

# Trabajo autogestivo y subjetividad. Trayectorias laborales en la economía popular, el emprendedurismo y el *management*

*María Eugenia Ambort y Agustina Coloma*

## **Introducción**

En este capítulo buscamos comprender las formas que asumen las maneras de “gestión de sí” en el mundo laboral actual para los sujetos de diferentes clases sociales, en particular para quienes experimentan estas formas del trabajo definidas como atípicas (Vasapollo, 2005, citado en Antunes, 2009), pero que son cada vez más comunes. Recuperamos las trayectorias laborales y las experiencias subjetivas de actores de diferentes orígenes sociales que se insertan en el mercado de trabajo de manera independiente, por cuenta propia o autogestionada.

La profunda desigualdad social característica de las sociedades latinoamericanas y caribeñas, que se refleja en los altos grados de concentración de la propiedad y la marcada heterogeneidad productiva (es decir, la existencia simultánea de sectores de productividad laboral media y alta, y un conjunto de segmentos en que la productividad del trabajo es muy baja) (CEPAL, 2011), no es ajena a la realidad social argentina. Estas brechas, que no pueden comprenderse sin atender a la desigualdad en la calidad y en la productividad de los puestos de trabajo, en distintos sectores de la actividad económica y entre ellos,

se expresan además en formas desiguales de articulación entre capital y trabajo. Desde un enfoque cualitativo, procuramos comprender estas desigualdades sociales atendiendo a los procesos micro- y mesosociales, es decir, a las perspectivas de los actores sobre su propia vida laboral, y a las mediaciones institucionales que se les presentan para realizar determinados trayectos en el mercado de trabajo.

Sostenemos que las trayectorias laborales de los/as trabajadores/as son particularmente heterogéneas y desiguales según las distintas clases sociales a las que pertenecen. En la investigación encontramos un patrón de inserción en el mercado de trabajo que se encuadra por fuera de la relación salarial típica de empleado/empleador, y que atraviesa a las distintas posiciones de clase. De manera genérica, las nombramos “experiencias de autogestión” o “trabajo por cuenta propia”.

A partir de la consideración de que las desigualdades de clase se expresan no como características estancas de determinado grupo, sino sobre todo en la relación y en la comparación con otros sectores sociales (Muñiz Terra y Roberti, 2017; Kessler, 2014), proponemos tres ejes de análisis que nos permiten articular y comprender las formas en que se expresa la autogestión en las distintas clases sociales: a) las trayectorias educativas y laborales que dan lugar a las experiencias de autogestión en cada clase; b) las formas de organización del trabajo que despliegan los actores sociales en su actividad actual, cómo ponen en juego los capitales adquiridos para ejecutar ese “saber-hacer”, y c) las formas en que se expresa su subjetividad, los significados atribuidos a la autogestión por los individuos que la transitan en cada clase social, y que los llevan a determinadas maneras de “saber-ser” trabajadores/as autogestivos/as.

El capítulo consta de tres partes. Al principio, en el marco teórico expondremos las principales líneas conceptuales: introducimos los postulados del paradigma del *management*, las ideas de trabajo atípico y el marco brindado por el campo de la heterogeneidad estructural para abordar la conformación de las clases en América Latina, y recuperamos los dispositivos de saber-poder de la teoría foucaultiana para

pensar la configuración de una subjetividad autogestiva en el contexto del capitalismo neoliberal. Luego, en el segundo apartado explicitaremos la metodología y describiremos brevemente la muestra. En el tercer apartado realizaremos el análisis de las entrevistas biográficas recuperando los tres ejes mencionados, y, finalmente, en las reflexiones finales recapitularemos los principales hallazgos de la investigación.

### **El trabajo autogestivo en los tejidos de la heterogeneidad estructural**

El fordismo fue la noción predominante sobre el trabajo en el siglo XX. Con mayor o menor profundidad, los análisis sobre la organización laboral rondaron la idea maquinal de la producción en masa a partir de la incorporación de la cinta de engranaje y la organización parcial y estandarizada. Asimismo, la seguridad social y los organismos estatales intervenían considerando esta forma de organización como ideal regulador de sus diseños. Hoy día, podemos decir que esa concepción ha cambiado: el trabajo es polivalente y multifuncional, los ritmos se intensifican y también los procesos (Antunes, 2009, p. 31). En los países centrales se ha planteado la crisis del trabajo y la fragmentación del lazo social articulado a partir de él (Castel, 2010). En la era del posfordismo, el trabajo inmaterial, de la mano de las tecnologías de la información y la comunicación, se ha convertido en la marca de nuestro tiempo.

Asimismo, nuevas formas de precarización e informalización surgen a escala global y local. Si bien este tipo de trabajo ha sido caracterizado como atípico, podemos pensar que en la actualidad el trabajo típico es cada vez menos frecuente y que estas dos formas de organización, la típica del siglo XX y la atípica, coexisten de manera funcional. Esta última incorpora una concepción de trabajo proveniente de escuelas europeas que consideran como formas atípicas a los trabajos temporales, a tiempo parcial, o por contrato de duración determinada (De la Garza Toledo, 2005).

Los análisis surgidos en América Latina desde los años 70 han problematizado la universalidad de las relaciones fordistas, planteando que los sectores “no integrados” a la economía no responden a retrasos o anomalías en el desarrollo, sino que coexisten estructuralmente con las sociedades centrales. Es a partir de esta hipótesis que se presenta la idea de heterogeneidad estructural como una forma de interpretar la estructura social, que en este trabajo consideramos también extensiva para la interpretación de la organización del trabajo. Así, estructura social y ocupación se asocian en una propuesta que no es nueva, sino que viene presentándose desde los inicios de los estudios de ambos campos (Atria, 2004; Goldthorpe, 1992). Esta lectura es clave, ya que “la heterogeneidad de la estructura económica se traduce en una situación de heterogeneidad en el empleo” (PREALC, citado en Poy, 2018, p. 90).

Sostenemos con Boltanski y Chiapello (2002) que el trabajo de hoy presenta nuevas formas de organización y planificación. En este sentido, en América Latina las consecuencias del fordismo deben ser entendidas a la luz de la idea de heterogeneidad estructural, planteada primeramente por la CEPAL y luego por varios otros autores (Solís y Boado, 2016; Salvia, 2012, 2015; Poy, 2018, 2020; Pérez-Sáinz y Mora-Salas, 2004). Según esta idea, coexisten sectores con diferentes grados de integración al capitalismo global. Así, la crisis del fordismo o la aparición del trabajo atípico puede leerse en realidad como una profundización de las desigualdades preexistentes en materia de derechos laborales al interior de las sociedades latinoamericanas. Los sectores integrados a los circuitos de capital global intentan *aggiornarse* de la mano del paradigma del *management*. Mientras tanto, los sectores menos integrados también hacen una lectura de la transformación de la forma del trabajo y desarrollan estrategias adaptativas tanto en el plano simbólico como en el plano material.

El trabajo autónomo surge entonces como una actividad que convive con el trabajo formal, y engloba a changarines, microempresaria-

rios, profesionales liberales y autoempleados de diferentes sectores. Estas formas de trabajo se integran al diagnóstico de la heterogeneidad estructural presentándose como parte constitutiva del mercado laboral y no como una forma transicional o provisoria. Los trabajadores autoempleados presentan entonces características y problemáticas propias que merecen ser abordadas en detalle.

Sostenemos que el trabajo autogestivo presenta un desafío para su conceptualización, pues a la vez que pareciera tomar algunos elementos del paradigma del *management* y del nuevo espíritu del capitalismo no encaja perfectamente en esta definición. Veamos.

### ***Aportes para pensar la subjetividad autogestiva desde el paradigma del management***

El paradigma del *management* se concentra en la idea del capital humano y las capacidades de las personas en las organizaciones. Es una forma contemporánea de definir la organización empresarial, centrada en el líder, los equipos multidisciplinarios y el trabajo por proyectos, y que considera la toma de decisiones como un proceso complejo (Giménez y Casado-Esquius, 2013). En el régimen global, posfordista y neoliberal, el “nuevo espíritu del capitalismo” espera que las personas exploten tanto sus competencias como su carisma y su red de relaciones personales. Los *managers* son intuitivos, humanistas, visionarios; de esta manera se diferencian de la figura de los “cuadros”, propia de la organización fordista y taylorista anterior (Boltanski y Chiapello, 2002).

En la sociedad del conocimiento ha perdido sentido la división estricta y rutinaria de tareas, e inclusive la separación entre trabajo físico y trabajo mental. Ya no son suficientes las destrezas físicas para llevar adelante una tarea, sino que ganan terreno las llamadas “habilidades blandas”. En este contexto, toman relevancia las capacidades de tipo cognitivo-intelectual (como la capacidad de abstracción o de resolver problemas), y también se privilegian las habilidades comunicativas

y lingüísticas (por ejemplo, expresar información de manera clara y eficiente), y el despliegue del plano emocional (como saber trabajar en equipo, ser reflexivo/a, ejercer un liderazgo “positivo” o aceptar los disensos).

En consecuencia, disciplinas como el *management*, cuyo objetivo último es la organización eficiente del trabajo para garantizar mayor productividad y acumulación del capital –lo cual puede traducirse en un disciplinamiento de la fuerza de trabajo para alcanzar dichos objetivos–, se han visto ante la necesidad de reinventarse para responder a estos nuevos desafíos. Las nuevas políticas del *management* vinculan entonces las cualidades de la persona con las aptitudes de la fuerza de trabajo. Van definiendo un modo de ser que se corresponde con un modo de *ser-en-el-trabajo*, y proponen formas de implicación de los sujetos a su ámbito laboral que asimilan sus motivaciones y objetivos propios a los requerimientos y objetivos del capital. Este movimiento es posible a través de la promoción de procesos de subjetivación, que van generando una identidad entre trabajo y vida, y modelando determinadas formas de hacer, sentir y pensar.

Para analizar el vínculo entre subjetividad y trabajo recuperamos los aportes de Foucault (1996, 2012), quien se ha propuesto a lo largo de su obra rastrear y comprender las formas de subjetividad desplegadas en el marco de la modernidad y del sistema capitalista. Es precisamente en la modernidad cuando el trabajo comienza a cobrar centralidad, y los sujetos son entendidos como productores y entendidos por su relación con la producción. Foucault (1996, 2012) demuestra que la subjetividad y los procesos de subjetivación –es decir, cómo se configura sociohistóricamente la subjetividad en cada época– no son esencias inmutables, sino precisamente prácticas históricas que se relacionan con las formas (y dispositivos) de saber y de poder que se despliegan en los distintos momentos históricos.

El paradigma del *management* –entendido como la forma de organizar el trabajo en el capitalismo neoliberal actual (Boltanski y Chia-

pello, 2002)– opera como una forma de saber-poder, que disciplina la fuerza de trabajo a través de contenidos ideológicos que implican a los trabajadores, que vincula las cualidades de la persona con las de la fuerza de trabajo, y que les impone externamente una forma de saber-hacer. Resulta interesante indagar, como propone Zangaro (2005, 2011), de qué manera este dispositivo del *management* se configura, además, como una tecnología del yo, que incorpora formas de saber-ser que se introyectan en la subjetividad de los/as trabajadores/as, y se convierten no ya en obligaciones externas, sino en normas y valores autoimpuestos que confluyen en que sus esfuerzos se orienten a maximizar la acumulación de capital.

En esta línea, proponemos analizar las formas en que se articulan subjetividad y trabajo en un sector de trabajadores/as que se caracterizan por autorregularse en el proceso productivo. Un conjunto de actores que, aunque pertenecen a distintas clases sociales y realizan labores muy diversas, trabajan de manera autónoma o autogestiva, y que, por lo tanto –al ser sus propios/as jefes/as–, se autoimponen determinadas reglas y formas de ser y hacer en el trabajo. La hipótesis subyacente supone que existe una relación entre las formas ideológicas construidas en torno a los valores del neoliberalismo, basadas en la superación personal, la libertad, la flexibilidad, o determinadas formas de liderazgo, que se extienden de manera generalizada al conjunto de trabajadores/as. No obstante, sostenemos que, en función de la posición en la estructura social (lo cual supone contar con determinados capitales materiales, sociales y simbólicos), estas formas de subjetivación adquieren matices y configuran diferentes identidades en torno a la realidad del trabajo autogestionado.

Para la clase de servicio, construimos un perfil asociado a la figura de empresario/a. Para la clase intermedia lo relacionamos a lo que en la actualidad se denomina como *emprededurismo*, mientras que para las clases trabajadoras lo vinculamos a la idea de economía popular.

## **Caracterización de las trayectorias de autogestión en las diferentes clases**

Para este capítulo realizamos un recorte sobre la muestra total detallada en el capítulo 1. Seleccionamos a aquellas personas que, en cada clase social, se desarrollan por fuera de la relación salarial típica. Analizamos sus trayectorias educativas y laborales desde el enfoque biográfico, considerando las transiciones y encadenamientos de acontecimientos, desde el punto de vista de los actores sociales (de Coninck y Godard, 1998; Bertaux, 1999).

Los/as entrevistados/as de la clase trabajadora (13) se dedican a la realización de changas, venta ambulante, ofrecen servicios puerta a puerta, cuidado de personas, servicio doméstico o son pequeños/as agricultores/as. En su mayoría no han terminado la educación obligatoria y sus trayectorias laborales han transcurrido en la informalidad, ligadas a tareas manuales. Comenzaron a trabajar en la adolescencia, ayudando en la economía del hogar desde muy jóvenes. Para abordar este grupo utilizamos los aportes de quienes estudian la economía popular,<sup>1</sup> ya que encontramos grandes similitudes con nuestros hallazgos. La economía popular “describe a un sector de ‘inempleables’ para el sector capitalista tradicional. Es decir que describe la realidad de trabajadores con muy baja/nula probabilidad (o esperanza objetiva) de buscar, encontrar y permanecer en un empleo formal.” (Arango, Chena y Roig, 2017, p. 6).

En relación con la clase intermedia, recuperamos 11 entrevistas a emprendedores/as y microempresarios/as. En general, concluyeron la educación secundaria y en algunos casos comenzaron el nivel univer-

---

<sup>1</sup> “Para el análisis empírico, OIT (2002) considera que este universo incluye a: 1) los trabajadores por cuenta propia de baja o nula calificación empleados en unidades informales y emprendimientos familiares; 2) empleadores informales en unidades informales (excluyendo el trabajo doméstico); 3) empleados en pequeñas firmas; 4) trabajadores familiares no remunerados; y 5) miembros de cooperativas que operan en el sector informal” (Arango, Chena y Roig, 2017, p. 5).

sitario, aunque pocos/as consiguieron terminarlo. Algunos/as poseen formaciones técnicas, aunque sus trayectorias son más bien autodidácticas y heterogéneas. Sus primeras experiencias laborales se dan en los últimos años de la secundaria o los primeros de la universidad, y respecto de ellas habitualmente existe cierta tensión entre trabajo y educación. Sus primeros trabajos son, en general, de servicios y atención al público, de ayudante o aprendiz de distintos oficios o profesiones liberales, trabajos de oficina, o cuidado de niños/as. Sus ocupaciones actuales están ligadas a microempresas y pequeños emprendimientos de diversos rubros, tanto de producción como de servicios (fotografía, diseño de moda, cerámica, indumentaria, artesanía o clases particulares). Para analizar este grupo tomamos los aportes de quienes estudian el emprendedurismo. Según estos especialistas ser emprendedor/a:

se vincula a la capacidad manifiesta y deseo de los individuos (...) de crear nuevas oportunidades económicas, esto es, nuevos productos, nuevas formas de organización, nuevos métodos de producción, etc. e introducir sus ideas en los mercados, haciendo frente a la incertidumbre y a otros obstáculos, adoptando decisiones sobre la localización y en la forma y uso de los recursos y de las instituciones (Navarro Melián y Campos Climent, 2009, p. 51).

Para abordar la clase de servicio contamos con 10 entrevistas a *managers* de grandes empresas, dueños/as de pequeñas empresas con personal a cargo y profesionales *freelancers*. Sus empresas se dedican fundamentalmente a consultorías, medios de comunicación, construcción, petroquímica, alimentos, astilleros, entre otras. En general han accedido a la educación superior, aunque no todos/as concluyeron. Quienes lo hicieron pudieron potenciar su carrera laboral a partir de su trayectoria educativa, y además han podido realizar formaciones de posgrado orientadas a su desarrollo profesional. El inicio de la trayectoria laboral se da durante la trayectoria universitaria o al culminarla. Para caracterizar a este grupo tuvimos en cuenta las aportacio-

nes del *management* (Pierbattisti, 2012; González García, 2015; Luci y Szlechter, 2014) y del sujeto empresario (Soria, 2012; Zangaro, 2011).

## **Experiencias y significados de la autogestión**

Las trayectorias laborales y de clase no son lineales ni estáticas, sino que sufren transformaciones a lo largo del tiempo, en función de las decisiones, deseos, oportunidades y situaciones contingentes que se presentan en los recorridos vitales. En ese proceso entran en juego los distintos capitales –sociales, culturales, económicos, simbólicos (Bourdieu, 1997, 2011)– que las personas poseen, adquieren y han sido capaces de acumular a lo largo de sus trayectorias.

Nos permitimos pensar que estas trayectorias se configuran por una sedimentación de experiencias, ideales, expectativas y posibilidades con las cuales las personas, a través de su capacidad reflexiva, analizan sus experiencias del pasado (su legado familiar, sus oportunidades educativas, sus primeras incursiones laborales, sus ambiciones concretadas y frustradas), y van así conformando un carácter, un modo de ser y estar en el mundo, tal como pudo verse particularmente en los capítulos 3, 5 y 6, pero también a lo largo de todo este volumen. Antes de caracterizar estos modos de ser y de vivir en la autogestión, indagamos brevemente en los recorridos biográficos que han llevado a los/as entrevistados/as que se ubican hoy como trabajadores/as de la economía popular, del emprendedurismo y como pequeños/as empresarios/as o profesionales *freelancers* a delinear sus trayectorias en este sentido.

### ***Transiciones hacia el trabajo autogestivo***

#### ***Las experiencias de la clase trabajadora***

En la economía popular, los trabajos por cuenta propia suelen ser una ocupación heredada y forjada desde las primeras inserciones laborales, a muy temprana edad. Las trayectorias laborales se inician con la interrupción de los estudios primarios o secundarios por una necesi-

dad económica. En general, sus padres, de un origen rural muy pobre, tuvieron un acceso muy limitado o nulo a las instituciones educativas, y realizaban trabajos manuales en la mayor precariedad e informalidad (peones rurales, campesinos/as, albañiles, empleadas domésticas, cuidadoras de personas). En contextos atravesados por la pobreza, en los que incluso faltaba qué comer, los primeros trabajos responden a la necesidad de generar algunos recursos para colaborar con la economía familiar. En este sector social, además, algunos hogares de origen se presentan como ámbitos hostiles, donde ocurren situaciones de violencia, de abandono o falta de contención, lo cual también constituye una razón para iniciar tempranamente el propio camino.

Las primeras inserciones laborales son, entonces, informales, conseguidas a través de conocidos/as, y muy mal remuneradas. Al avanzar en las trayectorias nos encontramos con que, en general, se intercalan experiencias de trabajos en relación de dependencia con otro tipo de “changas” o trabajos esporádicos por cuenta propia. Los trabajos bajo patrón o como empleados/as suelen ser caracterizados como “un abuso”, ya que, en líneas generales, el tiempo dedicado y el esfuerzo implicado no se correspondían con la paga recibida. Así, más allá de que pudiera tratarse de un trabajo relativamente estable o incluso formal, no valía la pena continuar allí.

En contraste con estas experiencias de trabajo en relación de dependencia comienza a forjarse un ideal por el cual la idea de poder controlar los propios horarios implica también ganar algo de dignidad y libertad, dado que no se está al mando de otra persona. Así lo explica Pedro, que dejó un trabajo en una empresa gastronómica por la venta ambulante, y actualmente vende sándwiches en la calle:

Después de ese, nunca más trabajé para otro. Ya cambié mi vida laboral porque empecé a conocer la calle, empecé a trabajar en la calle, entonces ya me fui dando cuenta que por ahí era más redituable, que era más libre...

(Pedro, 37 años, clase trabajadora, E 33).

Vale recalcar, por otro lado, que la falta de credenciales educativas limita sobremanera la posibilidad de elegir los trabajos posibles, y va delineando un campo de acción dentro de las ocupaciones más desvalorizadas socialmente, como los trabajos manuales más rudos o los trabajos de cuidados.

### *La clase intermedia y la transición autogestiva*

Por otro lado, quienes provienen de la clase intermedia y se insertan laboralmente como emprendedores/as, en general se distancian de los recorridos laborales de sus padres en los recorridos propios. Procuran realizarse en el trabajo, desarrollar su vocación y desplegar sus habilidades y potencialidades. Se trata de trayectorias heterogéneas, pero ligadas a una búsqueda de forjar el propio destino laboral a través de actividades en las que puedan involucrar el hacer con las propias manos, la creatividad, sin que les digan cuándo ni cómo hacerlo.

La pasión e idealización con que describen su trabajo autogestionado actual proviene, en general, del contraste con experiencias laborales del pasado, las cuales no fueron del todo satisfactorias. Los primeros trabajos en relación de dependencia les dejaron marcas que indicaban que debían tomar otro rumbo, ya sea porque se trató de experiencias traumáticas, con mucha explotación o malos tratos, o porque se daban cuenta de que ese no era un lugar para ellos/as, y de que querían explotar su “potencial” sin estar al mando de otros/as.

Ejemplificamos con el relato de Ivana, que es productora de objetos de diseño y organizadora de un espacio cultural. Su trabajo anterior como niñera le resultaba angustiante y desgastante:

El tipo de trabajo, muy precarizado, era en negro, era con muchas responsabilidades, y a la vez todo el tiempo como con la situación de que tus jefes te están haciendo un favor; ellos creen que te están haciendo un favor y a mí me cagó la cabeza. Porque era hacer algo que no podía dejar de hacer y me dio cierta estabilidad económica pero mucha inestabilidad emocional... Ya hace bastante que dije

que no iba a trabajar para otros. Como que eso, lo disfruto porque es mío y porque lo generamos nosotros y porque el resultado es inmediato (Ivana, 34 años, clase intermedia, E 21).

Más allá de los recorridos zigzagueantes entre la autogestión y la dependencia, una vez que asumen el perfil emprendedor las trayectorias adoptan un rumbo en el cual comienzan a perfeccionarse, especializándose para obtener recursos que les permitan mantenerse y cumplir las expectativas ligadas a su vocación e independencia. Esto puede incluir el pasaje por diferentes rubros u oficios, hasta consolidar la creación de un producto con el que esperan triunfar en el mercado. Vale recalcar que encontramos un espíritu ambicioso y optimista, y, si bien la situación actual en general es precaria, sus expectativas son de crecimiento y superación. En general, el microemprendimiento es visto como una inversión; representa la idea de forjar algo propio frente al sentimiento de expropiación asociado al trabajo bajo patrón, y es por eso por lo que muchas veces se presenta como un estilo de vida o una decisión sin retorno.

### *La clase de servicio se vuelca hacia la autogestión*

En la clase de servicio las trayectorias laborales se inician como un entrenamiento para la inserción al mundo del trabajo, fundamentalmente como ayudas en los emprendimientos familiares, y se consolidan con la finalización de los estudios secundarios o universitarios. Una de las claves es que estas personas cuentan con capitales económicos, sociales y culturales que les permiten desarrollar carreras profesionales en las cuales se desempeñan exitosamente. Algunas continúan el legado familiar mediante empresas y profesiones heredadas, mientras otras se reinventan gracias a los estudios universitarios.

A diferencia de los otros dos grupos, en este las experiencias laborales previas en general han sido positivas: destacan sobre todo lo que han podido aprender y que recibieron un buen trato, a pesar de

que las condiciones laborales fueran informales. Reflexionan sobre cómo estas experiencias favorecieron la consolidación de su oficio, su carácter emprendedor, ambicioso y responsable en el trabajo. No reniegan de su pasado ni del legado brindado por sus padres, sino que sienten que han conseguido superarlo, tomando aquellos aspectos que les sirven y mejorando otros. Así ejemplifica Fernando, que estudió contaduría y se desempeña como director y socio en una empresa constructora:

Mi primer trabajo fue en un estudio contable. Arranqué haciendo trámites (...) Lo que más me gustó, en realidad, es la relación con la gente que trabajaba ahí, porque tuve suerte de tener un jefe en el cual toda tarea que te daba te explicaba el objetivo y el resultado de la tarea, y vos lo que tenías que hacer, entonces eso te daba una gama de variedad de actividades para poder hacer con el objetivo, y no de “che, completá este formulario así y asá”, eso era lo más positivo que saco (Fernando, 35 años, clase de servicios, E 31).

La decisión por actividades autónomas se entiende como la consecuencia lógica de la ambición o el deseo de lograr mayor bienestar y superación personal. En algunos casos es un punto de partida ventajoso por los capitales heredados, mientras que para quienes no contaban con apoyo económico y simbólico familiar este tipo de ocupación presenta un mayor riesgo, pero también una mayor posibilidad de ganancia.

### ***La organización del trabajo autogestionado***

En este apartado analizamos el saber-hacer en los trabajos autogestionados actuales. Recuperamos fundamentalmente las formas en que organizan las distintas tareas, la gestión del tiempo, la conciliación familia-trabajo y las instancias de aprendizaje y obtención de saberes necesarios para desempeñarse.

### ***La economía popular y sus saberes***

En la clase trabajadora nos encontramos con que se realizan tareas manuales, en las que está involucrado directamente el cuerpo. El trabajo es poco especializado y repetitivo, y se dedican jornadas laborales extenuantes para poder alcanzar un salario que permita sobrevivir. Los ingresos alcanzan apenas para reinvertir en el trabajo y para garantizar el consumo familiar cotidiano.

El paso del tiempo significa para ellos/as un desgaste de su principal herramienta de trabajo, y reflexionan sobre la imposibilidad de seguir trabajando como antes, llegada una cierta edad, como relata Fabiana, que es costurera y oriunda de Paraguay:

Me ofrecen trabajo, pero mucho no puedo... aparte, no soy la de antes. Yo antes trabajaba mucho, y con la otra maquina, por ahí me dormía dos o tres horas, trabajaba hasta las doce, una de la mañana. Me levantaba a las tres, las cuatro y tenía que meterle pata, era trabajar y trabajar. Con eso, podía aportar la leche, el pan, el azúcar, porque ya con eso los chicos tienen todo. Ahora como que mi cuerpo no da más para tanto esfuerzo, me siento cansada. La edad no viene sola... (Fabiana, 54 años, clase trabajadora, E 14).

Los aprendizajes del oficio han sido mayormente en la práctica, observando a otros/as. La necesidad de trabajar para sobrevivir implica que no disponen de demasiado tiempo ni recursos para invertir en capacitación. En algunos casos, el acceso a cursos puntuales para terminar la educación obligatoria o adquirir un oficio se da en el marco de programas sociales remunerados.

En términos de conciliación familiar, se privilegian los trabajos que se puedan realizar desde el hogar, para poder cuidar a los/as hijos/as mientras se trabaja, dada la imposibilidad de acceder a otras formas de cuidado que en general son remuneradas (por tanto, inaccesibles), o para no descuidar a los hijos/as y el hogar por estar muchas horas fuera de casa. También se inclinan por actividades flexibles, realizadas al

aire libre, en las cuales los integrantes de la pareja puedan trabajar juntos, coordinar tareas o intercambiar roles. Gestionar los propios tiempos y esfuerzos aparece como un factor clave frente a la posibilidad de trabajar bajo patrón en condiciones precarias y mal remuneradas. Las redes de parentesco y amistad también son un capital relevante, ya que prestan apoyo en los momentos difíciles, ayudan a conseguir trabajos y aportan fuerza de trabajo cuando es necesario.

### *Los saberes en el emprendedurismo*

En la clase intermedia las jornadas también son extensas y las situaciones varían desde etapas de subsistencia a momentos de mayores ingresos, pero para estas personas el significado atribuido al tiempo dedicado al trabajo es diferente. Celebran poder disponer del propio tiempo, para poder trabajar más, pero mejor. A diferencia del grupo anterior, el trabajo es concebido como una actividad que se disfruta, más allá de la obligación de tener que hacerlo para sobrevivir. Por otro lado, las tareas involucradas tienen que ver con la realización de un trabajo manual, pero también de un proceso mental creativo que responde a un llamado vocacional. Así lo explica Valeria, que es ceramista y tiene un taller propio donde da clases:

Si yo considero, estoy todo el día trabajando básicamente, y a veces no hay separación entre estar trabajando y estar disfrutando, como que se dan en paralelo, entonces ese disfrute es el que por ahí me llama mucho la atención, porque yo ya tuve trabajos en los cuales esperaba el horario de salida, y no estaban bien pagos, y los tratos no eran buenos, las condiciones tampoco (Valeria, 34 años, clase intermedia, E 42).

Muchas veces el taller o espacio de producción está dentro del propio hogar, por lo que las tareas de trabajo productivo y reproductivo se encuentran mancomunadas. No obstante, esto no se considera como un problema, sino que es lo que les permite trabajar más tiempo y a la vez cumplir con sus responsabilidades familiares.

También encontramos una forma de hacer orientada hacia la resolución de problemas y a la necesidad de arreglarse por sí mismos, aprendiendo de manera autodidacta y buscando enfrentarse por su cuenta a las dificultades. Ya sea para mejorar el producto, comercializarlo o promocionarlo, tienden a buscar soluciones que no involucren coordinar o negociar con otras personas, empresas o procesos de trabajo. Podría pensarse que resuelven todo más autónomamente.

### *Los saberes de los managers*

Los/as representantes de la clase de servicio suelen orientarse hacia tareas de coordinación, dirección o mando. Encuentran en estos roles de liderazgo su lugar en el circuito productivo. Les gusta tener gente a cargo, organizar, proyectar, monitorear los procesos; lo asumen como una responsabilidad y se sienten capaces para hacerlo. Fernando, que es contador y director de una empresa constructora, da cuenta de esta aspiración por ser un empresario “de verdad”:

–Me gustaría plantear el objetivo de decir las metas que tiene que cumplir la empresa en todo su conjunto, con sus empleados, y administrar no solo esta empresa, sino varias empresas más, en lo que es contralor y, realmente, terminar de cerrar y ser un empresario como corresponde, y no un empresario que, en realidad, es empresario y trabajador. Me gustaría ser empresario-empresario.

–*¿Qué sería ser empresario-empresario?*

–Más a la parte comercial y a la parte de planificación estratégica, de decir, simplemente, marcar el rumbo de hacia dónde se quiere ir, y, que este rumbo lo siga el resto de la compañía. Pero no que el rumbo dependa del empuje o de la ejecución de lo que tenga que hacer yo (Fernando, 35 años, clase de servicio, E 31).

Como justificación de su lugar de mando suelen apelar a ideas del mérito personal o a cualidades personales. También hacen referencia a su actitud y a haber sido capaces de aprovechar ciertas oportunidades y saberes obtenidos en otros ámbitos.

Si bien sus trayectorias educativas son más institucionalizadas y han realizado diferentes cursos con acreditaciones, tales como maestrías, posgrados, o cursos de formación en los espacios de trabajo, suelen reconocer que su aprendizaje también proviene de la experiencia y del entorno familiar.

Las trayectorias laborales inician con algunas experiencias informales o precarias, y a medida que se consolidan lo hacen de manera formal, con plenos derechos laborales y acceso a la seguridad social, lo cual les permite organizar su vida en función de estas certezas y garantías de estabilidad, como algo dado por hecho. Aunque al igual que en el grupo de emprendedores/as las jornadas laborales tienen límites difusos, y ser jefes/as implica que pasan el día trabajando, destacan la flexibilidad como una ventaja.

El liderazgo es una cualidad importante, expresada en la capacidad de transmitir, instruir y guiar. Está presente la idea de equipo de trabajo o personas que trabajan bajo su dirección; evalúan lo actitudinal en los demás, en sus pares y subordinados, y las capacidades personales de quienes los rodean.

Lo familiar no aparece, como en los otros dos grupos, como un factor que limite o condicione la inserción laboral, aunque sí es mencionado (fundamentalmente por las mujeres) como un cambio importante en sus vidas. En este caso, gracias a los capitales con los que se cuenta, se ponen en juego organizaciones familiares ampliadas o a partir de ingresos que permiten resolver la conciliación familiar contratando personal o escuelas de doble jornada.

### ***Relatos de sí y proyecto personal: el “nuevo espíritu del capitalismo” en las tramas del trabajo atípico***

En este apartado desarrollamos las formas que adopta la subjetividad en relación con el trabajo en los contextos de autogestión que describimos. Procuramos identificar aquellos elementos que, a lo largo de las trayectorias, van definiendo ese saber-ser en el trabajo para cada grupo,

analizando en qué medida se reproducen los postulados del paradigma del *management* y las ideas de proactividad y gestión de sí. A modo de contraste con las nociones más individualistas, recuperamos también cómo aparece en los discursos la dimensión colectiva, y qué importancia tiene para los actores sociales y para el desarrollo de sus trayectorias laborales el vínculo con los/as otros/as y los procesos de acción colectiva.

Para los/as trabajadores/as de la economía popular el espíritu emprendedor se relaciona directamente con la necesidad de obtener un trabajo que permita sobrevivir, con “inventarse el propio trabajo”. Cuando las trayectorias educativas son muy cortas y las trayectorias laborales se inician tempranamente, las opciones de empleo son restringidas, y quienes transitan estos recorridos son conscientes de que cuentan exclusivamente con su fuerza de trabajo para sacar adelante sus familias y sus hogares. Dentro de las opciones que se les presentan van desarrollándose en la que mejor se adecua a sus expectativas y posibilidades. El cambio no les asusta, ya que el foco está puesto en su capacidad de trabajo y de aprender el oficio. Además, las largas y heterogéneas trayectorias dan cuenta de ese saber-hacer, de que, una vez puestos/as a trabajar (de lo que sea), aprenden y pueden hacerlo, por lo tanto, su saber-ser es flexible, adaptable y, sobre todo, sacrificado.

Las bajas credenciales educativas, por otro lado, funcionan subjetivamente como un mecanismo disciplinador y reproductor de las condiciones sociales de esa clase. Quienes pertenecen a este grupo no consiguen visualizarse siquiera en términos de sueños o deseos trabajando en otra cosa. Resulta notable, sin embargo, cómo muchas veces depositan esas expectativas de progreso en sus hijos/as, a quienes les transmiten la importancia del estudio y el deseo de que ellos/as puedan obtener mejores condiciones laborales. En este caso, optar por esforzarse para estudiar y trabajar aparece también como un valor transmitido en el seno familiar.

Como mencionamos en los apartados anteriores, las redes de parentesco y de solidaridad aparecen fuertemente en este grupo como

un factor importante a la hora de conseguir un trabajo, de aprender un oficio, o de resolver cuestiones problemáticas. Encontramos que, dentro de las comunidades migrantes, las redes de paisanaje también suplen muchas veces la ausencia de redes propias y de otro tipo de vínculos para la inserción social. Los trabajos rara vez se desarrollan en soledad, sino que cuentan con un respaldo colectivo, ya sea de manera informal por parte de la familia o conocidos/as, ya sea por medio de una cooperativa o movimiento social en el marco de la cual se realizan las actividades. Estos son considerados los ámbitos fundamentales de crecimiento personal en términos de poder expresarse mejor, de intercambio con otros/as o de conquista de derechos laborales (y de conciencia sobre los mismos). Este reconocimiento de sus capitales sociales hace presente algo de la dimensión colectiva que en las otras dos clases aparece más solapado y velado frente a la idea del mérito o talento personal.

En la clase intermedia aparece con mayor nitidez la idea del “espíritu emprendedor”, como una búsqueda de realización personal a través de una vocación y basada en determinados valores como “el desarrollo del ser”, “vivir de lo que me gusta”, “trabajar con las manos”, “ser creativo/a”, o “ganar en salud mental”, más allá del valor del dinero o de las garantías de estabilidad laboral. En ese sentido, el saber-ser en estas trayectorias está definido por la tenacidad para conseguir un objetivo, por la capacidad de adaptación en condiciones adversas, y por la procura continua de la superación personal en términos autogestivos.

La búsqueda de quienes integran esta clase está atravesada por su voluntad de ser protagonistas en el proceso de trabajo: producir con las manos, pero también controlar qué, cómo, cuándo y dónde se realiza. Esto se relaciona con conquistar espacios de libertad. Coinciden en que, aunque determinadas condiciones laborales o financieras sean peores que cuando trabajaban en relación de dependencia (en términos de estabilidad o de recursos), su trabajo actual es propio y lo forjaron con su esfuerzo. Su éxito o su fracaso depende de ellos/

as y esto retroalimenta una visión optimista y la idea de *self-made man* sobre sí mismos: no le deben nada a nadie y todo es fruto de su esfuerzo, talento y dedicación. Así, a diferencia del grupo anterior, si bien sus condiciones de vida son relativamente precarias o inestables, sus expectativas a futuro son de éxito y buenaventura. Se imaginan reinvertiendo sus ganancias, creciendo en sus negocios, contratando personal, y obteniendo reconocimiento por sus productos.

Otra diferencia con el sector de la economía popular reside en que los/as emprendedores/as en general buscan diferenciarse de sus pares, ser innovadores, y en que parte de su (potencial) éxito está dado por el desarrollo de su propio talento. En ese sentido, expresan las dificultades del asociativismo, del trabajo con otros/as, y el dedicarse ciento por ciento a su emprendimiento limita el tiempo destinado a las actividades colectivas. Sentirse realizados/as en el trabajo (a costa de no tener derechos laborales o garantías de estabilidad, o de tener que autoexplotarse) es su elección: muchas veces el dinero no es su prioridad, sino poder “vivir bien”, buscar las maneras de conseguirlo haciendo lo que les gusta. Inclusive se plantean soportar algunas temporadas de mayor incertidumbre o precariedad material a costa mantener este estilo de vida.

Para este grupo, todo el esfuerzo, las jornadas de trabajo y las ganancias son consideradas como una inversión, y en eso radica parte de la defensa de estos proyectos. Buscan, al igual que el grupo de clase trabajadora, que el fruto de su trabajo se vaya capitalizando y valoran que no se lo apropien otros. Además, quienes producen manufacturas valoran mucho lo cultural, lo artístico, lo artesanal. Consideran que sus obras son parte de su huella en el mundo, del mensaje que quieren transmitir. El producto importa por su utilidad, pero también hay algo simbólico allí: lo bello, lo fuera de serie, lo exclusivo y único son parte del valor estético que defienden a partir de su trabajo.

En la clase de servicio los/as *managers* son personas que se sienten ganadoras, triunfadoras, más hábiles y flexibles que los/as demás.

Destacan en sus trayectorias la capacidad de adaptación a contextos cambiantes, y de realizar rápidas y acertadas lecturas sobre situaciones inciertas. Además, se ven a sí mismos/as como líderes; asumen que poseen el carácter más idóneo para dirigir procesos, lo cual implica dar el ejemplo transmitiendo valores, enseñanzas y formando a otros/as.

En sus proyectos el crecimiento profesional es un factor importante. Se muestran inquietos/as y buscan mejorar mediante capacitaciones que consideran un factor clave para adquirir determinados saberes o habilidades. Dicen saber aprovechar las oportunidades que se les presentan, viendo ventajas donde otros/as no las ven. Esto quiere decir que consideran el cambio (y no la estabilidad) como un valor: pasar mucho tiempo haciendo lo mismo puede significar una pérdida de tiempo y dinero. Y, si bien se han esforzado para formarse y adquirir habilidades, destacan más la astucia, la perspicacia como un factor diferenciador en sus trayectorias. Además de sus méritos y adaptabilidad, destacan el hecho de correr riesgos, de hacer apuestas, de tomar decisiones en las que podrían haber perdido, pero esto finalmente no sucedió; incluso remarcan el placer que les produce enfrentarse a este tipo de riesgos, la “adrenalina” de la toma de decisiones y las posiciones de poder. Por último, también hay una concepción más explícita y lineal de crecimiento profesional, de acumulación de capitales, con mayores posibilidades y opciones que los otros dos grupos. Vale aclarar que esto también es posible porque en la mayoría de los casos el punto de partida ya remite a mayores capitales heredados y adquiridos.

Para finalizar, presentamos algunos ejes comunes de análisis, comparando y contrastando las experiencias en el trabajo atípico entre las tres clases sociales. En primer lugar, la decisión de pasarse a trabajos autogestivos es vivenciada como una mejora y un proceso definitivo para quienes la han experimentado, aunque para quienes tienen peores condiciones de vida, el trabajo estable, en relación de dependencia y formal sigue presentándose como una expectativa o ideal. En relación con esta decisión, la autonomía se considera un valor, junto con la li-

bertad de pensamiento y la adaptabilidad a contextos cambiantes. Podemos pensar que el nuevo espíritu del capitalismo se ha impregnado en las diferentes clases sociales.

Por otro lado, de la mano de las nuevas formas de organización laboral encontramos que la flexibilidad propia de estos trabajos permite formas de organización familiar y de conciliación entre trabajo doméstico y extradoméstico que muchas veces suponen autoexplotación para dar cumplimiento a los tiempos de los pedidos, del emprendimiento o de los proyectos. En este sentido, son las mujeres quienes expresan hacer mayores esfuerzos para lograr esta conciliación.

El trabajo autogestivo aparece, además, como una alternativa a la enajenación propia del trabajo bajo patrón o en relación de dependencia. Tanto en la tarea como en el producto los actores encuentran que pueden realizarse y también conseguir algo propio. El trabajo autogestivo se convierte en una inversión, para sí mismos o para el proyecto familiar, y es vivenciado en términos de contraposición con la experiencia de la alienación.

Existen grandes diferencias tanto materiales como simbólicas en las posiciones sociales de las diferentes clases. En principio, los puntos de partida son marcadamente desiguales: mientras que algunos/as transitan situaciones de subsistencia y precariedad, otros/as llegan a realizar recorridos ascendentes o de reproducción de las clases más altas.

A partir de los aportes foucaultianos sobre los dispositivos de saber-poder (Foucault, 1996), podemos pensar que las formas en que se configura la subjetividad de estos trabajadores/as, permeada por el paradigma del *management*, opera de diferentes maneras disciplinando a la fuerza de trabajo. La autoexplotación, o la aceptación de situaciones de pobreza y precariedad a costa de no experimentar maltratos o alienación, expresa la contracara de los mayores márgenes de libertad y flexibilidad que presenta el trabajo autónomo. Cabe preguntarnos hasta qué punto, en el marco del capitalismo neoliberal imperante, se

reproducen nuevas formas de explotación y semiesclavitud, amparadas en las estrategias –defensivas– de quienes buscan o se inventan formas atípicas de emplearse.

Por otro lado, la segmentación por clases del acceso al sistema educativo aparece como uno de los principales factores de diferenciación y desigualdad social. Las oportunidades (o no) de estudiar, formarse y desarrollar habilidades y capitales que favorezcan la inserción en el mercado de trabajo son algunos de los elementos que explican recorridos laborales disímiles para cada clase social. Y estas experiencias exitosas, acumulativas o trucas, van dejando marcas culturales y simbólicas que se expresan en las trayectorias que analizamos.

Los discursos, por su parte, funcionan como disciplinadores y formadores de expectativas. Quizás articulados a partir de las trayectorias escolares, en las clases intermedias y de servicios pudimos observar cómo las grandes expectativas motorizan toda la organización del recorrido laboral. La avidez de mejorar es experimentada como un rasgo positivo en sus relatos de futuro, su visión de sí mismos/as como protagonistas y hacedores/as de sus condiciones. En contraste, para los/as trabajadores/as de la economía popular la cristalización de la reproducción social a partir de los discursos de sí es más bien negativa. No obstante, el espíritu empresarial está igualmente presente, pero de manera mucho más matizada que cuando se lo compara con los otros dos grupos.

En este último grupo, sin embargo, es donde encontramos la presencia de formas colaborativas o colectivas de organización. Muchos/as de los/as entrevistados/as participan de agrupaciones u organizaciones sociales y las valoran como un espacio de pertenencia y de formación de proyectos, mientras que en los otros dos grupos la dimensión colectiva se encuentra algo más desdibujada. Podemos destacar que las trayectorias de los/as *managers* parecen ser siempre acumulativas, mientras que las de los otros dos grupos se presentan algo más erráticas, no siempre son lineales ni obvias, y, así como sus

integrantes identifican aciertos y oportunidades, también entienden que han tomado decisiones que no necesariamente conducen a una mejora de sus posiciones.

### **Reflexiones finales**

En este capítulo nos concentramos en la caracterización de algunas dimensiones del mundo laboral de tres grupos de trabajadores/as autogestionados/as: trabajadores/as de la economía popular, emprendedores/as y profesionales autónomos/as o gerentes de empresas. Esta forma de trabajo por fuera de la relación salarial no es una novedad ni una anomalía en América Latina. Más bien, se trata de un fenómeno que atraviesa hoy en día a todas las clases sociales, pero que se expresa de distintas formas en cada una. También afecta de modo diferente a los distintos actores sociales en relación a cómo sean capaces de articular los distintos capitales que tienen disponibles en función de su posición. En este análisis comparativo pudimos trazar algunas diferencias y similitudes entre las clases según sus recorridos laborales y sus representaciones subjetivas respecto al trabajo autogestionado, autónomo o por cuenta propia. Encontramos que en las tres clases se desarrollan experiencias autogestivas, permeadas por una pulsión individualista que identificamos con el paradigma neoliberal actual, aunque las transiciones desde el empleo en relación de dependencia se encuentran motivadas por diferentes factores según el origen social. El trabajo autónomo, por su parte, da lugar a formas novedosas de organización familiar y de conciliación entre producción y cuidados.

Los discursos en torno a la gestión de sí para el desempeño como trabajadores/as por cuenta propia permiten vislumbrar cómo las formas contemporáneas de disciplinamiento laboral van tomando cada vez más la forma de autoexplotación, en relación con la cual ser el jefe de uno mismo implica “trabajar como un esclavo” o “no tener horarios”. El límite entre vida privada y trabajo se vuelve difuso y,

particularmente entre las clases más desprotegidas, no garantiza salir de una economía de subsistencia.

Este trabajo reafirma el peso que tiene el origen social para determinar el desarrollo de las trayectorias laborales y de clase, a la vez que revela cómo el discurso del *self-made man* basado en la construcción individual de un proyecto empresarial exitoso como motor de movilidad social ha permeado todas las clases sociales y, entre las clases trabajadoras, esto ha generado, finalmente, dispositivos de disciplinamiento laboral “autogestionados”.

### Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En J. C. Neffa, E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I (pp. 29-44). Buenos Aires: CLACSO.
- Arango, Y. A., Chena, P. I., y Roig, A. (2017). Trabajos, ingresos y consumos en la economía popular. *Cartografías del Sur. Revista de Ciencias, Artes y Tecnología*, (6), 1-18.
- Atria, R. (2004). *Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales* (Serie de Políticas sociales N.º 96). Santiago de Chile: CEPAL.
- Bertaux, D. (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*, 29, 1-23.
- Boltanski, L., y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2011). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Buenos Aires: Taurus.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2011). *Eslabones de desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. Santiago de Chile: CEPAL.
- de Coninck, F., y Godard, F. (1998). El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones: formas temporales de causalidad. En T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coords.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales* (pp. 250-292). Bogotá: Anthropos.
- De la Garza Toledo, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En Autor (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 9-17). Buenos Aires: CLACSO.
- Foucault, M. (1996). *Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas*. Madrid: Siglo XXI editores.
- Foucault, M. (2012). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Madrid: Biblioteca nueva. Siglo XXI editores.
- Giménez, G., y Casado-Esquius, L. (2013). La emergencia de un nuevo paradigma en *management*. *Aloma, Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 31(2), 45-58.
- Goldthorpe, J. (1992). Sobre la clase de servicio, su formación y su futuro. *Revista Zona Abierta*, (59-60), 229-263.
- González García, L. Y. (2015). Constitución del sujeto como empresario de sí: modos de subjetivación en el neoliberalismo. *Nómadas*, (42), 196-213.
- Kessler, G. (2014). *Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Luci, F., y Szlechter D. (2014). La sociología del *management* en Argentina: debates para un campo en formación. *Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho*, 19(32), 113-156.
- Muñiz Terra, L., y Roberti E. (2017). Las tramas de la desigualdad social desde una perspectiva comparada: hacia una reconstrucción de las trayectorias laborales juveniles de clases privilegiadas y desfavorecidas. *Estudios del trabajo*, (55), 1-32.

- Navarro Melián, A., y Campos Climent, V. (2009). Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *Revesco*, (100), 43-67.
- Pérez Sáinz, P., y Mora Salas, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, 14(28), 37-49.
- Pierbattisti, D. (2012). Management, subjetividad y cultura política: el nuevo espíritu del capitalismo a veinte años de la privatización de ENTEL. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 459-495.
- Poy, S. (2018). *Heterogeneidad estructural, políticas sociales y cambios en las condiciones de vida de los hogares durante una década de políticas heterodoxas (2003-2014)* (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Poy, S. (2020). Heterogeneidad laboral y procesos de empobrecimiento de los hogares en Argentina (2003-2017). *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 51(201), 3-28.
- Solís, P., y Boado, M. (coords.) (2016). *Y, sin embargo, se mueve... Estratificación social y movilidad intergeneracional de clase en América Latina*. México DF: Editorial Centro de Estudios Espinosa Yglesias y El Colegio de México.
- Salvia, A. (2012). *La Trampa Neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1992-2003*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Salvia, A. (2015). Heterogeneidad estructural, desigualdad económica y globalización en América Latina. En E. Hernández Gómez y M. Ramírez Urquidy (coords.), *Bienestar y pobreza en América Latina: Una visión desde la frontera norte de México* (pp. 11-55). Baja California: Ediciones Once Ríos.
- Soria, C. (2012). "La valorización del alma". Los discursos del management como modos de subjetivación en el trabajo. [Revisión

del libro *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*, por M. Zangaro]. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 4(8), 94-97.

Zangaro, M. (2005). *Viejos y nuevos paradigmas organizacionales de gestión: ¿la reaparición de la subjetividad?* XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y sociedad*, XV(16), 163-177.