acción pública y política*. Buenos Aires: CICCUS.
- Coraggio, J.L. (2009). Polanyi y la Economía Social y Solidaria en América Latina. En Coraggio, J. L. (org.), *¿Qué es lo económico? Materiales para un debate necesario contra el fatalismo*. Buenos Aires: CICCUS.
- Coraggio, J.L. (2010). Pensar desde la perspectiva de la economía social. En Citadini, R., Caballero, L., Moricz y Mainella, F. (comp.), *Economía social y agricultura familiar. Hacia la construcción de nuevos paradigmas de intervención*. Ediciones Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- Coraggio, J.L. (2013). Sostenibilidad. En Coraggio, J.L., Laville, J. y Cattani, D. (comp.) *Diccionario de la otra economía*. Universidad de General Sarmiento.

- Coraggio, J.L. (2013). Introducción. En Coraggio, J.L., Laville, J. y Cattani, D. (comp.) *Diccionario de la otra economía*. Universidad de General Sarmiento.
- Coraggio, J.L. y Deux Marzi, M. (2015). *Diez años de producción de conocimiento sobre la economía social y solidaria*. Las Tesis de Maestría Economía Social. Ediciones Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Coraggio, J.L. (2021). La Pandemia y después: Nueve líneas de investigación en Economía Social y Solidaria. *Revista Otra Economía*, vol. 14, n. 26:3-13, julio-diciembre 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3yPfnCD>
- Fournier, M. y Rofman, A. (2006). El desarrollo local como modelo alternativo de política social: una reflexión sobre modelos, estrategias y territorios. En Andrenacci, L. (comp), *Problemas de política social en la Argentina contemporánea*. Ediciones Prometeo-Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Gaiger, L. (2013). Emprendimientos solidarios. En Coraggio, J.L., Laville, J. y Cattani, D. (comp.) *Diccionario de la otra economía*. Universidad de General Sarmiento.
- Harvey, D. (2007). *El nuevo imperialismo: acumulación por desposesión. Textos y entrevistas*. Piedra Papel.
- Hirsch, J. (1999). ¿Qué es la globalización? En *Globalización, capital y Estado*. Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <https://bit.ly/3VvEZhZ>
- Hopp, M. (2018). Sostenibilidad y promoción del trabajo asociativo, cooperativo y autogestionado en la Argentina actual. *Revista Otra Economía*, 11(20), 156-173. Disponible en: <https://bit.ly/3T7YgEl>
- Laville, J.L. (2004). El marco conceptual de la economía solidaria. En Laville, J.L. (comp.), *Economía Social y Solidaria: una visión europea*. Ediciones Universidad General Sarmiento, Fundación OSDE y Editorial Altamira.
- Laville, J.L. (2005). *Economía solidaria, economía social, tercer sector: las apuestas europeas*. Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública. Disponible en: <https://bit.ly/3TmsZnW>

- Laville, J.L. (2009). Los retos de la economía solidaria. Extracto en Laville, J.L. y García Jané, J., Crisis Capitalistas y economía solidaria. Una economía que emerge como alternativa real. Editorial Icaria.
- Litman, L.; Fernández Álvarez, M. y Sorroche, S. (2015). Contornos (políticos) de la sustentabilidad (económica): notas etnográficas a partir del estudio de dos organizaciones de la “economía social”. Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco; *Identidades*; Nro. 8; Junio; 26-41. Disponible en: <https://bit.ly/3yKSGcz>
- Nosetto, L. (2005). La vigencia de la economía social en tanto síntoma del sustrato social del trabajo humano. En 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades.
- Pastore, R. (2006). Diversidad de trayectorias, aproximación conceptual y pluralidad de proyectos de la Economía Social. Documento N. 54 del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Pastore, R. (2010). Un panorama del resurgimiento de la economía social y solidaria en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad Nacional de Quilmes. Año 2, Número 18.
- Pegoraro, L. (2022). Una lectura de la economía popular desde sus disputas conceptuales y políticas, en: Alegre, Javier; Bartlett, Joaquín y Gómez, César (2022). *Dimensiones situadas del trabajo: actores, contextos y formas de organización y producción*. Buenos Aires: Teseo
- Polanyi, K. ([1944], 2011). La gran transformación. Fondo de Cultura Económica.
- Singer, P. (2011). A América Latina na crise mundial. *Revista Otra Economía*, 3(4), 7-15. Disponible en: <https://bit.ly/3EMFCxe>
- Vázquez, G. (2010). *El debate sobre la sostenibilidad de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados*.

[Tesis de Maestría, Universidad Nacional de General Sarmiento]. Disponible en: <https://bit.ly/3EMBEVn>

Vázquez, G. (2014). Una perspectiva de economía sustantiva con pluralidad de principios e Instituciones. *RED Sociales*. 1:118-134. Disponible en: <https://bit.ly/3S6Jo7Q>

Vázquez, G. (2022). Aportes para pensar y actuar en la gestión de las organizaciones autogestionadas. *Otra Economía*, 15(27), 33-48.

III. Cultura: experiencias, trabajos y teorizaciones

Signos de vida, alternativas de sociabilidad

La escritura autoetnográfica como ejercicio de problematización

MARCOS MONSALVO RICCI¹

Resumen

La escritura como acto solidario que procura la ligazón del sentir, pensar, hacer, escribir y leer, es la base experimental de este texto. El mismo se propone articular y dotar de sentidos a vivencias personales, acontecimientos históricos de diferente envergadura, experiencias de militancia y marcos conceptuales que, de diversas maneras, fueron el germen que configuran los actuales intereses y compromisos políticos y académicos del autor. Este artículo supone un ejercicio en clave autoetnográfica, que se plantea como estrategia creativa para problematizar estos intereses. En sus diferentes secciones, se narran sucesos que van desde estrategias y lazos de solidaridad como medios de subsistencia durante la crisis de 2001, en la Argentina, pasando por aprendizajes en el marco de una investigación junto a un grupo de mujeres en Colombia y experiencias relacionadas con la práctica

¹ marcos.monsalvo@comunidad.unne.edu.ar.

musical colectiva en orquestas comunitarias del Chaco. A lo largo del texto se busca combinar registros variados que imbrican pulsiones íntimas con lógicas propias del ámbito académico, con el propósito de develar la relevancia política de adquirir compromisos investigativos con los contextos y gentes, en los que se arraigan los trayectos vitales de quien hace investigación.

Palabras claves

Escritura autoetnográfica – solidaridad – música – tecnologías de Sociabilidad – convivencialidad

¿Por qué y para qué este artículo?

Uno de los objetivos que me propuse al momento de elaborar este texto, fue experimentar un ejercicio de escritura en clave autoetnográfica que me posibilitara identificar y problematizar las condiciones de emergencia de mi actual configuración como docente, investigador, músico y educador popular. En este sentido, es importante señalar que una de las formas de “hacer y usar” la autoetnografía se centra en “las relaciones con los otros, incorporando las experiencias individuales de formar parte de un grupo, espacio social, institución o colectivo” (Scribano, A. y De Sena, 2009, p. 7). Este enfoque, por un lado, me ofrece pistas para revisar y ordenar mis posicionamientos político académicos y, por otro lado, me permite compartir y poner en consideración de otros y de otras una serie de inquietudes conceptuales e investigativas, ligadas a trayectos vitales atravesados por procesos históricos, sociales y políticos que trascienden la escala de lo personal.

Scribano y De Sena (2009) señalan que la autoetnografía implica el “desafío de utilizar la propia experiencia para ampliar la comprensión sobre lo social”, lo cual no excluye que esta narración pueda ser “puesta en discusión con el resto de sujetos que participan en el fenómeno que se quiere comprender” (p. 6). Considero necesario manifestar que con este trabajo no pretendo alcanzar las dimensiones de una investigación autoetnográfica propiamente dicha, sino más bien, concretar un modesto ejercicio de escritura que, parafraseando a Paulo Freire (2016), se aparte del puro acto mecánico de escribir sobre lo que ya se sabe o sobre lo que se pensó antes, para posicionarse de manera solidaria entre los diversos momentos del sentir, pensar, hacer, escribir y leer, en la convicción de que no es deseable separar estas dimensiones. Esto significa, que “al pensar guardo en mi cuerpo consciente y hablante la posibilidad de escribir, de la misma manera en que al escribir continúo pensando y repensando tanto lo que se está pensando como lo ya pensado” (Freire, 2016, pp. 23-24).

Inspirado en estos principios es que desarrollo las siguientes escenas, en las que abordo los nodos principales de algunas experiencias vividas con el deseo de lograr un acercamiento reflexivo a las mismas, para potenciar estos trayectos vitales a partir del diálogo con marcos conceptuales que los problematicen en vinculación con los contextos sociopolíticos en los que transcurrieron. Hacia el final, la secuencia de estas escenas irá dando forma y recorte a los intereses investigativos y políticos que me ocupan en el presente.

Escena primera

*Solidaridad: ¿paliativo u opción política?*²

Como todas las mañanas mientras ponía la pava para el mate, prendí la vieja *Tonomac* que era de mi padre para escuchar Radio Nacional por Amplitud Modulada. Lo que narraban las noticias era el desenlace trágico de un largo proceso de políticas neoliberales que habían comenzado a implementarse con la dictadura cívico militar de 1976³, del cual la Argentina fue una de las alumnas modelo en la región durante toda la década del noventa. En ese período se profundizaron de manera alarmante la desigualdad, la pobreza y la indigencia.

Vivía entonces en la ciudad de San Juan y, a pesar de la gran distancia, lo que veía por televisión que estaba sucediendo en Plaza de Mayo era de una cercanía visceral. Durante una semana se sucedieron cuatro presidentes y, al grito de “¡Qué se vayan todos!”, muchos argentinos y argentinas comenzamos el año 2002 con intentos de generar algún tipo de democracia participativa mediante asambleas barriales que se desplegaron por diferentes partes del país. Además, se fortalecieron y se multiplicaron significativamente unos espacios de intercambio conocidos como “Club del Trueque”⁴; muchos trabajadores despedidos se

2 En este apartado retomo planteamientos realizados en mi tesis de maestría en estudios culturales titulada *Sembrar nos salvó la vida*, dirigida por la Dra. Erna Von Der Walde.

3 David Harvey (2007), describe en su libro *Breve historia del Neoliberalismo* a los golpes de Estado en Chile (1973) y en Argentina (1976) como el laboratorio en donde se probaron las políticas neoliberales antes de lanzar el neoliberalismo en los países “desarrollados”.

4 Un trabajo de investigación realizado en el año 2002 por el Licenciado Eduardo Ovalles del Centro de Estudios Nueva Mayoría, señala que la Argentina es el país del mundo en el cual el fenómeno del trueque tiene mayor dimensión social. Este estudio arrojó datos cuantitativos significativos: el primer Club del Trueque que se tiene registro fue creado en 1995, para el año 2000 ya existían 400 en la Argentina, en el año 2001 llegaban a 1800, y para el año 2002, en plena crisis, se multiplicaron vertiginosamente

organizaron y recuperaron fábricas y empresas quebradas constituyéndose en cooperativas.

Siendo hasta el momento un estudiante de música becado por el Ministerio de Educación de la Nación, todo aporte a mi economía se vio suspendido por esta crisis, la más grande de la historia Argentina y que la llevó a declarar el *default* económico. Quiero recuperar para este relato algunos de los tejidos solidarios que hicieron posible mi subsistencia durante ese acontecimiento.

Renato, mi profesor de flauta travesa en la Universidad Nacional de San Juan, tenía en el patio del fondo de su casa tres habitaciones que alquilaba a estudiantes. Durante el año 2002 “me fio” el alquiler hasta que pudiera comenzar a pagarle todo lo que le debiera. Además, de las parras de su patio cosechaba abundante uva con las que preparaba jugos y dulces caseros, que, junto con el dulce de naranjas del patio de otra amiga y la ropa usada que había ido consiguiendo, conformaban mi almacén de productos que llevaba una vez a la semana al Club del Trueque de mi barrio. Al comienzo el intercambio era directo: cambiaba, por ejemplo, una botella de jugo de uva por un kilo de pan casero, o una prenda de ropa usada por algún otro artículo o producto que necesitara. También, en parajes cercanos a la capital de esta provincia se organizaban ferias en las que era posible intercambiar productos ciudadanos, como tejidos a *crochet*, manualidades, juguetes usados, por verduras y frutas que producían las y los campesinos.

Al tiempo, quienes organizaban el Club del Trueque de mi barrio implementaron un sistema de “créditos”: unos papelitos con un sello del Club que cumplían la función de billetes. El intercambio dejó de ser directo, dejó de generarse a partir del “yo tengo lo que vos necesitás y vos tenés lo

hasta llegar a 5000 Clubes del Trueque. Asimismo, la población que participaba y se beneficiaba de estos espacios pasó de 320.000 personas en el año 2000, a 2.500.000 en el año 2002. Ver “Argentina es el país del mundo en el cual el fenómeno del trueque tiene mayor dimensión social” disponible en: <https://bit.ly/3CjBcv4> (recuperado en 23/06/ 2012).

que yo necesito: cambiemos”. A veinte años de estos sucesos, me pregunto si en alguna medida esta decisión aportó para que se produjera una progresiva desvinculación de quienes participábamos de este espacio con el sentido de utilidad de los productos a través de los cuáles nos relacionábamos en un intercambio mediado por la necesidad mutua. Al respecto, José Arcadio Guzmán Nogales (1992), afirma que la fetichización del dinero es un factor de alienación, argumento que ataca uno de los pilares de la organización capitalista, ya que, en términos marxistas, es el dinero -en una posición superlativa- uno de los factores que desvincula al trabajador del producto de sus manos y lo transforma en una pieza de engranaje alineada al aparato capitalista, sea este industrial, agropecuario o el campo de los servicios. (1992, pp. 3-5).

Paulatinamente, al menos en mi barrio, las personas fueron llevando cada vez menos productos hechos por sus manos y de primera necesidad. El espacio de trueque se llenó de cosas viejas que no siempre tenían una utilidad inmediata y de una lista de oferta de servicios que iban desde grabaciones de CD, videoclub, hasta plomeros y abogados, por nombrar sólo algunos. Como resultado de esto, conservo aún hoy varias decenas de “créditos”, papelitos fetiche que obtuve por mis dulces y jugos y que nunca logré cambiar por productos que me ayudaran a paliar mis condiciones materiales del día a día⁵.

Estas vivencias fueron germen de cuestionamientos políticos y académicos. Me interesé por indagar en qué contextos y bajo qué condiciones las distintas formas de solidaridad se pueden configurar como alternativas políticas emancipadoras. Por y para ello, comprendí la importancia de diferenciar las prácticas solidarias que se emprenden en carácter de paliativo a una situación dada, o como respuesta

⁵ Agradezco a la profesora Marilí Garrafa, mi compañera de cátedra, por los intercambios enriquecedores respecto a la “monetización” de los Clubes del Trueque, y por la lectura atenta de este trabajo, brindándome aportes de forma y contenido.

puntual a una crisis coyuntural, de aquellas solidaridades que se consolidan como apuestas de vida en sí mismas, constituyéndose en propuestas políticas, económicas, culturales y comunitarias alternativas al proyecto histórico del capital. Inquietudes que con el tiempo dieron forma a mi tesis de maestría en estudios culturales.

Escena segunda

Patios solidarios

Sembramos semillas de cilantro, de tomate, de lechuga, y cosechamos autoreconocimiento, afecto, esperanza, alegría.⁶

Febrero de 2012... En una de las primeras reuniones en casa de Gabriela, cuando nos proponíamos reconstruir de manera colectiva la historia de los *Patios Solidarios*, una de las mujeres expresó de la siguiente manera sus sentimientos sobre lo vivido durante esos años: “sembrar nos salvó la vida”⁷. Desde principios de 2003 y hasta el año 2007 inclusive, un grupo de mujeres de Aguablanca⁸ comenzaron a reunirse con la intención de cultivar en sus patios y terrazas,

6 Relato colectivo (2005), “Mujeres Siendo Comunidad alrededor de Patios Solidarios”. En: Monsalvo Ricci (2012), *Sembrar nos salvó la vida*, Tesis de maestría en estudios culturales, Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia.

7 Reunión en casa de Gabriela el 14 de febrero de 2012. Registro de campo de mi tesis de maestría en estudios culturales (Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia).

8 El distrito de Aguablanca, se encuentra al oriente de la ciudad de Cali, Colombia. Es un sector de la ciudad azotado por violencias de todo tipo: delincuencia común, crimen organizado, oficinas de sicarios. Sin embargo, también en estos barrios se desarrollan organizaciones de base comunitarias de diferentes tipos, que con sus acciones intentan mejorar las condiciones de vida del sector, optando por las prácticas solidarias como una estrategia de organización política para transformar circunstancias supremamente difíciles en realidades más amables (Monsalvo Ricci, Marcos, 2014, pp. 122-123).

compartir sus saberes sobre la siembra, sobre la salud y la alimentación. Llamaron a estos espacios de encuentro *Patios Solidarios*. Cultivaron decenas de patios en diferentes barrios de las distintas comunas de este distrito; recuperaron espacios públicos para la siembra, como las orillas de los canales, parques, bordes baldíos de canchas de fútbol; trabajaron constantemente por resignificar la economía con su propio lenguaje de mujeres y de vida comunitaria.

Durante este proceso de hacer y compartir memoria, describieron a los *Patios* como una oportunidad para juntarse, no sólo a sembrar y a intercambiar sus productos, sino también a rescatar y recuperar semillas, valores, conocimientos, los afectos, la salud, el tiempo, lo cual derivó en sus particulares concepciones de las economías solidarias, de la equidad, de la salud y de la enfermedad, del trabajo y del empleo, del dar y del recibir:

la economía solidaria se relaciona con la equidad, es decir con la distribución justa de los bienes según las necesidades de cada uno (...) va más allá de lo productivo, se relaciona con todo lo que es el ser humano (...) se relaciona con los deberes y derechos de la comunidad. Asumir una economía solidaria implica que el otro me incumbe y me toque, tener reconocimiento de mi misma y del otro (...) se relaciona con la autonomía, con la posibilidad de ser independientes del mercado (...) se relaciona con la salud y la mujer.⁹

En este sentido, una de las reflexiones a las que pudimos arribar a partir de ese trabajo, es que los *Patios Solidarios* fueron productores de nuevas subjetividades y cuestionaron las lógicas del orden establecido, a lo que Gibson y Graham (2011) se refieren como *capitalocentrismo*:

⁹ Las mujeres que conformaron *Los Patios*, luego de cada reunión producían un “Boletín” que recogía lo que juntas habían construido en sus “conversatorios”. Esta referencia fue tomada del Boletín N° 3 “Conversatorio sobre economía solidaria y trueque”, del 19 de febrero de 2003. En: Monsalvo Ricci (2012), *Sembrar nos salvó la vida*, Tesis de maestría en estudios culturales, Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia.

un discurso dominante que otorga un valor positivo a aquellas actividades asociadas con la actividad económica capitalista, como quiera que esta se defina, y les asigna un menor valor a todos los procesos de producción y distribución de bienes y servicios, identificándolos en relación con el capitalismo como igual a, opuesto a, complementario a, o contenido en (p. 167).

Con relación a esto, es necesario señalar que el capitalismo, en sus diferentes expresiones, además de unas prácticas económicas y unas lógicas de producción, circulación y consumo particulares, implica también un conjunto de ideas, expectativas, ideales, deseos. Supone una manera de ver el mundo, de entenderse con los demás y el entorno, posee una dimensión cultural que atraviesa las fibras más íntimas de nuestro transcurrir cotidiano.

Desde esta perspectiva, es posible sostener que experiencias como la de los *Patios Solidarios*, al igual que muchas otras en América Latina, se constituyen como formas de sociabilidad que se caracterizan por priorizar lo vincular, lo afectivo, las prácticas solidarias y cooperativas, que son de raigambre comunitaria. Desde el momento en que estas mujeres se plantearon la construcción de una manera de hacer política alternativa, proponiéndose un mundo particular en el que les gustaría vivir, cuya economía sea solidaria y, por otra parte, identificaron al capitalismo como lo opuesto a ese deseo, pues se caracteriza por “una economía explotadora; preocupada solamente por los intereses personales; una manera de vivir en la que no importa la dignidad de las personas: cuando uno no sirve lo botan¹⁰”, estaban cuestionando no solamente lo inadmisibles, sino también, sus causas.

Durante este proceso, la solidaridad ha sido un objetivo comunitario que se ha buscado y basado en el reconocimiento de la alteridad, no sólo entre las personas, sino con

¹⁰ Monsalvo Ricci (2012), op. cit.

otras formas de vida, en este caso plantas, de allí su radicalidad de política alternativa. Al no centrarse en la acumulación, en el individualismo posesivo y en la meritocracia, sus maneras de organizarse se expresan de manera disruptivas al proyecto histórico del capital.

Escena tercera

“Ahí nació, musicalmente”

Yo que vuelvo de tantas ausencias
y en cada distancia me espera un adiós
Soy guitarra que sueña
la luna labriega de Ullum y Albardón.¹¹

Mediados del año 2002... se me vuelve tonada la voz y vuelvo a San Juan. El gobierno nacional emitió de urgencia una serie de planes sociales que se otorgaron de forma universal a todos los desempleados. Fui beneficiado por uno de ellos: el “Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”. Durante varios años, como contraprestación de servicios por los 150 LECOP¹² que me otorgaba el Plan, coordiné un taller de música para las niñas y niños del comedor Rinconcito de Luz, en la villa “La Puñalada”, atrás del cementerio de la ciudad.

Del entrevero con esa realidad y de los ojos negros de la pequeña Sofía, nació una zamba, de la cual recuerdo solo una estrofa:

¹¹ Volveré siempre a San Juan. Zamba de Ariel Ramírez y Armando Tejada Gómez. Aquí, en la voz de Mercedes Sosa: <https://www.youtube.com/watch?v=NCKx2nqpHv0>

¹² Letras de Cancelación de Obligaciones Provinciales: fueron una serie de bonos de emergencia emitidos durante el período de crisis.

Chapa y escombros
 ahí va la niña,
 con hollín las manos
 y un rezo a Deolinda.

Aquellos fueron tiempos duros y de intensos aprendizajes. Sofía, la octava hija de María, debe tener hoy la edad de Aramí, mi hija mayor, quien a veces me acompañaba a los talleres para compartir música y merienda con Sofía y otras niñas y niños que asistían al comedor. Seguramente ninguna se acuerda de la otra. Aramí es hoy una hermosa mujer que ha emprendido sus caminos con libertad y sabiduría, está sana y es feliz. ¿Qué será de la vida de Sofía? Me gustaría saber de ella. Me pregunto qué significó para estos niños y niñas aquellos espacios de música en aquel contexto, qué de las canciones que aprendíamos mientras preparaban las meriendas les acompaña en el presente. Me gustaría saber de Sofía y de los demás niños y niñas del Rinconcito de Luz.

En ese tiempo, también me vinculé a un proyecto de práctica musical colectiva, que se daba en el contexto de experiencias de orquestas sociales, infantiles, juveniles y comunitarias que existen en diferentes países de América Latina. Renato, mi profesor, dirigía un proyecto de extensión de la Universidad Nacional de San Juan que impulsaba la práctica orquestal como estrategia de educación musical e inclusión social. En alianza con una asociación civil crearon la Orquesta Comunitaria de Villa Independencia, un paraje rural cercano a la ciudad de Caucete. En el marco de ese proyecto realicé mis prácticas docentes como profesor de flauta travesa, participé de conciertos didácticos y, ocasionalmente, reemplacé a mi profesor dictando clases y coordinando ensayos.

Esta experiencia me posibilitó vivenciar la música en estrecha relación con el contexto sociocultural al que pertenecían los integrantes de la orquesta. Hoy puedo

comprender que las problemáticas de quienes participaban de este proyecto, sus gustos musicales, sus sueños individuales y colectivos, se imbricaban de manera espontánea en el quehacer formativo y artístico. El proyecto de orquesta, en este contexto, perseguía objetivos extra musicales vinculados a la inclusión social, a la educación en valores, entre otros.

Fines del año 2007... con la inspiración de aquel proceso sanjuanino, impulsé junto a un equipo de músicos y profesionales de otras áreas la creación de un proyecto similar en el Cruce Viejo, paraje rural de Puerto Tirol, cercano a la ciudad de Resistencia, capital de la provincia del Chaco. La Orquesta Comunitaria Cruce Viejo, de la cuál soy co-fundador y en sus primeros años me desempeñé como coordinador pedagógico y docente de flauta travesera, se creó en el año 2008 como continuidad de un proceso comunitario que tuvo sus inicios en el año 2000. En ese tiempo, un grupo de madres y padres se organizó y tomó bajo su responsabilidad el comedor escolar, para intentar mejorar la alimentación de sus hijas e hijos con los recursos que tenían en el contexto de la gran crisis. De ellas y ellos nació el proyecto “Descubrirse al paso” que ofrecía diversas actividades: apoyo escolar, talleres artísticos (música¹³, expresión corporal, plástica, danza folklórica) y espacios de recreación durante el tiempo libre con juegos colectivos.

Simultáneamente, también en el año 2008, nació la Orquesta Comunitaria Vientos de Cambio, en Colonia Rivadavia¹⁴. Esta experiencia se nucleó alrededor de la escuela primaria de este paraje rural. Desde sus inicios, ambas Orquestas compartieron espacios de enseñanza-aprendizaje, generaron encuentros pedagógicos y comunitarios, intercambiaron docentes e instrumentos musicales.

¹³ Durante el año 2006 coordiné el taller de música del proyecto Descubrirse al Paso.

¹⁴ Paraje rural distante a 8 km de la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, provincia del Chaco.

Es decir, trabajan articuladamente desde hace 14 años buscando potenciar sus fortalezas y atender sus debilidades, compartir procesos, logros y dificultades. En los dos casos, gestionan sus recursos de manera permanente, manteniendo siempre sus decisiones de funcionamiento en un marco de autonomía.

En el ejercicio de reflexionar en torno a los procesos vividos al interior de cada una de estas Orquestas, emergen interrogantes en torno a nuestras maneras de ejercitar la práctica musical en conjunto, en grupos intergeneracionales y desde unos vínculos caracterizados por la participación comunitaria y la autogestión. Son múltiples las conversaciones y discusiones que hemos mantenido al respecto con diferentes integrantes de las orquestas. De estos intercambios me surgen inquietudes en torno a la instrumentalización de la música como herramienta de contención y de intervención sociocultural. Guardo la intuición de que en algún lugar entre la experiencia netamente estética de la música y esta instrumentalización, la música en sí misma, como dimensión sonora de la vida humana, tienen una potencialidad específica en cuanto a sus posibles contribuciones a formas de sociabilidad afectivas y solidarias. A lo largo de estos años me he preguntado qué elementos distintivos aportan estos proyectos de orquestas sociales en relación con otras experiencias de intervención social en contextos vulnerados que utilizan, por ejemplo, la enseñanza de un deporte, del teatro, o la cualificación en un oficio como puede ser la carpintería o la mecánica de motos.

Otra de mis preocupaciones, sobre todo en los primeros años en que fui docente en la Orquesta Comunitaria Cruce Viejo, refería al formato Orquesta como decisión pedagógica para desarrollar una experiencia formativa que pretendía, de manera declarada, además del desarrollo técnico musical, una formación en valores humanos, solidarios y cooperativos. Con relación a esto, Ángel Quintero Rivera (1998 y 2004) expone con claridad cómo se fue constituyendo, desde el año 1600, una organización de lo sonoro, el

sistema tonal y la gran Orquesta Sinfónica del siglo XVIII, que se identifica “con una manera de entender el mundo y una organización social que han ido dominando los tiempos modernos: el racionalismo sistémico *newtoniano* y la teoría del individualismo posesivo, pilares de la hegemonía del capitalismo” (2004, p. 21).

En contraposición, Quintero Rivera (2004) sugiere que las prácticas de creación, ejecución y apreciación colaborativas y colectivas, propias de las músicas mulatas que analiza, “quiebran con su producción simbólica la teoría del individualismo posesivo”.

En sintonía con esos planteamientos, resulta interesante dilucidar en el caso de las experiencias de estas Orquestas Comunitarias, si las matrices sociales y comunicacionales por las que circulan posibilitan construir, desde sus prácticas musicales específicas y las prácticas sociales que las acompañan, formas de convivencia afectivas, solidarias, empáticas con las otras personas y con el entorno. Esto amerita cuestionarse la manera en que estos procesos que se pretenden emancipadores, inclusivos, participativos, constructores de convivencia, pueden o no lograr sus propósitos a partir de un formato, espacial, corporal y sonoro jerarquizado y meritocrático, que es, tal como lo señala Quintero Rivera (1998), la expresión sonora del capitalismo industrial del siglo XVIII.

Encuentro algunos elementos que me permiten pensar que las Orquestas Comunitarias de Cruce Viejo y Vientos de Cambio han resignificado y reinventado esta historicidad que de alguna manera también las constituye. Al respecto, es muy elocuente el posteo en su red de Facebook de una integrante de la Orquesta Comunitaria Cruce Viejo:

El otro día tuve que escuchar “tu orquesta no es una orquesta”. Quizá mi orquesta no tenga 70 integrantes, pero los que estamos la hacemos sonar hermosa! Quizá “la orquestita del cruce” tenga 2 violines, pero esos 2 violines son las mejores personas que puedas encontrar haciendo música! Quizá no

seamos muchos pero hacemos a la orquesta hermosa! Cada persona que la integra es hermosa! “La orquestita” hoy pasa una vez más por una situación en la que se sigue porque hay gente que quiere seguir! Que si esa gente no está, yo y tantas otras personas no tendríamos ese lugar de encuentro. De hacer lo que más nos gusta! Hacer música! Y digo que “sigue” porque está la intención de seguir con trabajo comunitario. Porque duele saber que estamos “ahí” de no tener continuidad. Creo que uno nunca olvida de donde viene. Yo, ahí nací musicalmente y en donde me convierto cada día en una mejor persona! Jamás se me va de la cabeza mi orquesta! Y estoy dispuesta a salir a hablar y a defenderla!¹⁵

Coincido plenamente con las apreciaciones de Hamilton Suárez Betancur, quien al leer este testimonio interpreta que “es la persona, no el instrumento. No es la nota musical, sino el manifiesto de comunidad. No es una nota junto a otra las que suenan; es la relación que se teje para soñar y hacer en colectivo”¹⁶.

En este mismo sentido, son significativas las apreciaciones que Cintia Corvalán (2012) realiza en las conclusiones de su tesis de licenciatura:

A través de las experiencias dadas en el proyecto [la Orquesta Comunitaria Cruce Viejo] a lo largo de sus cuatro años de funcionamiento, se logró desarrollar un nuevo modelo de trabajo comunitario, una variación de los modelos existentes en el país, que ha probado en la realidad su efectividad en la construcción de vínculos comunitarios que contribuyen a la mejora de la calidad de vida en el ámbito rural, al incorporar espacios de participación, educación y trabajo (p. 94).

Como en el caso de los *Patios Solidarios*, estas experiencias de prácticas colaborativas, en su hacer constante y

¹⁵ Joven de 16 años, integrante de la Orquesta Comunitaria Cruce Viejo desde que tenía 10 años. Posteo del 21 de abril de 2018.

¹⁶ Hamilton es historiador, magister en urbanismo, profesor en la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Valoro el denuedo con el que leyó este texto y agradezco, conmovido, su crítica rigurosa y amorosa.

permanencia en el tiempo, son también formas de transgredir el orden simbólico establecido por el capitalismo. En otras palabras, estas expresiones sonoras comunitarias pueden entenderse como enclaves de solidaridad, como *signos de vida* que en su hacer cotidiano cuestionan los sentidos y subjetividades propias del proyecto histórico del capital.

Escena última

Signos de vida

Llamamos signos de vida a diversas acciones que muestran asumir como centro la Vida, es decir, maneras diferentes de vivir y convivir.¹⁷

Aunque parezca un juego de palabras, este ejercicio de escritura me posibilita pensar y repensar tanto lo que estoy pensando sobre los sucesos que narro, como lo que ya he pensado sobre los mismos. Al escribir sobre el lugar específico en que me encontraba cuando estalló la crisis del año 2001 y sobre algunos derroteros por los que me tocó transitar para lograr mi subsistencia, pude conferir nuevos sentidos a mis propias experiencias y a algunos procesos sociales que me trascendieron. Lo que en su momento fueron estrategias colectivas para lograr el sustento diario, a la luz de estas reflexiones, se resignifican en interrogantes sobre

¹⁷ En diferentes escritos, mi padre, Julio Alberto Monsalvo, utilizó la noción de signos de vida para referirse a “actividades esperanzadoras, que las realizan en los más diversos ámbitos, personas, grupos y comunidades con una actitud positiva ante la vida”. En “Esperanza y Alegremia: Comunicar Signos de Vida”, Carta 433: 02/08/20, comparte, a modo de ejemplo, algunas acciones de este tipo: producción local de semillas; producción de alimentos saludables mediante prácticas agroecológicas urbanas y rurales; preparación saludable de alimentos; encuentro de vecinas y vecinos compartiendo saberes y haceres para el cuidado integral de la salud; redes solidarias que se forman espontáneamente; prácticas autogestivas para el cuidado de la salud: empleo de fango, plantas, masajes, dígito presura y otras.

el potencial político de las distintas formas de solidaridad y en una apuesta por nombrar y otorgar valor discursivo a diferentes experiencias y procesos de los que de alguna manera u otra fui parte, los cuales identifico como *signos de vida* que van dando forma a alternativas de sociabilidad más humanas que las que nos propone el proyecto histórico del capital.

No pretendo presentar las experiencias y procesos relatados en las distintas escenas que preceden a este último apartado como un modelo alternativo al capitalista en su conjunto, sino como formas de comunidad que permiten una subjetivación de la experiencia que es, a mi juicio, emancipadora. Utilizo la idea de emancipación anclada a su larga presencia en el pensamiento crítico latinoamericano¹⁸, desde la cual se asume que una situación de opresión genera “una totalidad deshumanizada y deshumanizante, que alcanza a quienes oprimen y a quienes son oprimidos” (Freire, 2017, p. 44) y, asimismo, que para lograr la emancipación de hombres y mujeres, es necesaria una

lucha que sólo tiene sentido cuando los oprimidos, en la búsqueda de la recuperación de su humanidad, que deviene una forma de crearla, no se sienten idealistamente opresores de los opresores, ni se transforman, de hecho, en opresores de los opresores, sino en restauradores de la humanidad de ambos (Freire, 2017, p. 39).

En este sentido, estos *signos de vida* son acciones esperanzadoras que se materializan como posibilidades transversales a todos los sectores, accesibles aún para quienes les

¹⁸ Agradezco a Marta Cabrera por la dedicación y profesionalismo dedicado a la evaluación de este artículo, y por hacerme notar la necesidad de explicitar el arraigo histórico de la idea de *emancipación* y la manera en la que la utilizo en este trabajo. Me queda como tarea, sin embargo, su recomendación de profundizar en torno a la noción de *afecto* que atraviesa de manera implícita a mi texto, orientada en precisar su ligazón con la idea de potencialidad que trasciende la concepción que entiende lo afectivo de manera sinónima con lo sentimental o emotivo.

apuestan a las lógicas del capitalismo que son, para la mayor parte de la humanidad, opresoras. Estas formas de comunidad no se presentan como colectivos de personas delimitados en tiempo y espacio, ni como un tipo de organización social, sino como “una forma que adoptan los vínculos entre las personas” (Zibechi, 2007, p. 48). En este sentido, entiendo que uno de los aportes más significativos de estas experiencias son sus apuestas por *comunalizar*, entendiendo por esto un proceso “en el cual los vínculos sociales adoptan un carácter comunitario, en el que por lo tanto se fortalecen la reciprocidad, la propiedad colectiva de los espacios comunes” (Zibechi, 2007, p. 57).

Experiencias como los *Patios Solidarios* de Aguablanca, en Cali, Colombia, y como las Orquestas Comunitarias de Cruce Viejo y Vientos de Cambio, en Chaco, Argentina, son corrosivas a lo que propone el proyecto histórico del capital. Porque estos procesos no sólo ofrecen alternativas económicas, sino que su experiencia de organización produce transformaciones a nivel cultural que abren puertas hacia prácticas emancipadoras que son, en sí mismas, restauradoras de humanidad. En este sentido, la dimensión cultural no es neutral; pues es un ámbito en el que se dan cita múltiples relaciones de poder, es “un terreno de luchas por significados, y esos significados constituyen el mundo; no son significados que están en el nivel de la superestructura o de la ideología, sino que producen materialidades”. (Restrepo, 2012, p. 158).

En sintonía con lo expresado en el párrafo anterior, Simon Frith (2008) sostiene que la música, entendida más como un constructo que como una expresión de un colectivo, ayuda a comprender cuestiones como las siguientes:

La “música de mujeres”, por ejemplo, es interesante no como música que expresa de alguna manera el “ser mujer” sino como música que intenta definir eso mismo; y otro tanto ocurre con el modo en que “la música negra” sirve para establecer una noción muy concreta de lo que es “ser negro” (p. 420).

De la misma manera, se puede argumentar que experiencias como las que configuran a las Orquestas Comunitarias de Cruce Viejo y Vientos de Cambio, con sus maneras colaborativas de hacer música, con sus estrategias de sostenimiento colectivo y con su opción por una pedagogía intergeneracional que se concretiza en la convivencia y en la cooperación, son capaces de ir expresando y configurando identidades distintas a las del individuo consumidor y de construir nuevas formas de relacionarnos entre las personas y nuestros entornos. Vivenciada de esta manera, es posible entrever un potencial político en la música con especificidades propias; quizá sea la construcción de identidades, de gustos y de maneras de hacer, las que contribuyen a la creación de nuevos horizontes estéticos, pues amplían el abanico de opciones creativas para pensar -a partir de la práctica de hacer música con otros y otras- nuevas formas de organización social, más justas y solidarias.

En su libro *Contra-pedagogías de la Crueldad*, Rita Laura Segato (2018) se pregunta lo siguiente: “¿Cómo pensar en una gestión, en un gobierno, en alguna forma de administración en la cual ni el pacto con los intereses corporativos ni el foco y la expectativa puestos en el mercado global guíen la política?” (p. 82). Seguidamente, responde que es necesario aprender de aquellos pueblos, comunidades, experiencias y procesos que han conseguido garantizar la vida en condiciones muchas veces inadmisibles:

Entre nosotros, en nuestro continente, inclusive en las grandes urbes, palpitan formas de existencia a las que he caracterizado como *tecnologías de sociabilidad* propias, de raíz colectivista y comunitaria, retazos y jirones de tejido comunitario que no son funcionales al proyecto histórico del capital porque no son productivistas ni consumistas, y priorizan la relación y no las cosas, el enriquecimiento y el lucro (Segato, 2018, pp. 82-83).

Esta autora considera que a partir de esos fragmentos hay que reconstruir las formas o tecnologías de sociabilidad,

de afectividad e incluso de corporalidad que preservan su vitalidad en esos nichos de solidaridad:

Nuestro mundo contiene, como acabo de decir, *tecnologías de sociabilidad* de gran valor para la preservación de la vida y elecciones por parte de sus sociedades que van en sentido divergente, contrario y disfuncional con relación al productivismo y a la acumulación (...) En nuestro continente existe y es constatable esa opción. Sin embargo, carecemos de retóricas de valor (...) Si bien existe en la experiencia de las personas, no hemos tenido la capacidad de identificar cuáles son sus características y sus mecanismos de producción y reproducción ni de dotarlo de un vocabulario de valor (...) No sabemos nada acerca de formas de bienestar que están entre nosotros y constituyen nuestras *tecnologías de sociabilidad* ni cómo argumentar en su favor y en contra todo lo que las destituye. Ese es el trabajo de los intelectuales, contribuir a la verbalización y a formular esas retóricas de valor que nos están faltando (Segato, 2018, pp. 83-84).

Los *Patios Solidarios* fueron ejemplo de ese tipo de *tecnologías de sociabilidad* de las que habla Segato. Las Orquestas Comunitarias Cruce Viejo y Vientos de Cambio lo siguen siendo hasta el presente. Por lo tanto, resulta relevante indagar sobre las potencialidades específicas de estas experiencias musicales, como posibles contribuciones al desarrollo de formas de sociabilidad que posibiliten el surgimiento de relaciones *convivenciales*. Esto es, un transitar consciente y colectivo en procura de la *convivencialidad*. Este concepto, propuesto por Iván Illich en el año 1974, implica que cada una y cada uno de nosotros se constituye por su relación con “los otros” y con la naturaleza (Illich, 2006, p. 384). Ampliando esta idea, podemos decir que *convivencialidad* es el conjunto de las relaciones autónomas y creativas entre las personas y, al mismo tiempo, de las relaciones entre las personas y su entorno, en el cual se incluyen todas las formas de vida. Dicho autor propone pensar/nos en una sociedad caracterizada por esta idea de *convivencialidad*, es decir, con la intención de restablecer los lazos entre los

seres humanos y, al mismo tiempo, entre los mismos y otras formas de vida no humanas, lo cual implica limitar el crecimiento económico para que no supere los umbrales finitos de la naturaleza. Estos planteamientos convierten a Illich en uno de los primeros pensadores en cuestionar el discurso del “desarrollo¹⁹” como único horizonte socioeconómico posible. La relación *convivencial*, siempre nueva y creativa, es acción de personas que participan en la creación de la vida social. Trasladarse de la productividad economicista y maquinista y del individualismo consumista a la *convivencialidad*, es sustituir un valor técnico por un valor ético, un valor material por un valor realizado (Illich, 2006, p. 384).

El estudiar experiencias y procesos de este tipo, que se constituyen desde un deseo y opción *convivencial*, que aun expresándose como “retazos y jirones de tejido comunitario”, “no son funcionales al proyecto histórico del capital”, podría constituirse en aportes para la formulación de esas “retóricas de valor” que menciona Rita Laura Segato en las citas de más arriba. Esta autora, como vimos, reclama para los intelectuales la responsabilidad de conocer y comprender las características y mecanismos de producción y reproducción de las *tecnologías de sociabilidad* de raíz colectivista y comunitaria que nos rodean, para contribuir en la formulación de retóricas de valor que argumenten en su favor y en contra de todo lo que las destituye. Desde mis convicciones, los intelectuales indicados para llevar adelante esta tarea son los propios protagonistas de estas experiencias. Por esta razón es que adhiero a enfoques de investigación participativos, en tanto procesos que permiten “dar cuenta de la racionalidad o lógica interna de la experiencia estudiada y del sentido que tiene para sus actores” (Zúñiga y Gómez, 2006, p. 18). Mis esfuerzos se concentran en generar las condiciones para la construcción de interpretaciones

¹⁹ Al respecto, en su libro *La invención del Tercer Mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo*, Arturo Escobar traza una genealogía de la ideología desarrollista logrando una crítica mordaz a su discurso.

participativas en las que los propios actores doten de sentidos a las experiencias que llevan adelante, en un ejercicio de construcción colectiva de un conocimiento que aporte a la revisión de prácticas y estrategias de acción²⁰.

A lo largo de este texto busqué articular vivencias personales, sucesos históricos de diferente envergadura, experiencias de militancia y marcos conceptuales que fueron el germen que configuran mis actuales intereses y compromisos políticos y académicos. Concebí este ejercicio de escritura en clave autoetnografía como una estrategia creativa para problematizar estos intereses, en la búsqueda de combinar registros variados que imbrican pulsiones íntimas con planteamientos académicos, con el propósito de develar la relevancia política de mis compromisos investigativos presentes.

Bibliografía

- Corvalán, Cintia (2012). *Impacto de los procesos de interacción sobre los actores sociales en la Orquesta Comunitaria Cruce Viejo de Chaco*, Tesina de Licenciatura en Administración, Tutor: Mgter. Lic. Antonio Julio Millán, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste.
- Escobar, Arturo (1996). *La invención del Tercer Mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo*, Bogotá, Norma.

²⁰ El trabajo de investigación que planteo para mi tesis doctoral se encuadra en el enfoque metodológico de Sistematización de Experiencias, para el cual suscribo a la perspectiva que proponen Alfonso Torres Carrillo y Disney Barragán Cordero (2017) que la conciben como “una metodología participativa de investigación sobre prácticas significativas de transformación social o educativa, que a partir de su reconstrucción narrativa e interpretación crítica de las lógicas y sentidos que la constituyen, busca potenciarlas y producir saberes que aportan a las resistencias y re-existencias frente al modelo hegemónico” (p. 49). Me orienta en este proceso el Dr. Humberto Tommasino en el marco del Doctorado de Ciencias Humanas y Sociales que ofrece la Universidad Nacional de Misiones.

- Freire, Paulo (2016). *Cartas a quien pretende enseñar*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Freire, Paulo (2017). *Pedagogía del oprimido*, 4º Ed., Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Frith, Simon (2008). “Hacia una estética de la música popular”, cap. 16 de Cruces, Francisco et al, *Las culturas musicales. Lecturas de etnomusicología*, Madrid: Trotta
- Gibson, Katherine y Julie Graham (2011). *Una política poscapitalista*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores y Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Grossberg, Lawrence (2012). *Estudios culturales en tiempo futuro: Cómo es el trabajo intelectual que requiere el mundo de hoy*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Guzmán Nogales, Arcadio José (1992). *La Economía Solidaria. Una Alternativa Humanista*, Colombia, Universidad del Valle.
- Illich, Iván (2006). *La Convivencialidad*, en: *Iván Illich Obras reunidas. Volumen I*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Monsalvo Ricci (2012). *Sembrar nos salvó la vida*, Tesis de maestría en Estudios Culturales, Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia.
- Monsalvo Ricci, Marcos (2014). “Sembrar nos salvó la vida’. Iniciativas de economías solidarias en el Distrito de Aguablanca, Santiago de Cali, Colombia”, *Revista Theomai* N° 30, segundo semestre 2014
- Monsalvo, Julio Alberto (2020). “Esperanza y Alegría: Comunicar Signos de Vida. Carta que sale del Cuerpo 433”, en: *Cartas que salen del Cuerpo*. La columna editorial del sitio www.altaalegria.com.ar. Carta 433: 02/08/20. Disponible en: <https://bit.ly/3MnjUlm>
- Ovalles, Eduardo (2002), “Argentina es el país del mundo en el cual el fenómeno del trueque tiene mayor dimensión social”, disponible en: <https://bit.ly/3COZJd2>, recuperado el 6 de agosto de 2012.
- Quintero Rivera, Ángel G. (1998). *¡Salsa, sabor y control! Sociología de la música “tropical”*, México: Siglo XXI

- Quintero Rivera, Ángel G. (2004). “Salsa y democracia, prácticas musicales y visiones sociales en la América mulata”, *Rev. Íconos* 18 (con tema “Música, consumos culturales e identidad”), FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), Quito, Ecuador, 2004, pp. 20-23.
- Restrepo, Eduardo (2012). *Antropología y estudios culturales: disputas y confluencias desde la periferia*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Scribano, A. y De Sena, A. (2009). Construcción de Conocimiento en Latinoamérica: Algunas reflexiones desde la autoetnografía como estrategia de investigación. *Cinta Moebio* 34:1-15. Disponible en: <https://bit.ly/3g2oER6>
- Segato, Rita Laura (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Prometeo Libros.
- Torres Carrillo, Alfonso y Disney Barragán Cordero (2017). *La Sistematización de Experiencias como investigación interpretativa crítica*, Bogotá, Editorial El Búho, Corporación Síntesis.
- Zibechi, Raúl (2007). *Dispersar el poder. Los movimientos sociales como poderes antiestatales*, Bogotá, Ediciones Desde Abajo
- Zúñiga Escobar, Miryan y Rocío Gómez Zúñiga (2006), *Mujeres Paz-Íficas de Cali, la paz escrita en cuerpo de mujer*, Cali, Colombia, Universidad del Valle Programa Editorial.

Concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral de los actores de teatro de la Ciudad de Corrientes¹

NICOLÁS RAMÍREZ²

Resumen

El siguiente artículo propone indagar las concepciones y significados del trabajo que los actores de Corrientes esgrimen con relación a su actividad en el mundo del teatro independiente, enfocando el análisis en la definición que los mismos construyen en torno a la actividad teatral que realizan.

Pensar el trabajo en relación con el teatro independiente en el marco de la ciudad, nos remite a un concepto ampliado de trabajo que abandona aquellas nociones que lo circunscriben a un mero empleo con fines únicamente utilitarios y económicos. Cobrando protagonismo otras esferas de la vida humana como lo son la política y cultural.

¹ El artículo se corresponde a la tesis de licenciatura titulada “Concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral de los actores de teatro de la Ciudad de Corrientes” (Universidad Nacional del Nordeste – Relaciones Laborales).

² nicolasramirezmiguel@gmail.com.

Palabras claves*Trabajo – teatro independiente – políticas públicas*

El siguiente artículo propone indagar las concepciones y significados del trabajo que los actores de Corrientes esgrimen en relación con su actividad en el mundo del teatro independiente³, enfocando el análisis en la definición que los mismos construyen en torno a la actividad teatral que realizan⁴.

Esta investigación establece como punto de partida aquella paradoja en la que se encuentran inmersos los hacedores del teatro independiente, debido a la escisión histórica entre las esferas de arte y trabajo. Esta última abordada desde las construcciones simbólicas del vocabulario a partir de un análisis histórico de los significados de ambas palabras, que trajo aparejado como resultado cambios paradigmáticos que fragmentaron las concepciones, ubicando al arte en una esfera diferencial autónoma, dedicada a la búsqueda de valores particulares como belleza, autenticidad, verdad. Y, por otro lado, el trabajo que si bien tuvo una vasta aplicación en un amplio número de actividades humanas, fue reduciendo hasta hacer referencia a aquellas actividades que demandan esfuerzo, realizadas periódicamente y dirigidas a ganarse la vida (Williams, 2003). Esto se tradujo en una diferenciación entre el artista, como aquel que posee una habilidad para las artes, y el trabajador, como aquel que detenta un empleo regular y pago.

³ Es la definición que los interlocutores utilizan para hacer referencia a aquellas expresiones en el marco de las artes escénicas que no reciben una transferencia directa y constante del Estado.

⁴ Este estudio en cuestión tuvo lugar durante los años 2017 al 2019, posiblemente algunos emergentes se vean mellados por los cambios propiciados por la emergencia sanitaria en nuestro país y el influjo que cobraron las políticas públicas en materia de cultura desde el 2020 en adelante (Lescano y Ramírez, 2020).

Es menester aclarar para el lector que, el siguiente texto parte de la premisa precedente y rescata los principales emergentes que surgieron a raíz del intercambio con diversos hacedores teatrales de la ciudad. Para tal fin, se parte de un abordaje cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a miembros de cinco elencos concertados e inscriptos en el Instituto Nacional de Teatro⁵ (INT en adelante), estos fueron: Grupo de Teatro del Guaran, Chico Pleito, Skené Teatro, Linfocitos y La Yapa teatro. En lo concerniente a los sujetos seleccionados para el intercambio, se utiliza un muestreo no probabilístico, por tal motivo se consideran a los agentes a partir de los siguientes criterios: actores que realizaban alguna actividad en el campo [docencia, formación, dirección, actuación] y que poseen una trayectoria no menor de 5 años. Así, las entrevistas realizadas y revisadas se elevan a un total de 15, es decir, aproximadamente 3 miembros por elenco.

De esta forma, este texto se estructura de la siguiente manera, a saber: (1) significados de trabajo, (2) percepciones que influyen en la concepción del trabajo, (3) concepciones en torno a la actividad teatral, (4) posicionamiento en el campo teatral, (5) El contexto regional y (6) Aproximaciones finales.

1. Significados del trabajo: diferencias entre las conceptualizaciones de este fenómeno

En el imaginario actual todavía habitan con gran vigencia aquellos significantes que se fueron adosando a este al pasar del tiempo. Retomando los aportes de Williams (2003) se puede definir al trabajo como una actividad que nos remite

⁵ Instituto Nacional de Teatro (INT) ley N.º 24.800, es el órgano encargado de la regulación y el fomento de la actividad teatral en el país. Este ente propone diversas líneas de financiación y promoción del teatro, bregando por un crecimiento federal de las expresiones.

a hacer algo o a algo hecho, y su aplicación ha sido amplia a lo largo de la historia, pasando de estar vinculado a una actividad que conlleva un esfuerzo, proveniente de la idea de una pena/ castigo, a honrar a Dios, la patria y finalmente una actividad cercana a la noción de producción constante en condiciones impuestas, con un horario y paga determinada. Por ende, establecer una historia en torno a la construcción del significado de la palabra trabajo tal como lo entendemos es complejo, lo cierto es que desde su consolidación el trabajo como fenómeno social tomó gran relevancia y centralidad la vida de las personas, ocupando un rol preponderante, pero reducido en el mayor de los casos al mero empleo.

De esta forma, se podría definir al trabajo de manera preliminar como:

un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana (Neffa, 2003, p. 12).

Esto conlleva explícitamente la existencia de un esfuerzo voluntario, que se sirve de herramientas para dar lugar a una obra, y a su vez, utiliza tecnologías y moviliza no solo el cuerpo, sino también cierto saber productivo.

Es así que, el significado de trabajo para los hacedores teatrales, a priori, se presenta como aquella actividad humana destinada a ganarse la vida, mediante la cual una persona puede satisfacer sus necesidades, en donde se pone a disposición tiempo, fuerza de trabajo y conocimientos a cambio de una contraprestación, la cual se supone en dinero, pero que puede variar conforme la actividad que se desempeña:

El trabajo para mí es una actividad que tiene una rutina, con determinado tiempo que cumplir y tiene una reciprocidad económica. Otorgas determinado tiempo a determinada actividad y recibís un dinero por eso. Eso es trabajo para mí.⁶

A partir de lo expresado, se observa que el trabajo se vincula estrechamente con la noción de empleo. En este sentido, la actividad adquiere determinadas particularidades, se reconoce una rutinaria, con responsabilidades y tareas pautadas. De algún modo se asocia al trabajo con una instrumentalidad pautada a modo de proceso y también ligada a una noción economicista; punto que se retomará más adelante.

El significado de trabajo lejos está de perder sus características germinales en el imaginario, dicho de otra manera, aún se reconocen matices que lo asocian a una obligación, un deber social, centro y orden de los lazos sociales (Alegre y Torres, 2010). Es más, estas nociones no siempre aparecen vinculadas exclusivamente a mandatos sociales o a la respuesta de un orden divino, también puede entenderse como un medio para acceder o sustentarse en una sociedad de consumo, matices propios de los cambios provenientes de la crisis del trabajo en los años 70. Por ejemplo, en el siguiente testimonio:

[...] me permite mantenerme, me permite solventar los gastos de cualquier persona que viva sola, por ejemplo, yo vivo solo. Y esos gastos conllevan un alquiler, si no tenés casa, mantener los gastos de transporte, servicios: teléfono, luz, agua; lo básico. Bueno, después gustos, salidas para calmar las ansias. Solventar los gastos (E5).

Uno de los emergentes del significado de trabajo que se constituye como un punto de inflexión para aproximar una

⁶ Entrevista n° 2. A continuación las entrevistas serán referenciadas con la letra E seguido de su orden de realización.

primera definición es la contraprestación por la actividad realizada, esta última entendida casi exclusivamente en términos dinerarios. La visión *economicista* reduce al trabajo a una cuestión meramente instrumental y técnica, un medio para satisfacer las necesidades y requerimientos diarios, despojando a esta actividad de otros atributos que podrían ser potenciadores para el género (Alegre, 2018). Por tal motivo, conviene realizar la siguiente salvedad, en el discurso de los hacedores teatrales implicados en la muestra, las esferas de trabajo y empleo se manifiestan estrechamente vinculadas. Por lo tanto, la faceta más potenciadora del trabajo se ve acotada o inhibida ante las imposiciones institucionales del empleo; estructuras laborales rígidas e inamovibles, tareas pautadas y pocas posibilidades de cambio.

Finalmente, el empleo, estrechamente vinculado a cuestiones economicistas, se reduce para hacer referencia a la actividad mediante la cual el agente obtiene una contraprestación dineraria que le permite hacer frente a sus necesidades, entendiéndolo como un medio de vida. Sin embargo, el trabajo adquiere matices más amplios, dejando entrever un potencial liberador de la actividad dentro de la labor realizada. Es recién cuando interrumpe la variable artística, cuando el significado empieza a adquirir acepciones y se reconocen en el trabajo otros atributos diferentes a los enumerados a priori. Volveremos sobre este punto en el apartado correspondiente al teatro como actividad.

2. Percepciones que influyen en la concepción del trabajo: emergentes en disputa a la hora de definir la labor realizada

Los factores que influyen en la concepción del trabajo mantienen un estrecho diálogo con aquellas categorías que definen y dan forma a su significado. En esta línea, si se toman

en consideración únicamente los emergentes que se manifiestan en una primera instancia, sin mayor profundización, se podría establecer que en el imaginario el trabajo es concebido desde una visión reducida. Desde esta corriente, el trabajo es concebido como un factor productivo dentro de la economía, destinado a la producción y satisfacción de necesidades. Esta perspectiva *técnica-productiva-económica* rechaza ciertas dimensiones y funciones propias del trabajo, concibiendo la autonomía y la cooperación como instancias ajenas a las laborales (Noguera, 2002). Como bien se puede entrever a continuación.

El trabajo para mi es invertir recursos básicamente, invertir energías y recursos en un propósito. En un propósito X. Un objetivo a alcanzar y eso, la administración de los recursos que dispongo y como lo empleo. [¿qué recursos?] Hoy por hoy, tiempo 100%" (E 8).

Es así que el trabajo, como empleo, se reduce y se presenta como un medio para alcanzar un objetivo determinado, una contraprestación, ligado a las nociones economicistas y utilitaristas, propias de los postulados más clásicos y su concepción reduccionista. Como resultado de este imaginario, el trabajo se sintetiza en un todo instrumental, entendido como empleo (De la Garza Toledo, 2010).

Ahora bien, acorde a los dichos de la entrevista precedente, esta administración mediada por la contraprestación demanda del sujeto determinados requerimientos. Es así que el trabajo se concibe para el agente como la actividad en la cual debe poner a disposición su fuerza de trabajo (energía), recursos (conocimientos) y tiempo.

Por otra parte, no son los únicos elementos que influyen en las concepciones de trabajo. En este punto entra en juego otro emergente, que es la idea potencial de gozar / gustar de la actividad que uno lleva a cabo, en otros términos, el mero hecho de que la actividad sea amena para quien la realiza resulta un factor transformador de la realidad.

El carácter potencial de los enunciados a la hora de poder concebir el goce y con ello hallar cierto nivel de realización en la actividad que uno lleva a cabo, responde a un factor que subyace en algunas concepciones. El empleo por sí mismo no permite alcanzar una instancia de plenitud si no es acompañada con otra actividad. Es en este cruce donde las concepciones apriorísticas presentan nuevos matices. Por ejemplo:

El trabajo. El trabajo en general tiene varias acepciones. En general el trabajo se concibe como aquella actividad que vos realizas como para ganarte el 'sustento diario' para vivir, el trabajo para mí también es hacer toda actividad que tiende a modificar la realidad en ese sentido lo tomo también para lo actoral – los actores – creo que ese es el verdadero sentido de lo que se llama trabajo (E 1).

Pero no cualquier tipo de trabajo adquiere esta acepción, existe una línea delgada en el marco del imaginario de los hacedores que definen su concepción en torno a las actividades que realizan. Recién cuando el empleo y la actividad teatral manifiestan cierto equilibrio en el cotidiano de los agentes, la concepción en torno al trabajo empieza a adquirir un tinte más amplio, de esta forma se difuminan las barreras que reducen al trabajo a una cuestión meramente instrumental/utilitaria. Esta variable está sujeta a la posición que el agente ocupa dentro del campo artístico / laboral y el cúmulo de capitales que detenta, lo cual se encuentra medido por su trayectoria, vocación [dedicación a la actividad], nivel de formación y ocupación actual. Es así que, sin perder su centralidad, el trabajo adquiere otras cualidades que responden al orden de lo personal en carácter de realización, liberación, expresión y transformación.

Finalmente, en esta primera instancia estamos frente a una concepción del trabajo que es entendida como un elemento primordial para la vida, ya que a través del mismo el agente puede cumplir, realizar o llevar a cabo determinados

objetivos extrínsecos, es comprendida como un medio para un fin, la obtención de una contraprestación que le permite al agente satisfacer sus necesidades.

3. Concepciones en torno a la actividad teatral (laboral)

Las concepciones esgrimidas presentan un cierto margen de ambivalencia, debido principalmente a la posición que la noción de empleo posee en el imaginario. De modo que se destaca a simple vista: el trabajo se presenta a priori como una actividad rutinaria, con responsabilidades determinadas y contraprestación fijada, estrechamente vinculada a un medio y forma de vida, que a su vez influye en la manera de definir y entender el resto de las actividades que el agente emprende.

Con el fin de vislumbrar con mayor claridad dicha ambivalencia, a continuación se llevará a cabo una breve descripción de los escenarios posibles en torno a los cuales se esgrimen las concepciones. Por un lado, se encuentran aquellos que entienden el valor y la importancia del teatro como actividad, pero no escinden la noción de trabajo de la esfera del empleo (debido a que comprenden al trabajo como único medio de vida posible) destacando así su faceta más economicista. Por otro lado, se agrupan aquellas concepciones que no ignoran la posición que ocupa el empleo dentro del entramado social, no obstante, lo abordan como un medio para un fin, diferenciando al trabajo de la esfera del empleo, brindándole así una perspectiva más amplia y bregando por una liberación en el mismo.

Este último escenario se hace presente cuando se incorpora la variable teatro desde una perspectiva profesionalizante, momento en el que, el discurso original empieza a presentar grietas o fragmentaciones y a su vez se altera. Esto se debe a que la actividad en el marco de las artes

escénicas le significa al agente un trabajo mediante el cual puede alcanzar una forma de realización personal, trascender o aportar a la comunidad, transformarla, superando ampliamente aquello que el empleo puede otorgarle.

En otras palabras, las primeras concepciones esgrimidas mutan dando paso a un concepto amplio de trabajo, esta es la corriente que más se adapta a las discusiones que se fueron suscitando a lo largo de esta investigación, ya que propone que el trabajo recupere su centralidad, pero desde parámetros distintos al del capitalismo actual. La heterogeneidad de las actividades en el mundo actual no imposibilita la oportunidad de construir identidades colectivas a partir de las cuales se puedan gestar procesos de subjetivación e integración en relación con el trabajo. De esta manera, las variables en torno al trabajo en el campo del arte escénico cobran otro valor, se gestan nuevos significantes, aquellos mediante los cuales la persona se identifica.

La actividad teatral presenta variadas discusiones en torno a su concepción, los agentes entrevistados coinciden que existen diversas demandas propias del quehacer teatral, las cuales pueden aglomerarse en las siguientes categorías:

- Tiempo: dedicación que cada agente vuelca a la actividad teatral, lo cual se traduce en ciertas ocasiones en vocación.
- Competencia: entendida como la capacitación y desarrollo constantes, necesarias para la profesionalización de la actividad.
- Formación requerida: conocimientos acordes a la responsabilidad asumida.

La presencia de esta conjugación de elementos permite afirmar que estamos frente a un trabajo en sentido más amplio, pero la ausencia de una reciprocidad en carácter monetario, factor que como se describió anteriormente posee gran valor en la configuración de significantes, no les

permite esgrimir con fortaleza una concepción de trabajo que funcione como contrahegemonía para hacerle frente a aquellas exaltaciones en torno al concepto de trabajo en sentido más clásico.

Retomando lo antes expuesto, se puede estimar que el teatro se manifiesta como una actividad mediante la cual el agente realiza lo más propio de sí, se encuentra en la actividad y a su vez se comunica con su comunidad y con quienes lo rodean. El teatro independiente es entendido como una herramienta de comunicación social, a través de la cual sus hacedores aportan a la comunidad, ya sea por medio de un mensaje crítico o alentador, por entretenimiento, o una simple puesta en valor de ciertos elementos de la cotidianidad. La forma que adquiere el mensaje puede variar dependiendo de la coyuntura, región y rama que adoptan sus hacedores, pero el fin sigue siendo el mismo.

4. Posicionamiento en el campo teatral: su influencia en las concepciones y significados del trabajo en la actividad

El contexto se constituye como un factor condicionante en la configuración de la actividad, la posición que cada agente ocupa en el campo influye en el significado que los actores otorgan a la labor que llevan a cabo. Retomando aquí la clasificación de Elías (2003) es posible realizar una distinción operativa de los segmentos de la muestra y de esta forma diferenciar las concepciones que cada aglomerado esgrime de su trabajo en el marco de las artes escénicas locales, que a su vez influye en la definición integral de trabajo. En adelante aquellos que posean mayor trayectoria –por ende, experiencia- serán denominados como establecidos y por su parte los que poseen una menor trayectoria, forasteros. A continuación, se desarrollará una breve descripción de estos perfiles.

Establecidos: son los que poseen mayor trayectoria en el teatro local, están al frente de un grupo o elenco y en su mayoría se encuentran activos ejerciendo docencia y oficiando como directores o productores de espectáculos. Algunos fueron/son funcionarios públicos en el rubro de la cultura y el arte, además fueron partícipes activos de la gestación de la Ley Nacional del Teatro N° 24.800 y vieron la evolución del teatro independiente con el apoyo del INT. Sus posturas en relación con los subsidios provenientes de las políticas públicas son variadas, en su mayoría sostienen, por ejemplo, que el instituto le significa una ayuda sustancial a la actividad, pero mantienen una posición crítica con relación a la dependencia de los grupos al incentivo. El apoyo proveniente de organismos oficiales significa un impulso para la actividad y no un factor de dependencia. Sostienen que el teatro siempre se concibió independientemente de las vicisitudes que se puedan presentar, el hecho teatral es en sí el acontecimiento primordial, entendiendo a éste como una herramienta de resistencia y como un elemento de protesta o reclamo social.

Debido a su trayectoria y formación pudieron acceder a empleos que los vinculan estrechamente con su práctica en las artes escénicas.

Forasteros: son los que poseen menor antigüedad en la actividad –promedio de cinco años o poco más–, además de ser la franja etaria más joven. Entienden al teatro como una actividad que conlleva gran responsabilidad y predisposición, se definen como trabajadores integrales del arte escénico, es decir, no solo se dedican a la actuación, también ocupan una variedad de roles en el quehacer teatral. Manifiestan que quieren hacer de esta actividad su medio de vida, por ende, apuestan a una formación constante y desarrollo que les permita vislumbrar un horizonte sustentable para dedicarse íntegramente al arte escénico. Son hijos de la Ley Nacional de Teatro y conciben la actividad en conjunto con el apoyo de las políticas públicas.

En su mayoría aspiran a poder dedicarse enteramente a actividades laborales que los vinculen con su práctica teatral, si

bien algunos ya lograron obtener algún empleo de esta índole, la situación general se presenta aún incipiente.

Sin embargo, esta perspectiva no deja de entender al teatro como una herramienta de comunicación social que tiene como objetivo interpelar al público a fin de lograr algún cambio, cierta transformación creadora (Olmos, 2007).

Existe un punto de convergencia entre ambos segmentos, la actividad teatral se gesta para los agentes, como una herramienta eficaz de comunicación social y transformación. Muy ligada a la noción de militancia o trabajo político, el quehacer teatral envuelve una finalidad, que es dejar un mensaje o generar una pregunta, transitar en el espectador para transformar, influir o transmitir un recorte de la realidad inmediata, contextualizada en un espectáculo. Es así como el teatro adquiere el valor que más prima para los agentes a la hora de justificar el trabajo que llevan a cabo: la gratitud de brindar al espectador un espectáculo –concepto semiótico de comunicación– que sirva de disparador para reflexionar en torno a la realidad, idiosincrasia, costumbres y cultura que nos rodea (García Barrientos, 2004).

Esto se vincula estrechamente con la representatividad que los agentes esgrimen del teatro independiente, vista como una actividad artesanal, ligado a valores como autenticidad, resistencia, cambio, transformación, etc. (Mauro, 2015), siendo este argumento mitigador de la concepción economicista. El intercambio dinerario se presenta como algo secundario, por sobre el mismo se ponen de relieve el desarrollo de un arte político, que trasciende los intereses del mercado, puesto que se lo compara con las condiciones que el empleo formal ofrece muchas veces: estructuras muy rígidas, sin posibilidades de diálogo y poco margen para el cambio, contrarias a la libertad que el arte les otorga para moldear su actividad.

En este sentido, el quehacer teatral se presenta como una actividad que moviliza lo más propio de cada agente, implicando cierta satisfacción [liberación] en la labor realizada,

[...] entonces yo creo que el motivo por el que lo hago es porque me produce muchísima felicidad, aparte me gusta producir sensaciones, sentimientos, si bien algunas veces lo hago mal o más o menos, o bien o mejor, me gusta la idea de que se pueda transmitir algo, más que nada cuando el teatro transmite algo social, que sería algo para que la persona reflexione en el teatro (E 6).

En síntesis, independientemente de su posición en el campo -establecidos o forasteros- los hacedores coinciden en que la actividad, llevada a cabo de forma libre o independiente, se constituye como una herramienta de construcción / destrucción cultural. Encuentran en el quehacer un espacio de realización con uno mismo, lo cual vincula a esta actividad a un concepto de trabajo amplio, como se describió anteriormente. Además, en su mayoría nadie discute si el teatro entra o no dentro de la categoría de un trabajo, sino más bien se centran en lo que esta labor les significa desde un plano más intrínseco.

5. El contexto regional: un factor relevante en la gestación de un significado de la actividad teatral (laboral)

En la construcción de un significado de la actividad teatral como trabajo convergen la experiencia vivencial de los hacedores teatrales, su concepción con relación a la actividad que llevan a cabo y además se hacen presentes en esta instancia la historia de la disciplina, su desarrollo y consecución.

En esta línea, en lo que refiere a la configuración del campo artístico local, éste se encuentra sujeto a las condiciones coyunturales de la región, dando como resultado una estructura particular, en donde emergen concepciones que signan la manera en la que se define la actividad. Es por este motivo que el análisis desarrollado a continuación toma

en consideración las percepciones esgrimidas por los hacedores, teniendo presente la conjugación resultante entre la aplicación de políticas públicas y las dinámicas socioculturales acaecidas a partir de la misma. Esto tiene por fin dar cuenta de aquellos factores que abonan en la construcción de subjetivaciones que caracterizan la actividad teatral en la región.

Mira en el contexto del país, nuestra región no está muy bien posicionada mirándolo en el mapa teatral. Nuestra región es la más pobre, en el sentido económico, si vos lo ves NEA, NOA y algo de Patagonia son las más postergadas [por la política pública] (E 1).

Como se puede apreciar en la cita precedente, la primera diferenciación particular pareciera ser la distancia existente entre el teatro del centro (Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe) y las regiones postergadas (NEA, NOA y Patagonia). Esta distancia, aunque implícita, se manifiesta de diferentes formas y a su vez signa la manera de entender la actividad, en otras palabras, constituye un punto crucial para desandar los sentidos que adquiere el quehacer teatral de la región, puesto que su significado se construye como opuesto a la concepción del Teatro de compañía o de Grandes Ciudades. Es así como el Teatro independiente o regional, se define por antagonismo y se aleja de su contraparte hegemónica,

[región NEA] Diversa, luchadora, con las improntas de cada ciudad, provincia y micro región también dentro. Todo lo que pasa en Misiones con su tradición de inmigración y la cultura del trabajo está recontra presente en el teatro y sus relatos, texturas, las pieles y los colores es muy fuerte y acá al lado no más que somos más tranca, tenemos otros modos. Nuestra Corrientes soñadora con sus 400 y pico de años nos condiciona mucho, en Posadas no hay un Teatro Vera. Acá el Vera nos condiciona un montón en el imaginario del espectador teatral. En Resistencia es distinto, quiere tener un Vera en el Guido, que no lo tiene, pero la actividad, las políticas culturales de Resistencia están más presentes en lo escénico (E 12).

La actividad regional es entendida, a partir de su marginalidad, alcance e infraestructura, como un arte de resistencia. La noción de independiente conlleva cierto tinte artesanal y se asocia a la idea de libertad en la comunicación o transmisión. Aquí, las políticas públicas en materia de cultura se hacen presente de manera colateral como un elemento no menor para definir/ diferenciar el quehacer teatral, pero a su vez, pareciera no significan algo sustancial en términos materiales, sino más bien pareciera responder al orden de lo simbólico: aspiración, reconocimiento, etc.

Por lo tanto, en cuanto a concepciones y significados de trabajo se refiere, es necesario reconocer que existe un punto de quiebre que codifica estas subjetividades en torno al teatro, este punto de inflexión se caracteriza por la escasa posibilidad que tienen los hacedores de proyectarse en la actividad. Ya sea por su bajo nivel de ingresos e inversión, o las limitaciones estructurales que les son propias, como ser la imposibilidad de traslado de las producciones, poco nivel de difusión, etc., acrecenta la influencia que poseen las visiones clásicas, el concepto reducido en torno al significado de trabajo y las limitaciones estructurales propias del teatro independiente se constituyen como factores que imposibilitan a los actores definir su actividad como un trabajo propiamente dicho.

Así, es fundamental tener presente que las concepciones van a estar estrechamente vinculadas a la posición que cada agente detente en el campo en cuestión, como se detalló con anterioridad. Esto está sujeto a la seguridad o garantía de contar con las necesidades materiales resueltas, dando como resultado un cimiento sólido y naturalizado a partir del cual se esgrimen las concepciones y significados del trabajo en el teatro. En el caso de que esta variable no se presente del todo resuelta [el agente no cuenta con actividades que le permitan sustentarse, trabajo fijo o transferencias económicas intrafamiliares] afecta directamente la concepción del trabajo que el agente manifiesta.

De esta forma, es posible establecer, según lo expuesto, que el quehacer teatral en la región exhibe cierto margen de ambivalencia en su concepción, debido principalmente a la configuración propia del campo, su marginalidad y relegación. Está dinámica, da como resultado una actividad que presenta la particularidad de estar alejada de las garantías que le son propias a las ocupaciones hegemónicas, como ser: sustento económico, estabilidad y posibilidades de proyección. En este sentido, estamos frente a un arte de resistencia, es decir, un trabajo que trasciende los intereses monetarios, mediante el cual los agentes obtienen a cambio recompensas que le son intrínsecas y repercuten directamente en sus deseos, pasiones y creencias.

Concluyendo, los factores presentes en esta dinámica, poseen una estrecha relación con la concepción y significado que los hacedores teatrales manifiestan su actividad. Esto deriva en un concepto amplio de trabajo en donde conviven diversos matices. Por un lado, el trabajo ligado esencialmente a cuestiones economicistas. Por otro lado, el trabajo como fuente de realización y liberación. El diálogo resultante de estos escenarios refleja el perfil más genuino de la paradoja en la que se encuentran inmersos los hacedores teatrales.

6. Aproximaciones finales

Este último apartado se propone, por un lado, recuperar sintéticamente los principales emergentes del análisis de datos conforme a lo desarrollado. Y por otro lado, presentar ciertas aproximaciones resultantes del diálogo e interacción entre las distintas variables utilizadas en este proceso.

En primera instancia, en lo que respecta al significado de trabajo, la premisa tiempo/dinero y todo aquello que viene aparejado a ésta: esfuerzo, sacrificio, obligación, honra, estatus, posición, etc., poseen gran vigencia en el imaginario

colectivo. En otras palabras, el trabajo se encuentra definido como toda actividad humana destinada a satisfacer necesidades, en donde una persona pone a disposición su tiempo y fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Es decir, el significado de trabajo se presenta estrechamente vinculado a la noción de empleo. En cambio, cuando ponemos esto en diálogo con otras actividades, en este caso el quehacer teatral, las nociones en torno al trabajo empiezan a modificarse para los agentes. Toma distancia de una primera definición que entiende a las actividades trabajo/empleo en una misma esfera, distinguiendo matices propios para diferenciar cada categoría. El empleo, estrechamente vinculado a cuestiones economicistas, se reduce para hacer referencia a la actividad mediante la cual el agente obtiene una contraprestación dineraria, adquiriendo la impronta de medio de vida o subsistencia. Sin embargo, el trabajo adquiere matices más amplios, dejando entrever un potencial liberador de la actividad dentro de la labor realizada.

Es así que, los hacedores reconocen que la actividad ha dejado de ser un *hobbie*, pasatiempo o mero entretenimiento y que puesta en perspectiva es un trabajo para ellos. Esto se debe a que el quehacer teatral demanda de sus hacedores tiempo (dedicación), competencias y formación, siendo en muchos casos éstos los espacios donde los hacedores se reconocen y entienden que la actividad les brinda una posición o status dentro de la comunidad. El trabajo -en términos de empleo- pasa a ser exclusivamente el medio para un fin: la subsistencia. Es menester realizar la siguiente salvedad, lejos de caer en connotaciones peyorativas o reduccionistas, el empleo es entendido como una herramienta mediante la cual el agente puede sustentar el resto de las actividades que lleva a cabo en el día a día, entre las cuales se contempla al teatro.

Esto incide en la concepción de trabajo, que al igual que el significado, se presenta a priori como un *todo* instrumental, entendido como empleo. Es decir, se reduce y se presenta como un medio para alcanzar un objetivo determinado,

una contraprestación, principalmente ligado a las nociones economicistas y utilitaristas. Esta perspectiva *técnico-productivo-económica* rechaza ciertas dimensiones y funciones propias del trabajo. A pesar de que este último ocupe una posición hegemónica en el imaginario, los agentes reconocen la necesidad de pensar el trabajo en sentido amplio, sorteando inclusive las limitaciones concretas que le son propias a la estructura del arte local –bajo nivel de ingresos, inversión, etc.– que imposibilitan entender al quehacer teatral como empleo si no viene aparejado con otra labor.

En este punto, se hace presente cierta ambivalencia en torno a las concepciones del trabajo, que se constituye como eje primordial a la hora de abordar y definir el fenómeno que se gesta en el marco de las artes escénicas locales debido a que refleja el perfil más genuino de la paradoja en la que se encuentran inmersos los hacedores teatrales. En otros términos, la actividad es entendida por sus hacedores como una fuente de desarrollo y descubrimiento constante, factores que constituyen la noción de trabajo en sentido amplio. Sin embargo, dentro de este marco queda excluida la noción de trabajo como fuente de subsistencia, punto en donde dicha ambivalencia cobra sentido, puesto que los hacedores encuentran en su labor artística un espacio de expresión y realización personal, no obstante, dicha actividad no puede dotar al agente del ingreso necesario para hacer frente a sus necesidades.

De esta manera lo que se observa es que el teatro se presenta como un trabajo que disrumpe la centralidad economicista, ya que no prima en su hacer la premisa tiempo/dinero como un factor decisivo a la hora de llevar a cabo la actividad, percibiéndose, en cambio, una marcada inclinación a entenderlo como un espacio de construcción que tiene como finalidad el fomento de la cultura local, el crecimiento de la actividad y la utilización de una herramienta que permite comunicar causas e ideas. Por otro lado, partiendo desde un plano individual, se presenta como el espacio donde el agente realiza lo más propio de sí, se encuentra

y reconoce con el trabajo que lleva a cabo, además, detenta un lugar dentro de determinado campo de significados que lo referencian y brindan un status.

De esta forma se presenta un concepto amplio de trabajo, en donde lo que prima no es legitimar la actividad en términos laborales, sino a través de todo lo que la misma significa para el sujeto y para la comunidad. En esta asociación arte/trabajo aparece con gran vehemencia la idea de poder volcar algo propio de cada hacedor a una causa que es más grande que uno o que un grupo, en donde la historicidad de la disciplina, los cambios coyunturales del país, la relación las políticas públicas y la creación artística se perfilan como elementos de gran relevancia.

Esta apertura en torno a las concepciones y significados de trabajo en general y con relación a su actividad artística, no es producto azaroso de una combinación de ideas, sino más bien es el resultado de la configuración propia del campo, sumado al cúmulo de capitales que cada agente detenta individualmente y el potencial de estos en grupo u organizados. De esta manera, para entender desde una perspectiva amplia al trabajo, el agente cuenta con ciertas garantías económicas por fuera de la actividad teatral, que le permiten solventar sus necesidades materiales inmediatas, ya sea porque posee empleo o percibe alguna transferencia económica intrafamiliar. Esto da cuenta de dos cuestiones, a saber: (1) los agentes inmersos en la actividad teatral ocupan cierta posición que de alguna manera les permitió acceder a un determinado campo de consumo, en este caso el del teatro o las artes escénicas; (2) esta posición permite al agente elevar su nivel de formación, facilitando su acceso a determinados capitales culturales: universidad o institutos terciarios, centros de formación docentes, talleres, cursos, etc., que a su vez facilitan su desarrollo dentro del campo específico. Es decir, además de la oportunidad de poder acceder a la formación constante, está el factor de entender su importancia, las posibilidades que habilita y la capacidad

de poder proyectar un futuro a partir de la acumulación de la misma.

Es así que, en lo que respecta a la actividad teatral propiamente dicha, ésta va a estar fuertemente signada por las nociones de capacitación y desarrollo. Es decir, entender el quehacer teatral como trabajo conlleva necesariamente asumir la responsabilidad de formación constante. La legitimidad y profesionalización de la actividad que uno emprenda va a depender, para el medio, del nivel de compromiso que uno tenga con esta responsabilidad y, por ende, con la actividad. Es necesario realizar la siguiente salvedad para el lector, cuando se hace alusión a la formación y desarrollo constantes, no solamente se habla del conocimiento que cada uno incorpore, también se hace referencia a la capacidad que cada agente posea para explorar la disciplina, reinventar, reinventarse, crear y generar nuevas propuestas.

Esta suma de elementos configura y define el campo artístico local, en donde conviven en disputa establecidos y forasteros. El resultado de esta tensión constante es lo que posibilita la redefinición de las concepciones y significados provenientes de los postulados más clásicos del pensamiento en torno al arte/trabajo. Esta puja de intereses, lejos de instalarse como una batalla excluyente o eliminatória, lo que produce es una sinergia que confluye en la consecución y puesta en valor de la actividad teatral.

Es así que la suma de los factores antes expuestos, influenciada por la marginalidad y relegación de la actividad, dan como resultado una concepción en torno al teatro como trabajo, definiendo a esta actividad como un arte de resistencia, es decir, un trabajo que trasciende los intereses monetarios a través del cual sus hacedores obtienen a cambio recompensas que le son intrínsecas y repercuten directamente en sus deseos, pasiones y creencias.

Esta aproximación respecto a las concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral no hubiera sido posible sin la influencia que las políticas públicas

tuvieron en el impulso y desarrollo de las artes y la cultura local. Esta variable juega un papel importante, porque mediante la ley N° 24.800 y la creación del Instituto Nacional de Teatro (INT) se instaló en la agenda pública el teatro. Es decir, se fijaron canales de comunicación, vías de acción y formas de hacer que propiciaron el crecimiento de la actividad, tanto de los que están por dentro, usufructuando el resultante de dichas políticas, como los que están fuera resistiendo a la misma.

Finalmente, teniendo presente todo lo expuesto hasta aquí, es posible arribar a la siguiente conclusión. El teatro como actividad es entendido como un arte combativo, que trasciende las limitaciones coyunturales inmediatas, presentándose como una disciplina que se reproduce a lo largo de la historia. Es entendida como un trabajo en sentido amplio, el cual abandona aquellas discusiones en torno a arte (ocio) – trabajo (productivo) y exalta los atributos propios del quehacer teatral. Dicho en otros términos, se la entiende como una actividad que posee un gran potencial emancipador, pudiendo ser utilizada como una eficaz herramienta comunicativa. En este sentido, acorde a lo expresado por los hacedores implicados, estamos frente a una actividad artesanal, en donde el actor se encuentra fuertemente involucrado en todo el proceso de trabajo y el resultante de esto es el reflejo de lo más propio de quienes se encuentran embebidos en su creación, en la cual se puede identificar un sello, una firma que diferencia esta pieza de las demás, haciéndola particular y por tal motivo irreproducible en exactitud.

A modo de cierre, es necesario exponer la siguiente aclaración. Las conclusiones expuestas en el presente informe son el resultado del análisis de aquellos emergentes provenientes del relevamiento particular de datos, pero la presente investigación no ignora las diversas formas, maneras y modos de agruparse que el arte escénico independiente de la región adopta. Sin embargo, a fines prácticos se circunscribe el texto a los objetivos planteados en un principio.

Bibliografía

- Alegre, J. y Torres, D. (2010). *Hechos y des(h)echos en el trabajo. Exploración sobre conceptos y prácticas laborales*. Resistencia: Vianet.
- Alegre, J. (2018) *Trabajo: variaciones contemporáneas de un concepto múltiple y en movimiento*. Ponencia inédita. Centro de Estudios Sociales. Resistencia, Chaco.
- De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del trabajo clásico al no clásico*. Barcelona, España. Anthropos.
- Elías, N. (2003). *Ensayo acerca de las relaciones entre establecidos y forasteros*. Reis.
- García Barrientos, J. L., (2004). *Teatro y ficción. Ensayo de teoría*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Lescano, R. y Ramírez, N. M. (2022). *Primera aproximación al estudio comparativo de legislaciones nacionales destinadas al apoyo, fomento y recuperación de las expresiones culturales desde el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) hasta la actualidad*. Resistencia, Chaco. III Jornadas Chaqueñas de Democracia y Desarrollo.
- Mauro, K. (2015). *La construcción identitaria de los actores: ¿trabajadores o militantes de la cultura?*. Buenos Aires, Argentina. 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en sus laberintos. Viejos y nuevos desafíos. CONICET – UBA / UNA.
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. CEIL-PIETTE CONICET. Asociación Trabajo y Sociedad.
- Noguera, J. A. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. Papers 68. Pág. 141-168. Barcelona, España. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Olmos, H. A. (2007). *Gestión Cultural: claves del desarrollo*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Williams, R. (2003). *Palabras Claves: un vocabulario de la cultura y la sociedad*. Buenos Aires: Edición Nueva Visión.

Artistas como trabajadores culturales

*Condiciones, (im)posibilidades, beneficios
y malestares en gestores del arte en la provincia
del Chaco*

NÉSTOR CZOMBOS¹ Y MARTÍN EMILIO GONZÁLEZ²

Resumen

En este artículo abordamos las condiciones de los artistas en la Provincia del Chaco en el contexto del neocapitalismo con un enfoque cualitativo y una mirada transdisciplinaria. En base a la dificultad de profesionalización del ámbito artístico en dicha provincia, y la vinculación de muchos de ellos en trabajos como gestores culturales en dependencias del Estado, se reflexiona acerca de las representaciones que tienen estos productores culturales acerca de su propia actividad. Nos proponemos analizar y describir esta relación de dependencia salarial caracterizada por la precarización laboral, que condiciona la producción artística realizada por los artistas de manera independiente en el ámbito privado, y en su actividad como gestores. Además abordamos la relación con otros artistas a través de la actividad curatorial,

¹ yonicz@gmail.com.

² las2conzetas@gmail.com.

y los posibles beneficios que pueden obtener para su labor como artistas.

Palabras claves

Trabajo cultural – precarización laboral – políticas culturales – producción artística – curaduría

Dos abordajes teóricos, desarrollados en diferentes épocas, han funcionado como disparadores en los prolegómenos de esta investigación que toma como unidad de análisis a aquellas personas que se autodenominan “artistas” y que trabajan como gestores culturales en dependencias del Estado chaqueño, en particular en el Instituto de Cultura. El primer abordaje es la afirmación de Williams acerca del funcionamiento de las instituciones culturales estatales. Hablando de los diferentes modos que asumen las relaciones de los artistas y creadores a lo largo de la historia (desde el patronazgo hasta las relaciones de mercado con el capitalismo) Williams (1994, 51-2) expresa que en las sociedades capitalistas y poscapitalistas, debemos hablar de “instituciones culturales posmercantiles”, pues existen relaciones entre artistas e instituciones que no pueden ser comprendidas exclusivamente dominadas por la lógica del mercado. Junto a instituciones modernas de patronazgo, el autor distingue las instituciones culturales bajo la órbita del Estado. En ellas los productores culturales o artistas están subordinados, con más o menos matices, a las políticas del Estado. La segunda referencia que ofició como disparador la encontramos en Sennet (2007) y su caracterización del trabajo contemporáneo en la era del neocapitalismo. Al hablar del mismo describe la inestabilidad constante que obliga al individuo a una permanente flexibilidad y al desarrollo de nuevas habilidades.

Estos dos abordajes conformaron la base de nuestros interrogantes: nos comenzamos a preguntar si estas características señaladas por Sennet también se imponían en los

ámbitos de los trabajadores de la cultura, en particular en artistas que desarrollan su trabajo como gestores culturales en el ámbito del estado. A partir de las afirmaciones Williams, y teniendo en cuenta la imposibilidad de profesionalización del ámbito artístico en la provincia del Chaco (como en gran parte de la Argentina), nos interrogamos acerca de las relaciones entre el Estado y los artistas que trabajan en sus dependencias como gestores culturales: ¿qué vínculos y articulaciones se establecen entre estos artistas y el Estado? ¿Qué representaciones tienen los trabajadores y/o productores culturales acerca de su propia actividad? ¿Esta relación de dependencia salarial condiciona de algún modo su producción artística, realizada de modo independiente en el ámbito privado? ¿Su actividad como gestores, productores y curadores en el Instituto de Cultura, le otorga otro tipo de beneficios que pueden capitalizar en su labor como artistas?

Nuestra conjetura es que para el artista, trabajar en el Estado, como empleado en el organismo que atiende todo lo relacionado con el ámbito de la Cultura, puede ser un modo de protegerse de la inestabilidad que impone la economía en el neocapitalismo. Ante ciertas dificultades de profesionalización que es posible cotejar en el ámbito artístico en esta provincia, que otorgue un ingreso específico y constante, ser empleado del Estado le permite tener cierta garantía de estabilidad económica, por más que esos salarios sean magros. Y a su vez, puede beneficiarse de las posibilidades que las condiciones de este empleo habilita: dedicación no exclusiva, con lo cual permite un margen de tiempo para realizar actividades propias de su ámbito artístico, y contacto estrecho y permanente con el mundo del arte, es decir, es un empleo que le permite acceder de primera mano al colectivo artístico además de ejercitar su propia sensibilidad en otros artistas.

Con un enfoque cualitativo y una mirada transdisciplinaria, los datos que recolectamos provienen de diversas fuentes: entrevistas en profundidad a artistas que trabajan

en el Instituto de Cultura de la provincia del Chaco, otros trabajadores del mismo ámbito y delegados sindicales, y como fuentes secundarias noticias en portales digitales, relevamiento de publicaciones en las redes sociales de los trabajadores del Instituto de cultura y de los sindicatos, y de observaciones participantes.

La producción artística contemporánea

Pretendemos enmarcar nuestra investigación refiriendo a las características del trabajo de los artistas en el capitalismo tardío. Este contexto más amplio nos permitirá posteriormente reflexionar acerca de las condiciones actuales del trabajo de éstos en la provincia del Chaco. Para ello debemos reseñar las dinámicas de cambio en los modos de producción en el arte contemporáneo. Cambios que son constantemente referidos por teóricos del campo de la filosofía y las ciencias sociales y que hoy ya nadie pone en duda.

Distintos autores comienzan a referir al agotamiento del paradigma moderno en el ámbito de las artes, que se sostuvo desde siglo XVIII en la figura de obra de arte como materialización del empeño de la actividad del sujeto; así es llamado “artista” quien construye una obra destinada a un espectador, el cual es interrogado por la misma en un ambiente público, propicio para tal recepción. Laddaga, en su “Estética de la emergencia”, refiere a la profundidad de estas transformaciones al defender el surgimiento de una nueva configuración cultural que comienza a gestarse (involucrando prácticas, instituciones, saberes y teorías), abandonando en modo progresivo aquellas certezas modernas y produciendo cambios significativos en las maneras como los artistas comprenden su propio trabajo. La producción de obras de arte deja de ser el fundamento de estas prácticas, presentándose como imprescindible la colaboración con no-artistas “donde la producción estética se

asocie al despliegue de organizaciones destinadas a modificar estados de cosas en tal o cual espacio, y que apunten a la constitución de formas artificiales de vida social, modos experimentales de coexistencia” (Laddaga, 2010, p. 22).

Desde otra perspectiva, pero argumentando en el mismo sentido de la metamorfosis que opera en los modos de entender el arte en la actualidad, Michaud (2007) destaca que en esta época de predominancia de lo estético, dónde cualquier cosa puede volverse arte, las obras se convierten simplemente en una señal de identidad y el arte como tal tiende a evaporarse. Para este autor, el turismo (la primera industria del mundo, por encima de la industria del petróleo, la nuclear y la del automóvil) en su demanda permanente de nuevos estímulos (de experiencias y alteridad) moviliza el mercado del arte y de la industria de la cultura. Se necesitan más museos, más arte y más artistas que atiendan esta demanda: “... necesitamos aura, aun ficticia. Necesitamos sensación, aunque sólo consista en sentirse bien” (p. 152). No sin sarcasmo, Michaud refiere que la experiencia turística es lo más cercano a la experiencia estética moderna: el turista anda en busca de sensaciones que le provean placer, alejadas de un interés utilitario. Los museos tienen más visitas que nunca, algunos ofrecen listas de espera, por la cual la necesidad de artistas y experiencias sigue en alza. Tanto la producción de obras como el consumo de los mismos permiten “el encuentro de identidades”, [pues] “por medio de ellos mostramos quienes somos, y al mismo tiempo, buscamos en las producciones de los demás quienes son ellos” (Michaud, 2007, p. 164).

Visto en esos términos, la obra no importa como tal. La autonomía, que era una condición básica del modo de entender el arte en la modernidad, pierde fuerza o queda relegada a determinados sectores que pretenden mantener una concepción purista. La obra no es más que un “adorno”:

El arte se refugia entonces en una experiencia que ya no es la de objetos rodeados de un aura, sino de un aura que no

se relaciona con nada o casi nada. Esta aura, esta aureola, este perfume, este gas, como lo queramos llamar, identifica la época por medio de la moda (Michaud, 2007, p. 168).

La actividad artística

Así como se han apartado esos objetos especiales denominados “arte” por no tener utilidad alguna del resto de los objetos útiles, la actividad de aquellos que lo producen ha sido vista, a partir del siglo XVIII, como una actividad más cercana a los dioses que a los hombres (Arendt, 2009, pp. 184-185). Es una verdad incontestable que la actividad del artista, el trabajo como tal, su tarea como *homo faber* (como lo entiende esta autora), es como cualquier otra actividad. Esto que aquí pareciera completamente innecesario aclararlo, sin embargo, hasta hace no mucho tiempo, en el ámbito de las artes se presentaba como una aseveración relevante. Sino no podríamos comprender por qué a fines del siglo pasado, el libro “Mundos del arte” de Howard Becker (2008) tuvo tanta repercusión, cuando las afirmaciones claves de ese trabajo sociológico son que la actividad del artista dependía de una colaboración colectiva y que era una ocupación como cualquier otra. Los resabios de aquella concepción romántica del genio, ligado sobre todo al artista plástico o al literato, comenzó a presentarse inconsistente ante las nuevas indagaciones sobre todo en el campo de las ciencias sociales.

Cuando hablamos de producción del arte en vez de creación pareciera que optamos por un término que tiene un sesgo economicista que desconoce o al menos resigna, las características de invención y originalidad (Vilar, 2003), pero ante todo pretendemos colocar la actividad artística como un proceso de realización junto a otros procesos de producción social, comprensible con relación a un contexto histórico y social determinado. En eso consiste una concepción dialéctica, entender los procesos históricos como una

totalidad, en donde las actividades humanas están en permanente relación y no puedan ser comprendidas de manera aislada. En este sentido se entiende la sociología del arte como “[...] una teoría de la obra de arte en general que se desarrolla internamente relacionada con una teoría del sujeto social” (Rojas, 2003, p. 402).

Michaud (2007) nos refiere que el arte sigue siendo una demanda que moviliza el mercado. Hay nuevos museos y sucursales de los museos más importantes; existen ferias, festivales, bienales que demandan nuevos objetos, experiencias, acontecimientos. Señala que nunca antes hubo tantos artistas (100.000 sólo en Nueva York), aunque no todos viven de esa actividad. Por lo cual se podría plantear que se perciben “artistas” por más que no ofician como tales o que, como artistas, no creen necesario producir obras determinadas o disputar espacios dentro del campo correspondiente. Este autor los reivindica acentuando la heterogeneidad de la labor del artista en lo efímero de las actividades ligadas al arte actual:

[...] no hay que deplorar en eso cuando ser artista, tal como lo entendieron Duchamp y después Warhol, consiste en no hacer otra cosa que arte: todas estas actividades entran precisamente en el campo del triunfo de la estética y de la época de evaporización del arte. Cuando el arte es un vapor, ser artista es un oficio que contiene mil magias (Michaud, 2007, p. 152).

Los desafíos de trabajo actual en el nuevo capitalismo

Sennet (2007) nos dice que en la cultura del neocapitalismo, a todo trabajador se le presenta un triple desafío que debe afrontar ante las nuevas condiciones de trabajo que se le imponen, dejando en el olvido la estabilidad y permanencia que las caracterizaban. Dada la fluctuación del empleo en el mundo actual, que nos somete a pasar por diferentes empresas y ocupaciones; o dentro de una misma institución,

desempeñarse en tareas diferentes en poco lapso de tiempo, el primer reto implica saber “manejar las relaciones a corto plazo”. El segundo involucra la necesidad permanente de “desarrollar nuevas habilidades”. Los avances científicos y tecnológicos, además de las demandas de la producción, obligan a los trabajadores al aprendizaje permanente. El tercer desafío que afronta el trabajador es la necesidad de “desprenderse del pasado”, en tanto que la dinamicidad de los modos de producción atentan contra la posibilidad de que un individuo permanezca aferrado a una sola habilidad y que perfeccione la misma a lo largo del tiempo. Ninguna empresa garantiza al empleado un lugar dentro de la misma por su dedicación y talento en los años previos, “[...] la cultura moderna propone una idea de meritocracia que celebra la habilidad potencial más que los logros del pasado” (Sennet, 2007, p. 11).

El segundo desafío que plantea el texto de Sennet es la característica fundamental de las condiciones de trabajo actual, pues los otros dos se podrían entender como consecuencias de este. Los elementos más relevantes planteados por él se refieren a la cuestión de lo que denomina “talento” y que involucra la necesidad de formación permanente. Un ejemplo claro de cómo las nuevas tecnologías desafían las antiguas habilidades de los artistas lo podemos encontrar en el artista inglés David Hockney, uno de los dos más aclamados en el ámbito de los mercados. Hockney es un ejemplo claro de cómo los productores culturales también han asumido la necesidad de adquirir nuevos hábitos para la producción, acordes a las demandas del mercado. En la actualidad, ningún artista puede someterse a los tiempos que implica pintar una tela de acuerdo a las viejas costumbres, como la tradición de la pintura moderna. Hockney lleva a todos lados su “iPad” y no cree que la técnica esté reemplazando a la mano, piensa más bien que sus habilidades fueron extendidas para dibujar y pintar en la pantalla, y a quien se le ocurra cuestionarlo le recuerda que el uso que hacían de la cámara oscura por parte de artistas de la talla

de Vermeer para reproducir de manera realista el mundo percibido.

Artistas del Chaco como trabajadores culturales

Este primer acercamiento teórico nos posibilita entender la actividad artística local en un contexto más amplio y de este modo comprender sus particularidades. Los trabajadores de diversas áreas del Instituto de Cultura de la Provincia del Chaco³ (en adelante ICCh), y específicamente los que habitan Resistencia (la capital de la provincia), conforman un grupo heterogéneo que cumplen diferentes funciones en la totalidad de acciones que se llevan adelante, ya sea cotidianamente o en eventos puntuales y más esporádicos. A partir de la creación en esta provincia del “Instituto de Cultura” en el año 2009 por medio de la Ley Provincial de Cultura Nro. 6255, y la conformación de departamentos específicos afines a los campos culturales vigentes en el medio cultural (letras, danza, teatro, artes visuales, artesanías y artes populares, cine y música) las diversas áreas se fueron poblando de “artistas” ligados a los diversos mundos del arte, primeramente ingresaron como contratados, y luego, en algunos casos, pasaron a conformar la planta permanente del Instituto.

El trabajo en el Estado como empleado del ICCh, puede entenderse como un modo de responder a estos “desafíos” que la nueva economía impone, particularmente en el propio ámbito cultural. Ante las dificultades de profesionalización del ámbito artístico en la provincia del Chaco, que otorgue ingresos constantes, ser empleado del Estado les permitiría tener garantizada cierta estabilidad económica, por más que esos salarios sean magros. A la vez que le posibilita al artista contar con una estabilidad mínima, pudiendo beneficiarse

³ <https://cultura.chaco.gob.ar/institucional>

de un trabajo que no demandaría una dedicación exclusiva, por tanto habilita tiempo libre para realizar actividades propias de su ámbito artístico.

Uno de los entrevistados remarcó que el trabajo en la gestión o producción cultural puede llegar a ser tan demandante que le impide ocuparse de sus propias labores creativas o que provoque la postergación indefinida de algunos proyectos personales:

[...] me dio ciertos ingresos más permanentes, pero no seguridad económica. Me da la tranquilidad que todos los meses tengo un ingreso que laburando en el arte y de modo independiente es más inestable. Me dio estabilidad, pero a la vez me introdujo en un sistema que me va quitando. Es como un círculo vicioso.

Sin dejar de valorar la gestión que los ocupa y resaltando el disfrute y el placer que les provoca, la mayoría reconoce que no estarían en el empleo público si pudieran vivir de su actividad artística. El fenómeno del trabajo impago o mal remunerado en las industrias creativas se sustenta, por un lado, en estas “retribuciones simbólicas” que Quiña (2020) las define como aquella especie de gratificación personal, producto de la realización de actividades que no generan retribución suficiente pero que, en un contexto de precariedad, aún así son mantenidas por quienes las desempeñan por el placer y gozo que les produce, aceptando en esa moneda de cambio como retribución.

Esta retribución simbólica se debe comprender en relación con los sentidos antes señalados respecto del trabajo como placer y gozo, mas no meramente como mandato hegemónico extraño sino como un modo de pensar y sentir el ejercicio creativo; esto es, sosteniéndose en una estructura de sentimiento que atraviesa la vivencia de la actividad creativa por parte de quien la lleva a cabo y la resignifica (Quiña, 2020, p. 13).

Por otra parte, con base en la autoexplotación laboral a través del pluriempleo, o gracias a las condiciones

materiales del grupo familiar que perciben mejores ingresos o que cuenta con rentas aseguradas provenientes de otros sectores de la economía.

Todos los entrevistados reconocen realizar otras actividades que generan ingresos para garantizar las condiciones materiales de existencia. Muchos de ellos offician de docentes en establecimientos privados o públicos, dictan clases particulares y talleres, offician de redactores en portales digitales y de correctores de tesis o libros, crean diseños gráficos, dibujos y pinturas en locales comerciales o lugares privados, efectúan registros audiovisuales, realizaciones audiovisuales institucionales y tareas de edición, realización y venta de artesanías, labores *freelance* diversos. Esos empleos complementarios le reportan a estos trabajadores ingresos variados de acuerdo a que si las ocupaciones son fijas (por ejemplo, como docentes en instituciones educativas) o esporádicas como los contratos por trabajos puntuales. Estos diversos ingresos complementarios representan proporciones variables respecto de los ingresos fijos percibidos por su trabajo en el Instituto de Cultura. En ciertos meses estos recursos pueden igualar sus ingresos percibidos en relación con el Estado y en algunas ocasiones ser mayores o menores. La magnitud del mercado cultural de la provincia, en la mayoría de los casos, no permite ingresos estables ni altas remuneraciones. Gran parte de estos individuos al tener aceptar trabajos informales en el sector privado, acceden a la misma lógica de explotación a la que son sometidos en el sector público, y la variedad de emprendimientos en la se ocupan no son plenamente sustentables. El paradigma liberal dominante pregona esta “explotación flexible” que Quiña (2020, p. 19) denomina “emprededorismo creativo”.

Otro de los entrevistados nos remarca que en el Instituto de Cultura hay una sobreexplotación del recurso de “ser artista”: “la exigencia es demasiada y no se condice con el sueldo”. Uno de estos trabajadores realiza su actividad desde el 2012 y sigue con un contrato precario, que le obliga a estar inscripto como monotributista y facturar al Instituto

de Cultura. “Al no ser de planta no tengo ningún tipo de compensatorio. Ni aporte, ni antigüedad, ni vacaciones, ni tampoco refrigerio”.⁴ Otro de los contratados afirma: “... el contrato dice que tengo que laburar 5 horas al día de lunes a viernes. Por supuesto que no los cumplo pero nadie cuenta las horas de los fines de semana”. Otro de ellos reconoce que con lo que pagan no pueden exigir mucho y por eso la mayoría no cumple esa cantidad de horas.

Lo que queda claro es que en ningún sentido la remuneración otorga la tranquilidad económica. Sobre todo si pensamos que la última remuneración de un contratado (junio de 2022) es de \$45.000 (a la que hay que descontar todos los gastos de aportes y pago de rentas), cuando según el INDEC la canasta básica de ese mismo mes para un hogar de cuatro personas es de \$104.000. Y un empleado de planta con 10 años de antigüedad cobra de bolsillo \$86.000 (julio 2022). Aunque este sueldo no garantiza por sí mismo condiciones de vida digna, el pase a planta necesariamente aporta una estabilidad material, el reconocimiento de la antigüedad, vacaciones remuneradas y los demás reaseguros de un trabajo formal. De modo tal que en muchos casos los trabajadores de planta perciben esta situación como un privilegio, frente a la precariedad de los contratados.

Adaptación

En el neocapitalismo los desafíos del mercado de trabajo obligan al permanente reciclaje de las capacidades del trabajador y la adaptación permanente a nuevas tareas, fenómenos muy palpables en la esfera privada. En el caso de trabajadores del Estado, es posible que tales exigencias se reduzcan en varias de sus dimensiones; si bien el trabajo en

⁴ Más del 40% de los empleados son contratados, según datos aportados por los mismos entrevistados.

el ámbito público no garantiza la total inmovilidad dentro de determinada área o ejerciendo las mismas habilidades, los procesos de transformación tienen una dinámica mucho más lenta e influenciados por otro tipo de fuerzas, de ese modo resulta un colchón que amortigua las inestabilidades y fragmentaciones que caracterizan el trabajo contemporáneo. Además, particularmente en el ámbito del área de cultura, se visualiza algo que se ha perdido en los otros ámbitos, que es una estabilidad de los equipos de trabajo y ámbitos más amigables al momento de incorporar nuevas habilidades.

En muchos casos el trabajo realizado previamente al ingreso al empleo estatal, como gestor cultural independiente en el ámbito de sus propios mundos artísticos (producciones teatrales, audiovisuales, exposiciones, obras literarias), o en trabajos de intervención socio-comunitarias en los barrios, les permitió adaptarse casi “naturalmente” a las nuevas actividades. Uno de ellos señala: “era un trabajo en equipo con gente que conocía, con los que ya había trabajado afuera”. Otros remiten haber trabajado en empleos diversos como recepcionista o haber pasado previamente por “becas” en espacios gestionados por Estados municipales.

Las quejas y dificultades que surgen en los trabajadores se debe, sobre todo, a realizar actividades por las que originalmente no fueron convocados. En muchos casos se convierten en “hombres o mujeres orquestas realizando diversas actividades” para las cuales no estás capacitado ni te capacitan. Podes pasar de escribir una gacetilla, a realizar prensa, y de ahí a atender un *stand*. Uno de los artistas señala: “... no capacitan al personal. En muchos casos aproveché las capacitaciones que yo mismo gestioné dentro del área”. En varios casos sucede que las capacitaciones planificadas por una dirección determinada es aprovechada por trabajadores que realizan su actividad en ese ámbito o que estén interesados en ampliar su formación.

En el Instituto de Cultura no hay un manual de funciones, “[...] no hay asignación específica de funciones.

Depende de quien esté a cargo, te otorga o te quita determinadas funciones sin preocuparse por cual tarea venías realizando antes”. Otro de los entrevistados señala que todo depende de quien esté a cargo: “[...] hay veces que está claramente definido el rol que te corresponde, pero hay otras áreas donde no logran acomodarse”. Varios acuerdan que a los artistas les cuesta el rol administrativo y se reconoce además que hay una brecha generacional por el cual a los más antiguos les dificulta adaptarse al trabajo con las nuevas tecnologías.

La resistencia de los trabajadores del ámbito de la cultura de adquirir permanentemente nuevas habilidades, sin poder desarrollar plenamente sus capacidades en un ámbito determinado, llevó a diferentes encargados de diversas áreas de la cultura a incorporar nuevos trabajadores ante la necesidad de habilidades específicas, en vez de pensar la adaptación progresiva del personal con el que se cuenta. Quizás uno de los motivos de estas decisiones políticas, se deba a la inversión en tiempo y en dinero que implica la formación de los trabajadores que los prepare para desarrollar de un modo eficiente las nuevas tareas que se le exige. Y, sobre todo, por la urgencia de lograr resultados rápidos frente a demandas urgentes.

La estructura piramidal que predomina en las direcciones favorece a “que todo pasa por el que está a cargo”. Determinadas actividades pueden dejar de hacerse de un día para el otro si hay un cambio de gestión del área. Por lo cual no pueden pensarse políticas a largo plazo, la mayoría de las veces las políticas culturales están sometidas a las arbitrariedades de los directores ocasionales de cada área. Esto conlleva a que determinadas políticas se dejen de realizar por más que estén planificadas o sean parte de las actividades cotidianas del área, si el nuevo director que asume cree que las mismas son inapropiadas. En el mismo sentido, se puede señalar que “hay actividades que se dejan de hacer sin justificación”. Uno de los trabajadores señala que no hay un registro de memoria de lo que se va realizando en cada

área, para poder evaluar y rescatar aquellas actividades que en algún momento fueron dejadas de lado por diferentes circunstancias, en muchos casos por falta de presupuesto.

Una de las consecuencias de estas arbitrariedades por parte de algunos directores de las áreas es que diversos trabajadores solicitan el traspaso a otras áreas del Instituto porque la nueva autoridad cambia la estructura de tareas, los roles o la designación de los que se ocupan de determinadas actividades. Uno de los delegados de UPCP⁵ reconoce que dejando de lado la cuestión salarial, el clima laboral es el problema fundamental por el cual les toca intervenir a través de mediaciones o en el peor de los casos, asesorando para denuncias judiciales.

Administración versus cultura

Unos de los problemas fundamentales que emergen a partir de las entrevistas realizadas, considerando en particular la experiencia de varios de ellos (diez o más años de antigüedad en la gestión estatal), es la permanente dificultad de la burocracia administrativa con la que se enfrenta la gestión cultural. No solo por la necesidad inherente de planificación que implica cualquier tipo de gestión en el estado, sino sobre todo, porque esta burocracia es incapaz de adecuarse a los tiempos, los modos y las particularidades de la producción cultural.

Como señala uno de los entrevistados “[...] si un papel no está bien, una actividad puede no hacerse” por más que esté programada y comunicada. Al interior del grupo de trabajadores podemos reconocer en sus discursos, una clara diferenciación entre aquellos que se ocupan del rol de gestores culturales, respecto de aquellos que ocupan el rol

⁵ UPCP (Unión del Personal Civil de la Provincia del Chaco). Es el sindicato que mayoritariamente nuclea a los trabajadores estatales provinciales.

administrativo en el instituto. Desde el sector administrativo reconocen el conflicto y plantean que los artistas como gestores desconocen las formalidades que requieren aprobar presupuestos.

Este dilema fue abordado en su momento por Adorno (2009, p. 156), quien señaló ese contraste permanente entre la administración y el arte que resulta una paradoja, pues la cultura se deforma si domina la administración, pero sin ella puede dejar de existir. Siguiendo a Weber, Adorno ratifica que la magnitud de las instituciones fomenta la organización jerárquica aún en aquellos ámbitos donde el fin último no es el beneficio económico como en la educación. La burocracia tiende a expandirse y a autorregularse. Esta expansión del orden administrativo penetra más allá de su propia jurisdicción y trata de ejercer su autoridad, imponer sus reglas en ámbitos en los que no está calificado y establece medidas y patrones bajo los que no pueden ser comprendida la cultura. Adorno plantea la necesidad de no perder de vista las condiciones materiales de la cultura, pues ésta no es algo independiente existiendo por sí misma. Esta separación se alimenta de la misma fuente que separa el trabajo intelectual del físico, y la creencia que ve a la administración de un modo despectivo tienen aire de familia con el menosprecio con el que se miraba en la antigüedad el trabajo útil, en última instancia la faena física.

La rígida contraposición entre administración y “cultura” es cuestionable porque existen ejemplos, a lo largo de la historia del arte, en donde la realización de determinadas obras por parte de arquitectos, pintores y escultores necesitó de la administración para ser posibles. La Iglesia, como los diferentes mecenas, representó esa pata administrativa. Y en aquellas instancias significaron un apoyo más sustancial que las administraciones actuales respecto de nuestra cultura. Adorno pareciera estar explicitando las aserciones de Benjamin cuando señalaba que, el autor, cuando con mayor precisión conozca su puesto dentro del proceso de producción “menos se le ocurrirá pensar en hacerse pasar por un espiritual” (1998, p. 134).

La confrontación o el permanente conflicto que nuestros entrevistados señalan respecto a lo administrativo como aquello que no puede comprender los tiempos del arte, representa de algún modo el reclamo de lo singular frente a lo general. Bauman señala que la tarea de los administradores es gestionar la contingencia y la del arte es imaginar alternativas al orden de las cosas: “Administradores y artistas se plantan frente a frente con objetivos opuestos: el espíritu de la administración permanece en estado de guerra constante contra la contingencia, que es el territorio/ecotipo natural del arte” (2013, p. 91). En última instancia, la causa del conflicto está en que el objetivo de la administración se presenta como la necesidad de domar el futuro o al menos controlarlo.

Como señala Bauman, siguiendo al filósofo de Frankfurt, una de las cuestiones del conflicto es que las burocracias administrativas se entrometen en establecer criterios de evaluación inadecuados para estas actividades y procesos que son los ligados al arte. Un ejemplo de ello fue cuando se estableció una evaluación de las políticas audiovisuales en términos cuantitativos: la medida era saber cuántas películas realizó el departamento de cine indígena. Según ese criterio, la única medida posible es la cantidad de objetos elaborados para establecer la eficacia de este tipo de políticas sin considerar otro tipo de procedimientos y desarrollos necesarios.

La conclusión a la que llega Adorno (2009) es que no se pueden comprender las categorías de cultura y administración como elementos cosificados, pues se deja de lado que detrás de cada una de ellas nos remitimos a seres humanos. Propone como alternativa algo semejante a lo que proponían nuestros entrevistados, que el orden administrativo debería tener una autoconciencia de ese antagonismo y derivar de allí una praxis adecuada (p. 163). Y concluye que dentro del contexto democrático:

[...] el individuo tiene espacio suficiente para contribuir también un poco, en el seno de la institución y con su ayuda, a la corrección de ésta. Quien se sirve de los medios de la administración y de las instituciones de un modo imperturbable, críticamente consciente, puede siempre seguir realizando algo de lo que sería distinto de la simple cultura administrada (Adorno, 2009, p. 185).

Cualquier desvío, cualquier diferencia se presenta como una esperanza, en cuanto modo de desmarcarse de la racionalidad dominante, como el momento crítico que cuestiona la praxis hegemónica.

Tensión curatorial

Los artistas cuentan con diversas habilidades que conforman su perfil laboral: la predisposición a conformar equipos de trabajo en torno a trabajos creativos, la capacidad de organizar actividades o liderar grupos para operar en la promoción cultural o dictar talleres del propio ámbito artístico en el que trabajan, entre otras. Escritores, realizadores audiovisuales, actores y artistas plásticos refieren haber realizado en algún momento talleres de introducción o consolidación sobre el área en que desarrollan su actividad artística. Muchos de los artistas que se sumaron a las diversas áreas fueron seleccionados justamente por sus capacidades previas como promotores culturales en el ámbito no estatal, de ese modo han aportado su experiencia previa, sobre todo el potencial de conformación de equipos de gestión cultural. También en muchos casos fueron convocados por su “sensibilidad” relacionada con su área de trabajo artístico. Esa sensibilidad, que pareciera con pocas posibilidades de traducirse en una habilidad rentada, empieza a posicionarse como una capacidad y pericia requerida en estos ámbitos. El realizador audiovisual, por ejemplo, realiza cortos institucionales, gráficas para videos publicitarios entre otras; un

artista plástico puede decorar un escenario o un espacio, el escritor puede escribir gacetillas para la prensa o resúmenes, sinopsis, o informes, un actor o director de teatro lidera y propone trabajos en grupo. Cada una de sus habilidades inherentes a expresar su propio arte, pasan a formar parte del perfil profesional y puestas a disposición para el trabajo de gestión y promoción cultural.

Quizás la actividad fundamental en la que esta “sensibilidad” particular es subsumida al ámbito de la promoción cultural sea el trabajo como “curadores” dentro de su propia área de profesionalización. Cada vez que se debe seleccionar obras que conformarán un evento, ellos, por un lado se convierten en el primer “filtro” para establecer los parámetros en acuerdo al tipo de evento y al público al que está dirigido una actividad determinada. Y, por otro, deben escoger entre los posibles expositores, obras audiovisuales, teatrales o musicales, a las que juzguen más adecuadas de acuerdo a las necesidades y a los méritos de dichas obras o de sus creadores.

En primera instancia pareciera que se trata de algo simple: escoger entre aquellos que juzgan meritorios y adecuados para cada actividad determinada; pero esta acción se encuentra enmarañada en torno a intereses individuales, burocráticos y políticos que complejizan la actividad de curaduría. La libertad de producción puede verse condicionada por otros imperativos que exceden lo “artístico”; ya sea que se trate de artistas que son promocionados y propuestos desde esferas de diversos poderes, desde la misma área o de otras áreas del gobierno; o de artistas que por el tipo de contenido de sus obras (ya sea porque se corren de lo “políticamente correcto” para un evento estatal, o que incomoda al gobierno de turno) pueden ser directamente dejados de lado en una posible selección por parte del curador de turno, que en última instancia es empleado del estado y debe atender a estas cuestiones, a pesar de lo que le pueda dictar su sensibilidad como artista.

Escoger artistas consagrados o canónicos, “políticamente correctos” o “políticamente alineados”, permite eludir con éxito cualquier atisbo de censura o cuestionamiento a la labor del “curador”, en cuanto colocan a estos individuos entre los que Becker (2008, p. 266) denomina “*profesionales integrados*”, cuya reputación todos conocen y saben que proponen ciertas garantías de coherencia de acuerdo a sus antecedentes previos. Los mismos “*se mantienen dentro de los límites de lo que el posible público y el Estado consideran respetable*”. Es probable que un emprendimiento cultural encuentre dificultades de concreción al escoger un artista que tiene un estilo heterodoxo, o que trabaja con materiales poco aceptables, o no considerados dignos de ser leídos por el público, o porque determinada crítica pone en duda que su trabajo pueda ser considerado “arte”. En muchas ocasiones, los organizadores de eventos públicos solventados por el Estado, solicitan a esos artistas que moderen sus contenidos o realicen un recorte más aceptable de su obra para presentarla a un público más amplio. De ese modo se domestica en cierto modo a artistas no tan integrados, que de otro modo no podrían acceder a determinados eventos organizados y solventados por el Estado.

En cuanto “curadores”, los artistas que trabajan en el área de Cultura⁶, cuentan con un mapeo de la producción local en su área artística que les facilitaría pensar las posibilidades de construcción de una política cultural para ese sector. Por otro lado, las relaciones construidas por fuera de su trabajo como gestor cultural, es decir, como pares en la propia actividad artística, le permite cierto grado de complicidad e informalidad en las relaciones, que abre la posibilidad de canales de diálogos más fluidos al momento de gestar y proyectar una política para el sector.

⁶ “Cultura” (con mayúscula), para hacer referencia a las dependencias estatales, más específicamente el ICCh.

Como parte de este gran grupo gestores culturales, como nos recuerda Vich (2014), estos individuos en primera instancia “[...] gestionan la deconstrucción de imaginarios hegemónicos y la producción de nuevas representaciones sociales” (p. 93). Una actividad intelectual que permanentemente realizan los artistas, para la cual ponen en juego su sensibilidad a la hora de pensar sus propias obras.

Las actividades de los hombres no pueden parcializarse, ni pensarse aisladas entre sí como actividades puras que no se relacionan ni se influyen mutuamente. El artista que realiza la curaduría de una muestra, no deja de ser artista para convertirse en gestor ocasional, aun cuando el objetivo de su actividad en determinado momento no sea realizar una obra de arte. Su quehacer artístico y sensibilidad que lo caracteriza no se recluye en un lugar aislado de tal modo que su labor como gestor, productor o curador se independiza y se libera de ellas. La misma persona con funciones provisorias u ocasionales diferentes, interviene en el mismo campo del arte. En ese ámbito más amplio, tanto el gestor cultural como el artista conforman el campo de fuerza de la producción cultural de una determinada región, tanto como agentes como parte de las instituciones comprometidas por imponer sus modos de percepción y apreciación (Bourdieu, 2012, p. 220).

De beneficios y ganancias

En las descripciones realizadas con anterioridad acerca de las representaciones y condiciones particulares de trabajo encontramos, entre los beneficios apuntados, la relativa tranquilidad que genera la regularidad de la percepción mensual, sobre todo ante la dificultad de encontrar sustento en su propio quehacer de artistas. Conscientes de las transformaciones sociales y culturales consecuencias del capitalismo global que los empuja hacia una precariedad

laboral, igualmente establecen un compromiso afectivo con su propia labor. Operar en la creación de redes entre el público y el artista, trabajar con subjetividades, o construir significados, son percibidos como elementos gratificantes que repercuten en el propio crecimiento personal.

Quizás la retribución más importante la extraen de la relación que establecen con otros artistas por medio de sus curadurías que le permite ejercitar su propio juicio estético. No siempre, pero con determinadas obras seleccionadas, sus propios gustos y sensibilidad se ponen a prueba en algo que no lleva su firma y de la cual no depende su consagración o su descrédito. El artista como curador que está en permanente relación con las otras producciones artísticas de su área, con las que en algunos casos dialoga y en otras confronta, está obligado a leer, descifrar y develar el sentido de las obras de otros artistas a los que decide promover o dejar de lado en su labor de gestor, y como tal, le es imposible dejar de lado su propia producción, ergo su propia subjetividad como artista, al momento de seleccionar determinada obra. De algún modo, cuando selecciona aquellas obras que juzga como valiosas e importantes de fomentar, alude a su propio modo de percepción y pone en juego su propia obra en esa curaduría. Esa obra que promueve y que pone al alcance del público, genera las condiciones para que los consumidores de esas obras puedan a la vez disfrutar de las suyas.

Otros de los beneficios que aparecen en las entrevistas es el aprendizaje del funcionamiento administrativo:

Lo que aprendí en Cultura es la burocracia del estado. Cultura es muy burocrático. El papelito, el papelito con cierta forma, la proforma, las planificaciones mensuales que tienen que estar en cierta fecha, los llamados a licitación. Todo esto que es una cagada para la gestión cultural también te enseña lo necesario que es la pata administrativa.

Uno de los entrevistados que trabajó sobre todo en el área de producción en dos áreas diferentes del Instituto,

señaló que su trabajo le ayudó a entender más el sistema de producción que antes lo realizaba más de modo intuitivo. Algunos destacan el trabajo en el territorio, capacitaciones y promoción cultural sobre todo en el interior de la provincia, que permite conocer otras realidades, otras historias, otras manifestaciones culturales que les generan *“apertura mental”*. También se resalta como un elemento placentero, la participación en diversos festivales, tanto como gestores, curadores o espectadores de las muestras les permite disfrutar. Una persona que trabaja en el teatro señala que lo creativo lo canaliza pensando en proyectos de gestión que le permite articular, juntar, coordinar: “Es la obra que me toca ahora. Ahí va mi parte creativa. Y no me siento alienado, es la pasión por el hacer. Me siento muy motivado aunque el sueldo no esté muy bueno, es algo que hay que remarcar”.

Bauman (2000) afirma que a lo largo de la historia siempre hubo trabajos que se consideraron más gratificantes, a los que todo el mundo aspiraba, y otros que eran tolerados con menos orgullo. Pero como el trabajo se juzgaba desde una perspectiva ética, toda tarea emprendida para la supervivencia era digna, quizás porque predominaba en occidente la mirada cristiana. Ésta igualaba en dignidad a cada una de las tareas, independientemente de la satisfacción que brindarían. “La sensación del deber cumplido era la satisfacción más directa decisiva y -en última instancia- suficiente que ofrecía el trabajo” (Bauman, 2000, p. 58). La visión acerca del trabajo en la época actual desplaza la ética a cuestiones secundarias y se define en torno a criterios estéticos. Las labores rutinarias que obturan la posibilidad del individuo de tener que tomar iniciativa personal, son despreciadas, igual que aquellas en donde las ocupaciones fundamentales obligan a repetir mecánicamente acciones que no provoquen ningún desafío personal, son despreciadas o al menos tildadas de aburridas. Sin embargo, aquellas actividades que provocan en el individuo sensaciones agradables y las que resultan lo suficientemente variables de tal modo que se presentan como estímulos que nos libere de

la apatía de la vida cotidiana son las juzgadas como interesantes. Si la retribución por el trabajo no permite acercarse lo suficiente al consumo que me garantiza la posibilidad de elección y la satisfacción del deseo individual, al menos el trabajo se convierte en “hobby” que produce la satisfacción necesaria que de otro modo no sería posible.

La estratagema ya no consiste en limitar el periodo de trabajo al mínimo posible dejando tiempo libre para el ocio, ahora se borra totalmente la línea que divide [...] las tareas productivas de la actividad de recreación, para elevar el trabajo mismo a la categoría de entretenimiento supremo y más satisfactorio que cualquier otra actividad (Bauman, 2000, p. 59).

Bauman plantea que ciertas profesiones son vistas como privilegiadas por el predominio del juicio estético a la hora de juzgar las ocupaciones laborales. En el caso de las actividades que comprenden el trabajo de los gestores culturales o el trabajo ligado a la producción de los mismos, el contacto con artistas y obras permite que su ocupación sea vista tanto por otros, como por ellos mismos, como una ocupación deseable y excitante.

Éste privilegio de unos pocos que perciben su trabajo como vocación, a veces puede resultar una trampa que los empuja a funcionar sin horarios y a la posibilidad de ser explotados, pues se autoperciben como una casta privilegiada. Al mismo tiempo, al ocuparse de lo que les apasiona, les está reservado experiencias placenteras al mismo tiempo que trabajan. Mientras que una mayoría padece sus ocupaciones o al menos les resulta indiferente, a estos trabajadores en muchas ocasiones sus actividades les generan respeto y notoriedad convirtiéndose en personas destacables en ese ámbito. En el trabajo de cultura algunos de ellos se sienten privilegiados de tratar mano a mano con artistas que admiran e intelectuales que leen y pueden consultar de primera mano y ven en esa posibilidad que les ofrece su trabajo, un modo de compensar su dedicación plena y su sueldo paupérrimo.

Consideraciones finales

Este primer acercamiento que realizamos a la problemática de los artistas en la provincia del Chaco, especialmente a aquellos que trabajan en el ámbito del Estado, desde las propias representaciones y vivencias de los artistas entrevistados, nos exigió enmarcarlo en torno a la precariedad laboral que condiciona las actividades y las expectativas sobre su trabajo en el contexto del capitalismo neoliberal, cuya consecuencia inmediata es el pluriempleo y el incremento de la informalidad.

Referido a los desafíos del mercado de trabajo que obliga al permanente reciclaje de capacidades, el trabajo en el Estado, si bien no garantiza la especificidad dentro de un área o ejerciendo las mismas habilidades, los procesos de transformación son más aletargados y de ese modo resulta un colchón que amortigua las inestabilidades y fragmentaciones del trabajo contemporáneo. Esto se puede vislumbrar en el hecho de que las principales intervenciones del sindicato en las condiciones de trabajo en el ICCh tienen más que ver con intervenir en conflictos emergentes en las áreas a partir de la llegada de nuevos directores que imponen tareas y funciones nuevas, o traslados arbitrarios a otras áreas produciendo reacomodamientos bruscos y no tanto por los bajos salarios o condiciones precarias de contratación. De hecho, y a modo de hipótesis preliminar a ser desarrollada en otra oportunidad ya que escapa a los propósitos de este artículo, podría pensarse que no presionar sobre las cuestiones básicas laborales (aumento remunerativo, condiciones de precariedad laboral) es una herramienta de negociación del sindicato para con el Estado a la hora de exigir el respeto de las voluntades de los trabajadores sobre tareas asignadas, flexibilidad de horarios, traslados, excepciones, etc.

Los desafíos que impone el neocapitalismo en el mundo del trabajo actual son inestables y móviles, por lo cual el deseo que tiene todo ser humano de “tener la satisfacción

de hacer algo bien” no puede cumplirse. En el capitalismo se perdió, en gran medida, lo que era propio del espíritu del artesano: el compromiso de hacer algo bien porque exalta emocionalmente al que lo realiza. Sería irracional que el trabajador establezca un sentimiento de compromiso personal con una institución responsable de salarios precarizados que no aseguran las condiciones materiales de existencia: “¿Cómo habría alguien de comprometerse con una institución que no se compromete con uno?” (Sennet, 2007, p. 167).

La expectativa respecto a los artistas es alta, cualquiera sea la función que ejerza. Quizás porque parte de su labor sea reflexionar sobre los modos de expresión o ejercitar de modo constante las habilidades creativas, se espera que tengan una comprensión clara de los problemas sociales. Por eso mismo se aguarda que ejerzan su conciencia crítica que los faculte para comprender que su labor como curadores, gestores y productores, es oponer a la cultura administrada la singularidad de sus sensibilidades y el estar atentos a los imaginarios sociales de las comunidades en las que intervienen, para que a través de los eventos que organizan, faciliten la deconstrucción de discursos dominantes y en posibiliten la elaboración de nuevas representaciones emancipadas.

Ante la difícil separación en nuestro contexto entre Estado y gobierno, existe también un peligro fundamental al que se exponen los artistas en su trabajo con relación al Estado. Consiste en que como artistas caigan en la tentación de creer que pueden colocar entre paréntesis su subjetividad, tratando de anular u ocultarla, y realizar un trabajo artístico despersonalizado al servicio del Estado, de tal modo que con las mismas habilidades y sensibilidad que pone en juego para realizar su obra, contribuyan a lo que Benjamin (1989) denominó la estetización de la política (p. 57).

Por último, la ganancia fundamental de su trabajo como curadores de otros artistas, les permite explorar otras

sensibilidades y sus modos de expresión, reconocer las diversas recepciones del público que les permite reflexionar acerca de sus propias obras, repensar sus propias producciones artísticas frente a un espectador potencial: insistiendo en el mismo sentido si lo juzga adecuado, moderando sus experimentaciones vanguardistas o transgrediendo las expresiones más tradicionales o dogmáticas.

Bibliografía

- Adorno, Theodor (2009). Cultura y administración. En: Adorno, T.: *Escritos Sociológicos*. Madrid: Akal.
- Arendt, Hanna (2009). *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.
- Bauman, Zygmunt (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Zygmunt (2013). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. México: FCE.
- Becker, H. (2008). *Los mundos del arte. Sociología del trabajo artístico*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Benjamin, W. (1989). El autor como productor. En Benjamin, W.: *Tentativas sobre Brecht. Iluminaciones III*. Madrid: Taurus, pp. 117 a 134.
- Benjamin, W. (1989). La obra de arte en la época de su reproductibilidad técnica. En Benjamin, W.: *Discursos Interrumpidos I*. Buenos Aires: Taurus, pp. 15-60.
- Berardi, F. (2019). *Futurabilidad. La era de la impotencia y el horizonte de la posibilidad*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Bourdieu, P. (2012). *El sentido social del gusto. Elementos para una sociología de la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Laddaga, R. (2010). *Estética de la emergencia*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo editora.
- Michaud, Yves (2007). *El arte en estado gaseoso. Ensayo sobre el triunfo de la estética*. México: FCE.
- Miller, T. (2018). *El trabajo cultural*. Barcelona: Gedisa.

- Quiña, G. (2020). La forma emprendedora del trabajo creativo. En Correa, M., Ianni, M., Quiña, G., Romani, M. y Wortman A., en *Documentos de Trabajo*, Número 84. Diciembre de 2020. Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Rojas, S. (2003). Sociología del arte. En Ramón Xirau y David Sobrevilla (Ed.): *Enciclopedia Iberoamericana de filosofía. Estética*. Volumen 25. Madrid: Trotta. PP. 395-426.
- Romani, M. (2020). Consagrados, precarizados y amateurs. La lógica social del trabajo cultural. En Correa, M., Ianni, M., Quiña, G., Romani, M. y Wortman A., *Documentos de Trabajo*, Número 84. Diciembre de 2020. Instituto de Investigaciones Gino Germani. La dimensión simbólica del trabajo creativo. N. 84, pp. 20 a 35.
- Rosler, M. (2017). *Clase cultural. Arte y gentrificación*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Sennet, R. (2007). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Vich, V. (2014). *Desculturizar la cultura. La gestión cultural como forma de acción política*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Vilar, G. (2003). La producción estética. En Ramón Xirau y David Sobrevilla (Ed.): *Enciclopedia Iberoamericana de filosofía. Estética*. Volumen 25. Madrid: Trotta, pp. 101 a 122.
- Virno, P. (2003). *Gramática de la multitud*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Williams, R. (1994). *Sociología de la cultura*. Barcelona: Paidós.
- Wortman, A. “Una mirada sobre la esfera de la cultura en procesos de globalización” en *Revista Encuentros*. Serie sobre desarrollo y cultura. Volumen II. Desarrollo, cultura y procesos de globalización. Cartagena, Colombia, 2009, pp 15-25 Disponible en http://www.desarrolloycultura.net/sites/default/files/Desarrollo,%20cultura%20y%20procesos%20de%20globalizaci%C3%B3n%20Vol.%20II_0.pdf

Problematización y crítica en la gestión

*Una descripción a partir de los conceptos
de motivación y cultura*

JOAQUÍN BARTLETT¹

Resumen

El presente escrito aborda parcialmente los modos en que la gestión fue ampliando su objeto de estudio mediante sus formas de problematización e incorporación de la crítica. Asumimos que la irrupción de una razón gerencial en diferentes órdenes sociales implicó un armazón conceptual o teórico puesto en circulación que en mayor o menor medida tendría que dar cuenta de las exigencias o nuevos campos “administrables”. Para describir dicho proceso no pretendemos hacer un recorrido histórico por la materia, sino centrarnos en los modos en que conceptos y saberes se incorporaron paulatinamente al campo de la gestión. Es decir, cómo se problematizan y sitúan los dominios prácticos de intervención de la razón gerencial y de qué forma se delinearían dimensiones que adquieren inteligibilidad.

¹ joaquin.bartlett@comunidad.unne.edu.ar.

Palabras clave

Gestión – problematización – crítica – trabajo – neoliberalismo

Una hipótesis común: la expansión de la razón gerencial

Si nos ceñimos a su objeto de estudio, la gestión y administración puede ser caracterizado mínimamente como un modo de racionalidad inscripto en el funcionamiento de los procesos de trabajo y regímenes de acumulación de capital. A diferencia de cierta descripción ahistórica de la disciplina, su contexto de origen se liga estrechamente con los mecanismos de innovación en los espacios fabriles, la manufactura a gran escala y la tecnificación de los procesos entre otros aspectos. En suma, aspectos consecuentes con la expansión de las empresas que tuvo como resultado último la creciente división entre propiedad y control del capital (Chandler, 2008) y del cual la gestión es un emergente histórico.

Lo anterior no solo implicó el ajuste y reconversión de tecnologías sociales. También requirió la apropiación de concepciones, prácticas y disciplinamiento de los sujetos implicados (Coriat, 2000). Un orden moral y ético que condujo premisas constitutivas de un trabajador “modelo” y un tipo de sociedad. Como así también, el surgimiento y formación cuadros jerárquicos (*manager*) emplazados en funciones gerenciales y con responsabilidad sobre diferentes tipos de capitales (Szechter, 2015; Luci 2016)². De esta manera, la gestión como proceso racional de administración del capital se ve relacionado con un marco interpretativo

² Figura que con el tiempo se profesionalizó bajo diferentes especializaciones: Relaciones Laborales, Relaciones del Trabajo, Recursos Humanos.

del sujeto a quién interpela y a un contexto social que lo condiciona y posibilita.

De modo que no se puede pensar a la gestión del trabajo como un “testigo modesto” en el sentido de Haraway (2004), como si se presentara en tanto técnica o dispositivo que media neutralmente entre el capital y el trabajo. Lejos de esto, si el capital “objetiva el conocimiento” mediante el campo de saber de la gestión, es porque este mismo condensa las pautas del proceso de trabajo que permite “consolidar el régimen intensivo de acumulación” (Zangaro, 2011: 167). Consecuentemente, la correlación entre los modelos de acumulación (Harvey, 2005) y formas de gestión de los procesos de trabajo se vuelve evidente. Sobre todo para las etapas que fueron categorizadas como fordismo y posfordismo.

Lo que no resulta tan evidente es que la misma disciplina de la gestión no estuvo desligada de pensar su función en un orden social por fuera de su ámbito de origen. Aunque este último punto no siempre contó con el mismo grado de legitimidad y consenso, se puede rastrear en sus textos clásicos la preocupación de la disciplina por posicionarse como un tipo de saber legitimado más allá del orden industrial. En cambio, lo que sí se presenta como una descripción compartida es la expansión del neoliberalismo como racionalidad de gobierno, sin que abunden los análisis sobre los procesos en que se inscribe y operacionaliza.

Quizás el ejemplo paradigmático sobre la ligazón en el diagnóstico de expansión del neoliberalismo y los procesos anclados en tecnologías de gobierno esté presente en la agenda del *New Public Management* (NPM) (Botticelli, 2017). A partir de la crisis del Estado de Bienestar, la discusión sobre las formas de administración de lo público, sus premisas y campos de acción, dieron paso a profundas transformaciones caracterizadas en parte por: a) la sustitución de la figura del ciudadano por la de cliente; b) el cambio de la noción de “política de estado” a un paradigma de planificación eficiente de servicios; c) la importancia del mercado

como signo de demanda y parámetro de gestión por sobre la figura de la sociedad. Lógicamente, para un razonamiento de sentido común, el precepto de eficacia y eficiencia que conduce a la gestión privada podía ser traducido a la gestión pública incorporando simplemente las herramientas del primero. Obviando los aspectos que tienen como factor estructurante a la competencia, ya que se presenta como “un efecto disciplinador” y un “estímulo del rendimiento” (Dardot, Laval, 2013: 147).

Podemos decir que la hipótesis de que el modelo gestión empresarial haya adquirido primacía para diferentes órdenes sociales tiene como aspecto constitutivo su inscripción en el modelo de racionalidad neoliberal (Foucault, 2006). Es decir, la fuerza operativa de la gestión para regular prácticas y sistematizar procesos³ se puede entender en afinidad instrumental con el neoliberalismo como una “razón normativa” y “racionalidad rectora que extiende una formulación específica de valores, prácticas y mediciones de la economía a cada dimensión de la vida humana” (Brown, 2015: 34-35). Es con el neoliberalismo que los marcos interpretativos y normativos de la gestión empresarial, como saber especializado, adquieren mayor relevancia extendiéndose a diferentes órdenes sociales. En otros términos, “se logró articular una racionalidad de gobierno” que se inscribe y da cuenta de “estrategias encaminadas a la regulación de problemas y dificultades precisas” (Rose, 1997: 47).

La irrupción de una razón gerencial en diferentes órdenes sociales implicó un armazón conceptual o teórico puesto en circulación que en mayor o menor medida tendría que dar cuenta de las exigencias o nuevos campos “administrables”. En el sentido de que si el objeto de la gestión no siempre fue el mismo en su recorrido histórico, se debe en parte

³ Incluimos aquí la capacidad de la gestión para teorizar en torno a las relaciones sociales en los espacios de trabajo. Dimensión no menor, ya que implica un modo prescriptivo de inclusión de jerarquías y formas de cooperación.

a la incorporación y discusión de categorías circundantes. Por este motivo, se vuelve pertinente la pregunta sobre cómo fueron instrumentados y representados diferentes categorías que se venían a incluir en la estructura teórica de la gestión: cultura, ambiente, clima, motivación, etc.

Pregunta que puede adquirir especificidad bajo los términos mencionados, pero que reposa sobre un orden común representado por los conceptos de organización y sociedad organizacional. Para la teoría administrativa (Chiavenato, 2007; Drucker, 2013) el concepto de organización envuelve cualquier ámbito del individuo. En esencia, una organización se da mientras se presente a) una formación social donde se identifiquen sus participantes; b) se pueda establecer diferentes funciones; c) se presente un objetivo; y d) un funcionamiento racional. Cualquier persona familiarizada con textos teóricos de gestión encontrará que estos aspectos fueron resumidos bajo el apotegma de que organización es un conjunto de personas con un objetivo común. Justamente la ambigüedad del concepto permite caracterizar como organización a una familia, un hospital, una empresa, el Estado. En resumen, una sociedad organizacional. Concepto *ad hoc*, que permitirá operar racionalmente ámbitos no mercantilizados.

No planteamos que el neoliberalismo haya pergeñado una teoría administrativa acorde su expansión; como si el propio neoliberalismo se presente en tanto objeto inaccesible del cual solo vemos sus efectos y el análisis pase por “develar” los hilos y manos del titiritero. La pregunta radica en cómo se problematizan⁴ y sitúan los

⁴ Hacemos referencia al concepto de problematización “entiendo la existencia de un haz unificado de interrogantes (cuyas características comunes es preciso definir), que han emergido en un momento dado (que hay que datar), que han sido reformulados varias veces a través de crisis e integrando datos nuevos (hay que periodizar esas transformaciones), y que siguen vivos en la actualidad (Castel, 1997: 19). Para un abordaje integral de la perspectiva ver por ejemplo: Avellaneda y Vega (2019).

dominios prácticos de intervención de la razón gerencial. De qué modo se delinearán dimensiones que adquieran inteligibilidad. En otros términos, situar el modo en que la gestión incorporó sus categorías. Sin duda que tal propósito, realizado de modo excautivo, sería acorde a un proyecto mucho más amplio que este artículo. De modo tal que nos ceñimos o tomamos como criterio de selección a algunas categorías básicas que creemos relevantes por presentarse como conceptos que permitieron ampliar los campos de intervención de la gestión; sobre todo los conceptos de motivación y cultura.

Estandarizar y comprender: de lo técnico a lo simbólico

El primer párrafo de Principios de la Administración Científica de Taylor (1969 [1911]: 11) enuncia: “el principal propósito de la administración debiera consistir en asegurar el máximo de prosperidad al empleador, unido al máximo de prosperidad para cada empleado”. Esto no solo manifiesta un propósito, que recorrerá gran parte de la teoría administrativa, referido a la conciliación de intereses entre capital y trabajo. También plantea un sentido de prosperidad para el trabajador, que en efecto es entendida por Taylor como “el desarrollo de cada hombre a su estado de máxima eficiencia”.

El precepto del autor parece simple, si la nascente disciplina administrativa adecua las tareas manuales (tiempos, movimientos y herramientas) a un obrero promedio (en físico y comprensión de órdenes) su rendimiento constante en el tiempo superaría a un trabajador de resultados excepcionales o deficientes. En perspectiva de Taylor esto implicaba un problema ya que la coordinación de tareas, los ritmos impuestos, la intensidad y esfuerzo aplicado en la jornada de trabajo, no podían ser librados a la voluntad del

obrero porque este disminuye “deliberadamente” su productividad⁵. Como el mismo ejemplifica

siempre que un obrero americano juega al *baseball* [...] emplea todos sus nervios para lograr la victoria [...] este sentimiento universal es tan fuerte que cualquier hombre que deje de dar [todo] es tratado con desprecio. Cuando el mismo obrero vuelve a la fábrica al día siguiente [...] en la mayoría de los casos hace deliberadamente lo menos que puede (Taylor, 1969 [1911]: 13).

La propuesta de Taylor se trataba menos de requerir al trabajador un esfuerzo extraordinario y voluntarioso que un ritmo constante, medido y predecible. Necesidad ligada a un proceso creciente de tecnificación que también tuvo como condición de posibilidad el ajuste y reconversión de la clase obrera norteamericana mediado por la migración. La disparidad de rendimientos entre trabajadores y fábricas en la creciente industria de Estados Unidos de fines de siglo XIX y principio del XX, requería de métodos objetivos de medición y diseño. Más allá de esto, como señala Coriat, el propósito de la administración científica se presenta como evidente: para imponer los ritmos de la gerencia se tenía que romper con el monopolio del control del proceso de trabajo que ejercían los gremios y oficios. Dicho monopolio era criticado por Taylor (1969 [1911]: 28) por considerar que bajo ese régimen de administración el “éxito” dependería “casi completamente de conseguir la iniciativa de los obreros”. En cambio, mediante la administración científica del trabajo, se logra “absoluta uniformidad” de los procesos,

⁵ Lo que Taylor denomina “simulación de trabajo”, no solo radicaba en cierta naturaleza del obrero, sino también en tres aspectos que el identifica: a) que el aumento en el rendimiento de un trabajador deja sin tareas a otro, en consecuencia, trae aparejado desocupación; b) que los sistemas de administración son deficientes al proteger intereses; y c) que los “métodos empíricos” derrochan esfuerzos, dado que no están sistematizados ni ajustados a las tareas.

con la correspondiente pérdida de autonomía del trabajador al separarse la concepción de la ejecución del trabajo.

De las nuevas tareas del administrador señaladas por Taylor, la selección de personal⁶ y la capacitación se presentan como dos espacios que hoy en día son dimensiones altamente profesionalizadas (en términos de técnicas y recursos). De igual modo ante esta incipiente diversificación de funciones del *manager*, la propuesta taylorista partía de presupuestos y preguntas ligadas a las dimensiones técnicas de los procesos de trabajo. Es decir, a las relaciones cuantificables y normadas entre individuos, objetos y fines. Innovaciones que encontrarían en Henry Ford su máximo exponente.

Las escasas referencias a una “psicología” o “cultura” obrera figuran por medio de anécdotas que vienen a reforzar la posición del administrador. Ya sea como un estamento mediador o que en principio mantiene una distancia prudente sobre los intereses de la empresa y de los trabajadores⁷. Estas dimensiones adquieren importancia a partir de las corrientes teóricas inscriptas en la denominada Escuela de Relaciones Humanas.

Es con autores como Elton Mayo y Mary Parker Follett que la gestión adquiere mayor espesor teórico, debido a la incorporación y discusión conceptual de categorías que tomaban la “perspectiva” del trabajador. Pero esta necesidad de nuevos enfoques dentro de la disciplina tuvo como

6 Taylor (1969 [1911]: 29) delimita los nuevos deberes del administrador en cuatro grupos: “desarrolla, para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos. [...] Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero [...] Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican [...] Distribuye equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros”.

7 Lo que nos interesa marcar, es que las referencias sobre los aspectos psicológicos o culturales de los trabajadores, no van más allá de apreciaciones asentadas sobre cierto darwinismo social antes que en el uso de categorías teóricas. Sobre todo en la descripción del trabajo de “Manipuleo de lingotes de hierro” (Taylor, 1969 [1911]: 38-39).

marco de discusión la baja productividad de las empresas y los efectos que producían la fatiga y la monotonía. Por otra parte, el *leitmotiv* gerencial de aunar intereses entre capital y trabajo, tenía en Taylor un argumento mecanicista que debía ser actualizado ante el aumento de conflictividad que se vivía en la industria norteamericana (Castillo Fernández, 2009).

“*The human problems of an industrial civilization*” de Elton Mayo se publica por primera vez en 1933. En esta obra se encuentra el grueso de resultados del conocido experimento de Hawthorne en la Western Electric Company⁸. A su vez nos permite apreciar el amplio tejido de saberes institucionalizados⁹ que asumían al trabajador como objeto de estudio más allá de su puesto o función en el proceso productivo. Es decir, el pasaje interpretativo y analítico por el cual se debió acceder a la productividad (en tanto objeto de estudio) se concentró en la figura del obrero antes que en sus tareas. Transformación de la disciplina de la gestión que sería difícil de explicar sin el soporte teórico de la psicología.

Debido a que las empresas estadounidense estaban luchando por incrementar su productividad y debido a que delegaban la solución de esta cuestión en personas que habían sido capacitadas en las ciencias emergentes de la psicología, surgía una nueva categoría cultural: la de la “relación humana” (Illouz, 2010: 95).

El hecho que el sector industrial recurra al saber experto de la psicología se asentaba en la tendencia generalizada de las experiencias en otras instituciones/organizaciones

⁸ Para un desarrollo de la implicancia de la perspectiva de la Escuela de Relaciones Humanas y en particular el experimento de Hawthorne ver Anzoátegui, Díaz y Szlechter (2018).

⁹ Por ejemplo la creación en 1917 de la *Industrial Fatigue Research Board* (que unió al Comité para la Salud de los Trabajadores de Pertrechos de Guerra, el Consejo de Investigación Médica y el Departamento de Investigación Científica e Industrial). 1921 en Londres: Instituto Nacional de Psicología Industrial.

(hospitales, cárceles y ejércitos), consolidando un nuevo tipo de relación normativa entre autoridad y subjetividad de los individuos implicados (enfermo, delincuente, soldado, trabajador) (Rose, 1990). El cambio paradigmático que tiende a dejar de prestar atención a la regularidad (promedio, media, estándar) y dar cuenta de la singularidad, como vía de acceso para optimizar los procesos de trabajo, enfrenta al campo teórico de la gestión a todo un dominio de categorías simbólicas (grupo informal, motivación, liderazgo, comunicación). Esto no implicó un abandono de la búsqueda de “leyes” generales que gobiernen la administración. Se constituyó en una suerte de cambio metodológico deductivo-inductivo. Si la premisa taylorista apuntaba al promedio de rendimiento en determinada tarea, dicho promedio se constituía en una afirmación universal del cual derivaran los “casos” (obrero eficiente/deficiente). Métodos amparados en la fuerte influencia del positivismo y su lógica de volver observable y replicable los ensayos.

La Escuela de Relaciones Humanas es presentada en la actualidad como una innovación que dotó de “sensibilidad” a la gestión (asumido en cierto sentido como ética profesional) pero soslayando que justamente lo “humano” se constituyó en objeto de análisis. Por ejemplo, en el capítulo “el significado del estado de ánimo” Mayo detecta en dos obreras un rendimiento anómalo (bajo condiciones “óptimas” de trabajo) a partir de la variación de curvas en registros cuantitativos. La pregunta por los posibles motivos que pudieron influenciar en el rendimiento llevó a toda una serie de indagaciones que involucraban aspectos de la vida familiar y social:

Su edad y su experiencia eran enteramente distintas: el número uno tenía alrededor de cuarenta años, era una viuda con dos hijos que se destacaban en la escuela, poseía una experiencia de cinco años en el trabajo de partición de mica; el número cinco tenía dieciocho años, era soltera y vivía con sus padres, estaba “cohibida por una disciplina” severa impuesta por sus padres, y especialmente por su madre (que

era oriunda del sudeste de Europa), había tenido algo más de un año de experiencia en el trabajo de partición de mica. La mujer de más edad era inteligente y concienzuda, leía y pensaba mucho en el “bienestar de los niños”, tenía pocos amigos y se preocupaba desmedidamente por sus hijos: en una palabra “pensaba demasiado” en su situación, en forma realmente obsesionante. La otra la mujer, también estaba sumamente preocupada, pero de manera totalmente distinta. Le dolía el austero control de sus padres y especialmente su imposibilidad de vivir como las demás muchachas y de hacer amistades a su antojo. [...] ambas obreras sufrían de insuficiente contacto social, de una relación social inadecuada con las demás personas (Mayo, 1972 [1946]: 103-105)¹⁰

Como vemos, la indagación sobre los vínculos sociales y las emociones no resultaba una novedad para la gestión de principios de siglo XX. Para este tipo de descripciones Mayo se sirvió de perspectivas cercanas al conductismo que luego serían desarrolladas por autores como Kurt Lewis. Lo que respecta a situar el problema de la productiva en perspectiva “humanista” podemos decir que la identificación de instancias que obstaculizan el rendimiento por fuera del proceso de trabajo volvió permeable a la gestión a diferentes saberes que tuvieron un papel de creciente importancia en el análisis y diseño de procesos de trabajo. Si bajo el taylorismo la conjunción entre ingeniería y economía constituía una amalgama que dotaba de especificidad al análisis gerencial (Bartlett, 2019), la incipiente apertura subjetiva de la gestión propició la hibridez disciplinar entre psicología y economía (Cabanas y Illouz, 2019).

Esta vía de acceso que favorecía la psicología al fenómeno de la productividad todavía no constituía lo que hoy se conoce como perspectiva positiva. Es decir, la atención de Mayo no estaba puesta en las “potencialidades” sino más bien en las anomalías, patrones discordantes, conductas fuera de lo común y sensaciones; aspectos que correlacionaba

¹⁰ Comillas del autor.

incipientemente con los procesos de trabajo¹¹. Pero si reforzaba la inquietud sobre la motivación, una categoría central en el pasaje interpretativo que realiza la gestión sobre el proceso de trabajo. Si la motivación responde a condicionamientos que no se pueden circunscribir a un solo elemento básico de estímulo respuesta (como el condicionamiento pavloviano-taylorista), se debería caracterizar toda una gama de dimensiones que favorecieran y potenciaran al trabajador y captaran su complejidad. Comprender esos aspectos sería una tarea crucial para la gerencia.

La incorporación de la crítica: motivación y cultura

Si bien la noción de motivación puede ser rastreada en Taylor y Mayo bajo diferentes inferencias, su formulación autónoma dentro marco conceptual de la gestión se da partir de los aportes de la psicología humanista/positiva. Separado del conductismo y el psicoanálisis, el humanismo constituyó la rama de la psicología más cercana a la gestión por su fuerte acento en los procesos de autorrealización del individuo. Partimos de dicha premisa, porque consideramos que la traducción teórica que operó de una corriente a otra dotó de operatividad a los dispositivos gerenciales acentuando su carácter prescriptivo. De modo que la legitimidad del concepto motivación y su inscripción como formación discursiva (Foucault, 2002) en el *management*, reviste importancia porque delinea los primeros puentes interpretativos de lo que podemos denominar soportes subsidiarios del capital; volveremos sobre esta idea al final.

En principio nos interesa situar a la psicología positiva en el marco de la cultura terapéutica¹² y la ampliación de

¹¹ Mayo (1972: 46) afirma “el grado hastío tiene cierta relación con el grado de mecanización de la tarea”.

¹² Aquí retomamos la definición de Papalini (2014: 215) en la cual las culturas terapéuticas constituyen “amalgamas de discursos, saberes legos y expertos,

los discursos *psí*, que para el momento de la publicación de *Motivation and Personality* (1954) de Maslow, revisten de un incipiente consenso y mayor divulgación. Si en la actualidad la motivación es un concepto que atraviesa instituciones y opera bajo diferentes dispositivos, es porque forma parte de un guion cultural que retomó las premisas de autenticidad, bienestar y realización como un imperativo del yo (Furedi, 2004) y como una crítica al espíritu del capitalismo.

La pirámide¹³ de necesidades de Maslow (1991 [1954]), es quizás uno de los conceptos más referenciados dentro del campo de la gestión al momento de operativizar la motivación. A riesgo de simplificar, su planteo parte de distinguir necesidades superiores e inferiores que en su totalidad comprenden la naturaleza humana. Esta distinción implica una tendencia *natural* del individuo en escalar y satisfacer sus necesidades partiendo de aquellas más básicas (necesidades que compartimos con otros organismos vivos) hacia las que son propiamente humanas y que nos distinguen como especie: creatividad, inspiración, amor. Para Maslow (1991[1954]: 22), esto marca una dinámica particular por la cual una vez que se satisface una necesidad emerge otra. Bajo esta distinción, las necesidades también pueden asumir un carácter “prepotente” (de potencia relativa) para aquellas que son de orden fisiológico y que por sus manifestaciones resultan fácil de identificar y aislar (sed o hambre por ejemplo). Pero que en el caso de las necesidades superiores reúnen una serie de requisitos externos: entorno social, económico, político. Esto es importante, porque en perspectiva de Maslow las necesidades materiales son indiscutiblemente *precondiciones* para la autorrealización. Por otra parte, para el estudio de la autorrealización (*self-actualizing*)

prácticas y creencias científicas y religiosas que conciben el malestar subjetivo y la dolencia física como sufrimiento inaceptable o sólo admisible en niveles muy bajos”.

¹³ El término “pirámide” fue utilizado para la difusión pedagógica de la obra de Maslow. En sus publicaciones el concepto utilizado es de “jerarquía de necesidades” (*hierarchy of needs*).

el cambio paradigmático pasaría por tomar como objeto de análisis individuos autorrealizados potenciando o incrementando sus capacidades¹⁴.

Maslow refuerza estos conceptos con su participación dentro del ámbito empresarial en Non-Linear Systems (empresa dedicada a la fabricación de componentes electrónicos) en California en 1962¹⁵ al cual llega en carácter de observador-investigador invitado por el CEO Andrew Kay¹⁶. El ámbito laboral resulta para el autor un escenario ideal (mejor incluso que el espacio educativo), ya que supone según sus términos una “terapia de masas”. Básicamente responde a un escenario en el cual si la empresa atiende o aplica una perspectiva holística del trabajo, este responderá de manera más eficiente¹⁷. Este tipo de gestión fue

¹⁴ “Los objetivos y metas de la psicoterapia deben ser vistos positivamente. (Esto es también cierto para los objetivos de la educación, de la familia, de la medicina, la religión, la filosofía.) Debe hacerse hincapié en el valor terapéutico de las experiencias buenas y positivas que cada uno tenga en la vida” (Maslow, 1991[1954]: 268).

¹⁵ Este dado no es menor si tenemos en cuenta el movimiento contracultural *hippie* que justamente tenía como epicentro la ciudad de San Francisco. También en California en 1962 abre el Instituto Esale, donde las principales figuras de la corriente humanista de la psicología (Carl Rogers y el propio Maslow) desarrollan diferentes actividades. Alvaro (2021: 11) señala que era un “lugar de referencia para quienes comenzaban a interesarse por religiones y filosofías orientales, así como por terapias alternativas y prácticas de desarrollo personal. Algunas de las figuras emblemáticas vinculadas a los inicios del coaching participaron en calidad de estudiantes o docentes en las actividades que se llevaban a cabo en Esalen”.

¹⁶ Esta información está incluida en *Maslow on Management* (Maslow, 1998) libro que reúne los apuntes y notas escritas a modo de diario sobre la experiencia en Non-Linear Systems (redición del original titulado *Eupsychian Management* de 1965).

¹⁷ “Renuncié hace mucho tiempo a la posibilidad de mejorar el mundo [...] a través de la psicoterapia individual. Esto es impracticable [...] Entonces me volví para mis propósitos utópicos [...] pensé en las lecciones de la psicoterapia individual como esencialmente datos de investigación, cuya utilidad más importante era la aplicación a la mejora eupsíquica de las instituciones educativas [...] Solo recientemente me di cuenta de que tan importante como la educación [...] es la vida laboral del individuo, ya que todos trabajan. Si las lecciones de la psicología [...] pueden aplicarse a la vida económica del hombre entonces mi esperanza es que también se le pueda dar una

denomina por Maslow como gestión eupsiquía. Término utilizado para referirse a empresas que tenían como objetivo principal la salud mental, bajo la premisa de que si un gran número de personas no puede acceder a una experiencia terapéutica por lo menos tendrían un espacio de trabajo guiado bajo preceptos de la psicología positiva.

El modelo motivacional de Maslow presenta una continuidad explícita con los objetivos que dan origen a la gestión; la posibilidad de ligar intereses entre capital y trabajo¹⁸. Pero la vía de acceso se da mediante un desplazamiento de las críticas al capitalismo que sostenía que en lo esencial era un sistema deshumanizante. Ante esto, las preguntas por la autenticidad de la trayectoria vital de los trabajadores (sobre todo en su vida laboral) adquirirían relevancia para la psicología positiva de la década del 60'. Ahora bien, lo que la crítica hacía emerger como biografías opacas, predecibles y sobre todo desenganchadas de los deseos del propio sujeto, debían constituirse en experiencias significativas pero sin que el mismo sujeto rompa con el proceso de acumulación. De modo que las concesiones del capital (palpables en los Estados de bienestar) aseguraban lo que Maslow daba por descontado para su época y fundamentalmente para su *self-actualizing*: una densa red de soportes materiales situados en la base de su pirámide¹⁹.

Autores como McGregor, Likert y Herzberg profundizaron los análisis sobre formas de gestión y liderazgo que

dirección esclarecida, tendiendo así a influir en principio en todos los seres humanos" (Maslow, 1998: 32).

18 "Podemos aprender de las personas autorrealizadas cuál podría ser la actitud ideal hacia el trabajo en las circunstancias más favorables. Estos individuos altamente evolucionados asimilan su trabajo a la identidad del yo, es decir, el trabajo en realidad se vuelve parte del yo, parte de la definición que el individuo tiene de sí mismo" (Maslow, 1998: 31).

19 Cabanas e Illouz (2019) van a señalar que avanzada la economía de mercado y el proyecto neoliberal la pirámide de Maslow se invirtió. En el sentido de que hoy es imperioso el trabajo subjetivo que se realiza para develar lo propio del sujeto, sus deseos y motivaciones, para así recién alcanzar las seguridades material y un capital social amplio que determinaban la base original de las jerarquías de necesidades.

promueven un mayor involucramiento y motivación, perspectiva que se denominó escuela de neorrelaciones humanas (Alonso, Fernández Rodríguez, 2013). Entrada la década del 80 la recuperación que hizo el campo de la gestión de las teorías motivacionales se sintetizó en premisas generales que podemos sistematizar a partir de los siguientes rasgos: a) los factores motivacionales son heterogéneos y varían según el individuo (y en la biografía del mismo); b) están orientados a objetivos que revisten diferentes características; c) esos objetivos a la vez son medios para encausar otras motivaciones.

Entendemos que la cultura se presenta como otro concepto importante para comprender la expansión de la razón gerencial. Su incorporación paulatina al campo de la gestión a partir de la década del 80 tuvo como marco a la competencia de empresas transnacionales de posguerra y la creciente productividad del toyotismo. La crisis del Estado de bienestar en los países desarrollados y el pasaje del modelo de acumulación hacia el posfordismo subrayó la necesidad de estructuras organizativas flexibles y adaptables al cambio. En la actualidad, la relevancia de la noción de *cambio* se asume como clave argumentativa en la mayoría de los textos administrativos, donde justamente la cultura se presenta como una dimensión operativa que vendría a facilitar la gestión de múltiples procesos²⁰ más flexibles y adaptables.

Los análisis críticos sobre el modo en que el concepto de cultura fue instrumentando al interior del campo administrativo²¹ señalan varios aspectos que tienen como

²⁰ Sea para el cambio “hábitos” (López, 2014), en su dimensión “ética” (Ruiz, Ruiz, Martínez, 2012), el desarrollo sustentable (Carro, Sarmiento, Rosano, 2017) o en la productividad de pymes (Salas, García Solarte, Murillo, 2017) la categoría cultura actúa de modo transversal dentro de las operaciones conceptuales que se engloban bajo el tópico gestión del cambio.

²¹ Principalmente Wright (2005) o en perspectiva crítica de estudios organizacionales Szlechter y Bauni (2018). Es importante también el planteo que desde la antropología realiza Gonnet (2012), enfatizando que la cultura organizacional se puede tomar como una interpretación de “segundo orden” (a modo de doble hermenéutica). Esto teniendo en cuenta su utilización por

primera consecuencia la reducción de su potencial heurístico; simplificación que opera en la descontextualización de las empresas de sus ámbitos políticos y territoriales. Sumado a que la conceptualización de la cultura organizacional en realidad solo viene a querer representar para la gestión la perspectiva del capital o la imagen corporativa que se quiere proyectar antes que cierto modo de “ser” de la clase trabajadora²².

Las condiciones de orden práctico que permitieron los primeros estudios sobre las dimensiones culturales no presentan muchas diferencias de los casos Mayo y Maslow al estar propiciados por las mismas empresas. Por su influencia, uno de los casos más significativo tal vez sea el de Geert Hofstede²³ y sus investigaciones a partir de encuestas realizadas por IBM en la década de 1970. Hofstede retoma (en perspectiva estructural-funcionalista) la centralidad de la cultura como un sistema que condiciona las acciones con base en valores. En sus términos, la cultura se asemeja a un modo de “programación mental” que permite diferenciar entre agrupamientos de diferentes escalas, distinguiendo tres niveles: universal, colectivo e individual. Los niveles parten de aspectos generales a aquellos que nos distinguen como individuos (Hofstede, 2001: 23-24) referenciándose en el modelo de jerarquía de necesidades de Maslow. Pero señala que los autores que se basaban en dicha perspectiva podían incurrir en el etnocentrismo al postular como

parte de los cuadros gerenciales y no tomándolo como una representación totalizada de la organización.

- 22 La dualidad entre describir y prescribir a partir de los conceptos utilizados es una constante en las teorías administrativas que terminan decantando por escolarizar sus textos, presentándolos como “recetas” o “modelos”.
- 23 Fundó y dirigió el departamento de investigación de personal de IBM Europa. En 1980 publicó “Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values”. En 1991 retoma algunos resultados del trabajo en IBM para complementar sus investigaciones en los Países Bajos y Dinamarca, de ahí la publicación más difundida “*Cultures and Organizations: Software of the Mind*”.

universales las necesidades descriptas desde una perspectiva de clase media estadounidense (Hofstede, 2001: 62).

Del modelo de Hofstede se toman dos aspectos centrales para el estudio de la cultura organizacional por parte de la teoría administrativa. Primero la idea de *manifestación*, en el sentido de que la cultura tendría diferentes grados de visibilidad y se representaría como “capas de cebollas” según sus términos. Teniendo a los *valores* como núcleo, seguirían tres “prácticas” que se presentan como visibles para el investigador: los rituales, los héroes y los símbolos. Esta conceptualización fue difundida bajo diferentes metáforas como ser el modelo del *iceberg* (Chiavenato, 2007) que intenta representar escalas de visibilidad de la cultura desde aquellas que se encuentran en el pico (más visibles) a aquellas que se “sumergen” (menos visible).

Segundo, la noción de cambio, asociado a la posibilidad de gestionar la cultura, tiene como una de sus primeras teorizaciones en las diferencias que establece Hofstede (basado en Parsons) para el estudio de las naciones como sociedades autosuficientes con relación a sus entornos. El autor parte de una diferencia sustancial al entender que la cultura (en singular) de las naciones es inmodificable a corto plazo, su permanencia en el tiempo y la cristalización de conductas responden a elementos históricos que pueden trascender a la biografía. Por lo contrario en las organizaciones, los entornos controlados y presunciones básicas que distinguen los comportamientos y representaciones de los individuos suponen aspectos administrables; sobre todo en lo que respecta a los elementos más “visibles” (conductas) y recién a partir de ahí las dimensiones más persistentes y centrales como los valores.

La cultura no solo responde a la pregunta de la productividad sino también a la introducción más operativa de la crítica. ¿Qué significa? Que mediante la cultura, la gestión puede operacionalizar (reconvertir, simplificar, traducir) conceptualmente los señalamientos críticos que se dan en lo social. El hecho de que las tensiones sociales sean

recreadas mediante conceptos administrativos como el de clima organizacional, manifiesta un proceso complejo que sugiere un fuerte acento en las demandas simbólicas antes que distributivas (Fraser, 2000). Por ejemplo, las problemáticas de género-femenismo y trabajo tuvieron una reciente lectura cultural por parte de la gestión²⁴ y fueron traducidas en métricas competitivas como ser el caso de *Great Place to Work*.

Cuando los ambientes laborales se construyen basados en la diversidad y la equidad de género, los resultados son un mejor rendimiento corporativo, el fortalecimiento de la marca empleadora, mayor innovación y una mejora en la atracción y retención de talento²⁵.

En el mismo sentido, la cada vez más recurrente “gestión de la diversidad” se presenta como un aspecto diferenciador de la organización en términos competitivos y de inserción en el mercado. Pero quizás el concepto que mejor ilustre esto sea el de Responsabilidad Social Empresaria (RSE). Porque nos plantea un tipo de pregunta que va más allá de interpelar al capital en su papel de responsable de problemáticas sociales. En realidad, los dispositivos teóricos de la gestión que asumen la crítica nos interrogan sobre los escasos márgenes de acción que permiten.

Básicamente porque delimitan (habilitan) un problema bajo sus formas y necesidades. En definitiva: administran un imaginario político, de modo que se pueda conducir una demanda para y por el marco normativo y el proceso de acumulación específico donde se inserte la tensión política.

²⁴ Para una aproximación a la relación entre crítica feminista y gestión ver Medina-Vincet (2020).

²⁵ “Los mejores lugares para trabajar para mujeres” es un ranking de la consultora *Great Place to Work* que se elabora desde 2020 y se construye a partir de cinco variables: a) desarrollo; b) autenticidad y visibilidad; c) ascenso profesional; d) beneficios; y e) cuidado. También el coloquio IDEA introduce temáticas de género y empleo en sus publicaciones, ver por ejemplo la edición 271 de su revista (<https://www.idea.org.ar/revista-idea>).

De modo tal que, para la gestión por ejemplo, el feminismo será reducido al lugar “ideal” para trabajar que permita cierto horario flexible que ajuste tareas de cuidado. La cultura tendrá forma de un reconocimiento de especificidad mediante un cupo laboral. La ecología una campaña de reciclaje.

Conclusiones

La pregunta por los modos en que la gestión fue problematizando su campo teórico tiene como vector a la productividad, como insumo a la crítica y como efecto la ampliación de sus campos de intervención. En otros términos, la eficiencia de los procesos productivos se nutre de las tensiones sociales que la circundan. Esta dinámica se encuentra en los pasajes interpretativos que, apoyados en disciplinas como la psicología humanista, dotaron de intangibilidad a categorías que dejaron de operar directamente en los aspectos estrictamente técnicos del proceso de trabajo: motivación, cultura, diversidad, género. En suma, el giro humanista/culturalista de la gestión asumió al individuo bajo las premisas de su autonomía y realización.

Esto también implicó la emergencia de lo que denominamos soportes subsidiarios del capital. Dispositivos que se inscriben por fuera de la cadena de valor, teniendo como objetivo gestionar las tensiones, críticas y demandas del mismo. Permitiendo un funcionamiento y sostén precario del individuo y que están en un orden subjetivo y de relaciones simbólicas. Con esto intentamos hacer referencia por ejemplo a las consultoras, expertos en *coaching*, políticas de mentoreo, acciones de RPS que convergen en prácticas de gestión de una multiplicidad de temáticas (gestión de talentos, emociones, diversidad, etc.).

Paradójicamente, al momento en que los soportes subsidiarios del capital realzan el imperativo del yo (su autonomía

y realización) tanto más prescriben y diseñan dispositivos que se modulan para cada instancia de vida. Este proceso creemos empuja y potencia la expansión de la gestión como herramienta maleable para cualquier escenario (la educación, el ambiente, la cultura) y para cualquier estado del individuo (desmotivado, precarizado, improductivo).

Bibliografía

- Alonso, L. Fernández Rodríguez, C. (2013). Los discursos del management. Una perspectiva crítica. En: *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, n° 28, pp. 42-69. Disponible en: <https://bit.ly/3VutKGM>
- Alvaro, D. (2021). *Vidas diseñadas. Crítica del coaching ontológico*. Buenos Aires: Ubu Ediciones.
- Anzoátegui, M. Diaz, C. Szelechter. D. (2018). La perspectiva sistémica. La construcción del conocimiento sobre los sistemas organizaciones desde un abordaje interdisciplinario y descolonializado: una propuesta de abordaje desde el Sur. En: *Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado*, Diego Szelechter (Coord.), pp 121-166. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Avellaneda, A. Vega, G. (2019). *Conductas que importan. Variantes de análisis de los Estudios en Gubernamentalidad*. Corrientes: EUDENE.
- Bartlett, J. (2019). El gobierno del trabajo a través de la gestión y administración. En: *El gobierno como problema. Objetos y abordajes en clave de gubernamentalidad*, Joaquín Bartlett y Daniel Chao (comp.), pp. 183-206. Buenos Aires: TeseoPress.
- Botticelli, S. (2017). La impronta neoliberal en el New Public Management: Gobernar a través del mercado. *Trabajo y Sociedad* N° 29, Invierno 2017, Disponible en: <https://bit.ly/3COajAK>

- Brown, W. (2015). *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*. Barcelona: Malpaso Ediciones
- Cabanas, E. Illouz, E. (2019). *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Barcelona: Paidós
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo Fernández, D. (2009). Hegemonía y clase obrera de Estados Unidos. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3rMUxQE>
- Chandler, A. (2008). *La mano visible. La revolución de la gestión en la empresa norteamericana*. Barcelona: Esade Fondo, Ediciones Belloch.
- Coriat, B. (2000). *El Taller y el Cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Dardot, P. Laval, C (2013). *La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Buenos Aires: Gedisa.
- Foucault, M. (2002). *La arqueología del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI Ed.
- Foucault, M. (2006 [1978]). *Seguridad, territorio, población: curso en el Collège de France (1977-1978)*. Buenos Aires: FCE.
- Fraser, N. (2000) ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». En: *New Left Review*. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/0>
- Furedi, F. (2004). *Therapy Culture. Cultivating vulnerability in an uncertain age*. Londres: Routledge.
- Gonnet, J. (2012). Cultura, organizaciones y antropología. Una revisión crítica. En: *Avá. Revista de Antropología*, n° 21, pp. 151-170. Disponible en: <https://bit.ly/3rK84Z1>
- Haraway, D. (2004). *Testigo _ Modesto @ Segundo _ Milenio. HombreHembra (c) _ Conoce_Oncorotón (r). Feminismo*

- y *tecnociencia*. España: Editorial Universitat Oberta de Catalunya.
- Harvey, D. (2005). *El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión*. Socialist register. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <https://bit.ly/3CNuvCU>
- Illouz, E. (2010). *La salvación del alma moderna. Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Buenos Aires: Katz Ed.
- Luci, F. (2016). *La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas*. Buenos Aires: Paidós.
- Medina-Vicent, M. (2020). *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*. Granada: Comares Ed. Disponible en: <https://bit.ly/3RTThFV>
- Papalini, V. (2014). Culturas terapéuticas: de la uniformidad a la diversidad. En: *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, n° 2 (2): 212-226. Disponible en: <https://bit.ly/3VkpGne>
- Rose, N. (1990). “Psychology as a Social Science”. En: *Deconstructing Social Psychology*, Ian Parker y John Shotter (editores). Londres: Routledge, pp. 103-116.
- Rose, N. (1997). El gobierno en las democracias liberales “avanzadas” del liberalismo al neoliberalismo. *Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura*, n° 29, pp. 25-40.
- Szlechter, D. (2015). *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Szlechter, D. Bauni, N. (2018). Las perspectivas de la cultura organizacional. En: *Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado*, Diego Szlechter (Coord.), pp 167-204. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Wright, S. (2005). *Anthropology of organizations*. Routledge, Londres.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. En: *Trabajo y Sociedad*, vol. XV, núm. 16, 2011, pp. 163-177. Santiago del Estero: Universidad Nacional de Santiago del Estero. Disponible en: <https://bit.ly/3fUFRpo>

Fuentes

- Carro, J. Sarmiento, S. Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. En: *Estudios Gerenciales* n° 33, p. 352–365. Disponible en: <https://acortar.link/j7GpPH>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: MacGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2007b). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: MacGraw-Hill
- Drucker, P. (2013). *La administración en épocas de grandes cambios*. Buenos Aires: Debolsillo.
- Hofstede, G. (2001) *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. California: Sage Publications.
- Lopez, D. (2014). Mecanismos de gestión cultural en la formación de hábitos y en la transformación de la cultura organizacional. En: *Suma de Negocios* n° 5(11): 29-38. Disponible en: <https://acortar.link/RzemBZ>
- Maslow, A. (1991 [1954]). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. (1998). *Maslow on Management*. John Wiley and Sons Inc.
- Mayo, E. (1972) [1946]. *Problemas Humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- Ruiz, P. Ruiz, C. Martínez, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. En: *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 18, n° 1, pp. 017-031.
- Salas, L. García Solarte, M. Murillo, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. En: *Suma de Negocios* n° 8, p. 88–95. Disponible en: <https://acortar.link/eimfNR>
- Taylor, F. (1969) [1911]. *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.

