

UNIVERSIDAD EAFIT

# Identidad cooperativa: entre el consenso y la coerción

Tesis Doctoral – Doctorado en Administración

Jenny Martínez Crespo  
30 de noviembre de 2015





# Identidad Cooperativa: entre el consenso y la coerción

---

**Jenny Martínez Crespo**

Doctorado en Administración

Medellín, Colombia

2015

# Identidad Cooperativa: entre el consenso y la coerción

---

**Jenny Martínez Crespo**

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:

**Doctor en Administración**

Director: Álvaro Zapata Dominguez Ph.D.

Línea de Investigación: Organización y Gerencia

Grupo de Investigación: La Gerencia en Colombia

Universidad EAFIT

Doctorado en Administración

Medellín, Colombia

2015

## **Dedicatoria**

A mis padres, a mis hermanos y a mi sobrina, que creyeron siempre en mis capacidades para terminar este proyecto de vida.

A Don Gilberto, a Carlos, a cada una de las chicas que gustosamente decidieron aguantar mis visitas y mis preguntas. Por cuestionar mis fundamentos y mis creencias. Por ayudarme a encontrar respuestas y caminos en la construcción del conocimiento.

A mi maestro, el profesor Zapata, quien durante dos décadas ha acompañado mi proceso de formación, transformación y construcción epistemológica y ontológica.

Finalmente a mis amigos y colegas, quienes incansablemente apoyaron mis esfuerzos y me dieron ánimos para continuar con la tesis, a pesar de todos los problemas que se me fueron presentando en el camino.

## Agradecimientos

Con especial afecto, agradezco a las personas que hicieron posible este trabajo de investigación, entre ellos mencionaré a los siguientes:

A Don Luis Gilberto Giraldo Serna, creador de la primera cooperativa de trabajo asociado, objeto de estudio. Gracias por sus palabras, por su filantropía y por esa memoria maravillosa que permitió un recorrido completo por la historia de la cooperativa.

A Carlos Giraldo, Director de Planta de Incoomar CTA, primera cooperativa objeto de estudio. Gracias por su atención, por abrirnos la puerta de la cooperativa y por regalarnos horas de comunicación para responder nuestras preguntas y nuestros requerimientos de investigación.

A todas y cada una de las asociadas y asociados de la primera cooperativa objeto de estudio. Gracias por permitirnos entrar a su espacio de trabajo, interrogarlas, observarlas y por dedicarnos tiempo para conversar sobre su diario quehacer y su papel en la cooperativa.

A John Albeiro Giraldo Londoño y John Jairo Gómez Rodas, quienes me pusieron en contacto con el Don Gilberto, con Carlos y el director de planta de la segunda cooperativa objeto de estudio. La dirección de su trabajo de grado de la maestría en administración, “Incoomar, una cooperativa de trabajo asociado que hace la diferencia mediante la práctica de su gobierno cooperativo”, fue un gran aporte a mi investigación. Mis dos primeros marcos teóricos se construyeron con los resultados de su investigación.

A la Dra. María Eumelia Galeano Galeano, quien se sentó conmigo a revisar mi propuesta de investigación, cuando todavía era virgen. Con su valiosa ayuda metodológica y pedagógica logré construir una primera propuesta coherente de tesis doctoral.

A Luis Fernando Atehortúa Correa, por escuchar mis interminables dudas, por ayudarme a concretar ideas y por conectarme con los expertos en cooperativismo en Antioquia.

A Hernán López, cuyas palabras epistemológicas y metodológicas ayudaron en la construcción de este trabajo.

A Libia María Palacios Calle, quien me apoyo en el trabajo de campo de la segunda cooperativa objeto de estudio, mientras asesoraba su trabajo de grado de la maestría en administración.

A Carlos Mario Toro Orozco y Clara Hilda Ramírez Agudelo, la dirección de su trabajo de grado de la Maestría en Administración “El gobierno corporativo en la cooperativa de Trabajo Asociado Recuperar”, me ayudo a construir el contexto del cooperativismo en Antioquia.

A Gabriel Acevedo González, la dirección de su trabajo de grado en la Maestría en Administración, me ayudó a construir el contexto del cooperativismo en Antioquia.

A todos aquellos que me enviaron un artículo, me facilitaron entrar a bases de datos o me ayudaron con un libro que hacía parte de mi búsqueda bibliográfica, Gracias.

Al profesor Álvaro Zapata Domínguez, director de esta tesis doctoral. Por recibirme después de haber iniciado mi proceso como tutor de tesis. Por su infinita paciencia para revisar mis adelantos y apoyar mi proceso formativo.





# Tabla de Contenido

---

<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN GENERAL</b>	<b>5</b>
<b>1. MEMORIA METODOLÓGICA</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Formulación y descripción del problema</b>	<b>13</b>
1.1.1. Antecedentes	13
1.1.2. Justificación	16
1.1.3. Problema de Investigación	19
1.1.4. Elección del objeto de observación	20
1.1.5. Amplitud del problema	22
1.1.6. Modelo de análisis	25
<b>1.2. Diseño metodológico</b>	<b>27</b>
1.2.1. Investigación cualitativa de corte reflexivo	28
1.2.2. Etnografía focalizada o particularista	30
1.2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	32
1.2.4. Demarcación del campo	34
1.2.5. Análisis etnográfico	36
1.2.6. Validez de la investigación	37
1.2.7. Trabajo de campo detallado	38
<b>2. COOPERATIVISMO</b>	<b>44</b>
<b>2.1. Diacronía, Sincronía y Prospectiva del Cooperativismo</b>	<b>46</b>
2.1.1. Diacronía: los socialistas utópicos	46
2.1.2. Sincronía: tendencias actuales de análisis	49
2.1.3. Prospectiva: el futuro del cooperativismo	57

<b>2.2.</b>	<b>Cooperativismo en Colombia</b>	<b>61</b>
2.2.1.	Cooperativas de trabajo asociado –CTA-	62
2.2.2.	Denuncias y problemas relacionados con las CTA	63
<b>2.3.</b>	<b>Cooperativismo en Antioquia</b>	<b>74</b>
2.3.1.	Dinámica de crecimiento, primera mitad del siglo XX	74
2.3.2.	Procesos de organización económica social y solidaria	75
2.3.3.	Economía social y solidaria hoy	79
2.3.4.	Cooperativismo y economía solidaria, inicios del siglo XXI	80
<b>2.4.</b>	<b>Esencia Cooperativa</b>	<b>83</b>
2.4.1.	Gobierno Cooperativo	83
2.4.2.	Identidad Cooperativa	90
<b>3.</b>	<b>FLEXIBILIZACIÓN LABORAL</b>	<b>98</b>
<b>3.1.</b>	<b>Contexto mundial de las relaciones laborales</b>	<b>100</b>
<b>3.2.</b>	<b>Globalización, subcontratación y desregulación laboral</b>	<b>103</b>
3.2.1.	Perspectiva Anglosajona ‘la casualización del trabajo’	105
3.2.2.	Perspectiva francesa ‘la desregulación del trabajo asalariado’	107
3.2.3.	Precarización del trabajo	109
<b>3.3.</b>	<b>Reestructuración productiva en América Latina</b>	<b>114</b>
3.3.1.	Nuevos estudios laborales en América Latina	115
3.3.2.	Relaciones laborales en el contexto nacional, regional y local	118
<b>3.4.</b>	<b>Cultura de la calidad y participación de los trabajadores</b>	<b>141</b>
3.4.1.	Implementación de la cultura de la calidad	143
3.4.2.	Procedimentalización de los procesos y trazabilidad de los sujetos	147
<b>4.</b>	<b>IDENTIDAD, MEMORIA COLECTIVA Y TERRITORIO</b>	<b>154</b>
<b>4.1.</b>	<b>Concepciones sobre Identidad</b>	<b>156</b>
4.1.1.	Entre la premodernidad y la postmodernidad	161
4.1.2.	Apuntes teóricos sobre la Identidad	185

<b>4.2.</b>	<b>Ejes del debate sobre la Identidad</b>	<b>196</b>
4.2.1.	Fundamentalismos como modos de resistencia y pertenencia	197
4.2.2.	Desencantamiento del mundo y desmoralización colectiva	198
4.2.3.	Universalidad de los particularismos	201
<b>4.3.</b>	<b>Identidad organizacional e identificación organizacional</b>	<b>203</b>
4.3.1.	Identidad organizacional – IO	203
4.3.2.	Identificación organizacional - IDO	207
<b>5.</b>	<b>ETHOS ANTIOQUEÑO: OBEDIENCIA, DISCIPLINA Y CASTIGO</b>	<b>210</b>
<b>5.1.</b>	<b>Antioquia, región de contrastes</b>	<b>214</b>
5.1.1.	Familia antioqueña	215
5.1.2.	Transición y cambio	216
<b>5.2.</b>	<b>Nacimiento de la industria</b>	<b>217</b>
5.2.1.	Fuerza de trabajo en el sector textil, primera mitad del siglo XX	219
5.2.2.	Fuerza laboral femenina	220
<b>5.3.</b>	<b>Formación social del proletariado antioqueño</b>	<b>221</b>
5.3.1.	Actividad sindical en Antioquia, primera mitad del siglo XX	221
5.3.2.	Movimiento obrero e Iglesia Católica	223
5.3.3.	Solidaridad y Cooperación en Antioquia	226
5.3.4.	Tolerancia, religión y doble moral en Antioquia	227
<b>5.4.</b>	<b>Transformación de Medellín y Antioquia</b>	<b>229</b>
<b>6.</b>	<b>DISCIPLINAMIENTO SOLIDARIO Y CONTROL IDENTITARIO</b>	<b>237</b>
<b>6.1.</b>	<b>¿Cooperativas o Pseudocooperativas?</b>	<b>239</b>
6.1.1.	Cooperativismo en Colombia	246
6.1.2.	Cooperativismo en Antioquia	246
6.1.3.	Cooperativas de Trabajo Asociado	248
<b>6.2.</b>	<b>¿Flexibilidad laboral o Generación de empleo?</b>	<b>254</b>
6.2.1.	Globalización, Subcontratación y Desregulación laboral	254

6.2.2.	Cooperativas ¿estimulan la precarización del trabajo?	262
6.2.3.	Empoderamiento o sometimiento	265
<b>6.3.</b>	<b>Seguridad vs. Libertad</b>	<b>282</b>
<b>7.</b>	<b>A MANERA DE TEORIZACIÓN (CONCLUSIONES)</b>	<b>322</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>369</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>395</b>

# Lista de Tablas

---

<i>Tabla 1. Algunas denuncias realizadas en Colombia alrededor del mal uso de las CTA</i>	14
<i>Tabla 2. Casos exitosos de CTA en Colombia</i>	16
<i>Tabla 3. Criterios de evaluación y validez de la investigación cualitativa</i>	37
<i>Tabla 4. Economía Social y Entidades del Sector No Lucrativo</i>	51
<i>Tabla 5. Autores representativos relacionados con la economía solidaria en Latinoamérica</i>	55
<i>Tabla 6. Tres hipótesis sobre las condiciones de éxito de las empresas de economía social y solidaria</i>	57
<i>Tabla 7. Evolución de las teorías de la reestructuración productiva</i>	101
<i>Tabla 8. Posiciones críticas respecto a la japoneización, el postfordismo y la flexibilidad del trabajo</i>	103
<i>Tabla 9. Definición de conceptos en los nuevos enfoques del estudio del trabajo</i>	113
<i>Tabla 10. Tendencias en las configuraciones empíricas de reestructuración en América Latina</i>	115
<i>Tabla 11. Nuevos enfoques en el estudio de trabajo en América Latina</i>	117
<i>Tabla 12. Categorización de los grandes fenómenos de los estudios del trabajo en América Latina</i>	117
<i>Tabla 13. Transformaciones experimentadas por la clase obrera colombiana en los últimos 40 años</i>	121
<i>Tabla 14. Denuncias relacionadas con las transformaciones de la ley laboral colombiana</i>	126
<i>Tabla 15. Denuncias relacionadas con la modernización de las relaciones de trabajo</i>	126
<i>Tabla 16. Denuncias relacionadas con las transformaciones productivas en el sector textil-confecciones</i>	128
<i>Tabla 17. Denuncias relacionadas con la desregularización del trabajo a través de la tercerización</i>	129
<i>Tabla 18. Denuncias relacionadas con las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país</i>	131
<i>Tabla 19. Otras denuncias relacionadas con el trabajo y sus transformaciones</i>	133
<i>Tabla 20. Criterios de la reorganización empresarial</i>	134
<i>Tabla 21. Efectos o resultados de los procesos de reorganización del trabajo en la empresa</i>	134
<i>Tabla 22. Efectos de la transformación del modelo productivo en la empresa</i>	135
<i>Tabla 23. Modalidades en que puede ser desarrollado el trabajo en el sector privado según Lenis</i>	135
<i>Tabla 24. Las reformas de las leyes laborales en Colombia en las últimas dos décadas</i>	137
<i>Tabla 25. Otras normas jurídicas relacionadas con la generación de oportunidades de empleo, disminución de beneficios económicos laborales o de interés en el campo laboral</i>	137
<i>Tabla 26. Objetivos de las reformas realizadas en materia laboral</i>	138
<i>Tabla 27. Significados culturales y significados idiosincráticos</i>	158

<i>Tabla 28. Identidad premoderna y moderna en occidente</i>	161
<i>Tabla 29. Características de la Identidad en la primera y segunda modernidad.</i>	173
<i>Tabla 30. Diferencia sociológica entre modernidad y modernización</i>	179
<i>Tabla 31. Aspectos cruciales en la conceptualización de la identidad</i>	187
<i>Tabla 32. Parámetros fundamentales que definen a un actor social</i>	192
<i>Tabla 33. Diferencias de las identidades colectivas con las individuales</i>	195
<i>Tabla 34. Semejanzas entre las identidades individuales y las colectivas</i>	195
<i>Tabla 35. Momentos que han definido la relación entre universalismo y particularismo en Occidente</i>	201
<i>Tabla 36. Proceso de reafirmación y actualización constante de los mitos</i>	232
<i>Tabla 37. Catorce tesis de la economía solidaria presentes en la primera cooperativa</i>	242
<i>Tabla 38. Perfiles de los actores de la región estudiada</i>	293

# Lista de Ilustraciones

---

<i>Ilustración 1. Grandes críticas al pensamiento de Braverman</i>	102
<i>Ilustración 2. Dimensiones de la economía del tiempo en el proceso de producción</i>	110
<i>Ilustración 3. Características de los significados compartidos</i>	157
<i>Ilustración 4. Componentes de los significados culturales</i>	157
<i>Ilustración 5. Memoria, conciencia e imaginación</i>	190

# Lista de Anexos

---

<i>Anexo 1. Problematicación de la investigación (propuesta inicial 2009-2010)</i>	395
<i>Anexo 2. Matriz problematizadora de la investigación – Modelo de análisis propuesto inicialmente (2009-2010)</i>	396
<i>Anexo 3. Problematicación de la investigación (segunda propuesta 2011-2014)</i>	398
<i>Anexo 4. Matriz problematizadora de la investigación – Modelo de análisis trabajado (segunda propuesta 2011-2014)</i>	399
<i>Anexo 5. Problematicación de la investigación (tercera propuesta 2015)</i>	401
<i>Anexo 6. Matriz problematizadora de la investigación – Modelo de análisis final presentado (2015)</i>	402
<i>Anexo 7. Organigrama de Incoomar (2009-2015)</i>	404
<i>Anexo 8. Modelo de Entrevista Inicial (2009-2010)</i>	404
<i>Anexo 9. Nueva guía de entrevista en profundidad (2011-2014)</i>	407





# Resumen

---

El objetivo de esta tesis doctoral era entender cómo se configuraba la identidad cooperativa, en cumplimiento de la esencia cooperativa que hace de las organizaciones de la economía social y solidaria proyectos técnico/económico/productivos al tiempo que se garantiza lo humano/social y lo educativo/formativo. Para lograr este objetivo se trabaja mediante la etnografía focalizada en dos espacios de observación, dos cooperativas de trabajo asociado (CTA) del sector textil-confección ubicadas en el oriente antioqueño. La primera cooperativa configura la organización que representa la esencia cooperativa desde la construcción de una identidad apegada a los principios y valores de la filosofía cooperativa, al menos eso se pretendía demostrar con la investigación. La segunda cooperativa objeto de estudio se trabaja como caso de contraste, al comprender que su fundación se debió a la desregularización de una empresa de capital que desmonta sus talleres de producción y decide ensamblar cinco CTA en municipios del oriente antioqueño para disminuir los costos de producción asociados con mano de obra, renovación de tecnología, formación, capacitación y productividad. En este sentido, la segunda cooperativa se aprecia como una “*pseudocooperativa*” que funge como empresa temporal al servicio de los intereses de la empresa de capital. Corroborando así las diferentes denuncias que en el país vienen desarrollándose en las últimas dos décadas sobre el tema.

Para abordar el objeto de la investigación, se trabaja sobre tres constructos teóricos que epistemológica y metodológicamente permitan entender esa ‘telaraña de significados’ que configuran la identidad cooperativa. En primer lugar se hace una contextualización del cooperativismo. Para ello se trabaja el movimiento social y solidario desde tres enfoques de análisis, el enfoque europeo de economía social, el enfoque norteamericano de sociedad civil y el enfoque latinoamericano de economía solidaria. Una vez contextualizada la economía social y solidaria, se trabaja el tema en Colombia y en Antioquia. Se verifica el desarrollo del cooperativismo en el país y en la región objeto de estudio, para finalmente hacer la misma revisión con las cooperativas de trabajo asociado. A partir de la revisión de la literatura pertinente, se identifican grandes ejes temáticos sobre los cuales giran las denuncias de investigadores y estudiosos del tema. Con esto se logra definir voces y argumentos, a favor y en contra del crecimiento inusitado de las CTA en el país y en la región, en las últimas décadas.

Este primer capítulo permite identificar el concepto de esencia cooperativa, soportada en la identidad cooperativa. De esta manera se determina que la primera cooperativa cumple con

los lineamientos teóricos propuestos, mientras la segunda cooperativa no lo hace. Pero esto no era suficiente para desentrañar los elementos que configuran esa identidad y le dan forma y sentido en la organización. Había que entender esa esencia en relación con un fenómeno histórico, económico y social que había transformado el concepto de trabajo. Para ello fue necesario construir un capítulo dedicado a explicar las transformaciones de los modelos productivos, en el mundo, en América Latina y en el país. Este capítulo permite entender la relación existente entre la desregulación de la economía, el cambio en la regulación laboral del país y el traslado de las empresas de capital al último eslabón de la cadena de valor, la comercialización, dejando el proceso productivo en manos de empresas temporales, maquiladoras, cooperativas de trabajo asociado y sociedades por acciones simplificadas (SAS).

Comprender los fenómenos de desregularización del sistema productivo y de transformación del trabajo, permite entender el rápido incremento de las CTA en el país y en la región. También permite entender las denuncias relacionadas con el manejo inadecuado del cooperativismo para desregularizar el trabajo y bajar los costos de producción. Al respecto, es importante mencionar que las dos CTA objeto de estudio de una u otra manera eran usadas por la empresa de capital (contratista) para subcontratar la producción de sus prendas de vestir femeninas y masculinas, a cambio de calidad, reducción de costos y de riesgos. Sin embargo, la primera cooperativa presenta una situación de dignificación de los asociados/trabajadores, contrario a lo que sucede en la segunda cooperativa, como se explicará a lo largo de la investigación. La primera cooperativa constituye una forma de trabajo digno, la segunda responde a la pauperización del empleo de los asociados, que antes eran trabajadores de la empresa contratante.

Finalmente, era necesario hacer una aproximación epistemológica y metodológica al tema de la identidad. Para ello se trabaja desde la literatura administrativa los conceptos de Identidad Organizacional IO e Identificación Organizacional IDO. Sin embargo, el constructo desde el *Corporate Culture* no era suficiente para entender la identidad cooperativa, que configura la esencia de este tipo de organizaciones sociales y solidarias. Por ello fue necesario abordar el tema de Identidad desde la sociología, entendiendo el concepto en cuatro momentos históricos y epistemológicos diferentes: la tradición, la primera y segunda modernidad (o postmodernidad) y la modernización. Este recorrido teórico permitió entender las particularidades de la configuración de la identidad en espacios focalizados de análisis. Así se concluye que la segunda cooperativa no tuvo el tiempo suficiente ni las capacidades reales de construir una identidad cooperativa que le permitiera mantener su esencia como organización social y solidaria. En el caso de la primera cooperativa se entiende que la identidad es una extraña amalgama de elementos de lo tradicional, lo moderno y de la modernización de la cooperativa, de cada uno de sus integrantes y de la región donde se encuentra ubicada. Finalmente, se necesita entender esa relación entre cultura, identidad individual, memoria colectiva y territorio de la que habla Giménez. Para ello se hace una contextualización del “ethos antioqueño” y de sus fundamentos.

Este entramado teórico, junto a la riqueza de información encontrada en el trabajo de campo permite descubrir aquello que hace de la primera cooperativa una organización particular objeto de estudio de una tesis doctoral. En este sentido, se presenta la conclusión más importante de esta investigación. La primera cooperativa de trabajo asociado (CTA) objeto de estudio, construye su identidad cooperativa sobre los pilares del “*ethos* antioqueño”: religión, trabajo, familia y disciplina. La religión católica sobre la cual se construye el concepto de moral y ética del trabajo. El pensamiento conservador que define en la familia el papel del hombre, la moral de la mujer y del “buen hijo” en la sociedad; que soporta y sostiene el papel del “asesorador” en el desarrollo de Antioquia, ese prohombre (héroe) que contra toda posibilidad se enfrenta al ambiente más agreste y construye un imperio industrial, que ha superado el milenio.

En otras palabras, la identidad cooperativa se construye desde el consenso y la cohesión. El consenso que logra consolidar las identidades individuales de ese *ethos* antioqueño en una memoria colectiva, producto de un mito reedificado, ligado a un territorio que lo sustenta y lo soporta. Y la cohesión representada en el disciplinamiento, la sumisión y la imposición de la moral. Es una identidad construida sobre los arquetipos que le dan sustento: el padre (el creador de la cooperativa, reconocido también como el héroe), la madre (la cooperativa misma) y los hijos (obedientes, trabajadores y dispuestos siempre a sostener en el tiempo a la madre y a enorgullecer al padre). Lo que permite entender la identidad cooperativa como un entramado entre identidad individual, memoria colectiva y territorio, como lo trabaja Giménez.

Esa amalgama entre tradición, modernidad y modernización en la construcción identitaria de un proyecto solidario es la que soporta la esencia cooperativa de la que hablan los teóricos del cooperativismo y de la economía social y solidaria. Es esa misma amalgama que no logra aparejar la segunda cooperativa objeto de estudio, que permite definirla como una *pseudocooperativa* al servicio de la empresa de capital, desdibujando su esencia y el sentido de la economía social y solidaria. Esa identidad de la primera cooperativa, es producto de una fusión que en treinta años de historia de vida se ha venido transformando y que hoy, constituye el gran reto del grupo de relevo generacional. Esa es su esencia cooperativa y lo que hace de este espacio de observación algo único y especial, al punto de justificar una tesis doctoral y una investigación etnográfica focalizada.

Sin embargo, la tesis deja más dudas que respuestas. Preguntas futuras que sólo podrán ser respondidas con el paso del tiempo y que constituyen futuras líneas de investigación. ¿Será posible mantener esa amalgama a la muerte del padre? ¿Podrá el grupo de relevo generacional mantener o entremezclar una nueva esencia cooperativa que les permita sobrevivir treinta años más? Esta pregunta no es posible responderla hoy con el trabajo etnográfico realizado en esta tesis, sin embargo, el análisis de los datos recolectados en el trabajo de campo permite entrever un entretejido social capaz de superar las crisis

emergentes y el paso del tiempo. Eso es lo que hace de esta cooperativa un espacio único de observación a la vista de la investigadora.

# Introducción General

---

El objetivo inicial de esta tesis doctoral era demostrar, desde la teoría de la administración que podían existir organizaciones capaces de generar utilidades de manera inteligente. Esto significaba una organización capacitada para crear altos niveles de productividad, de ofrecer un alto valor agregado a los diversos actores relacionados con ella y de generar utilidades más que suficientes para sus accionistas. Hasta aquí la situación era sencilla y no tenía problemas, muchas organizaciones pueden cumplir con este perfil. Lo realmente novedoso de la investigación era encontrar una organización económica y productivamente eficiente, pero con un sólido enfoque humano y social. En otras palabras, una organización preocupada por sus trabajadores, por su bienestar, por mejorar sus condiciones de trabajo, de vida, de satisfacción personal, social y familiar. Una organización que pusiera a sus trabajadores por encima del factor capital, o que al menos equilibrara sus intereses entre la necesidad de generar utilidades y de mantener contentos a sus trabajadores. Pero no se trataba de buscar una organización con un componente de gestión humana, que mantuviera motivados a sus trabajadores con cursos de coaching, de neurolingüística y con procesos conductistas de alteración del comportamiento del individuo en la organización. Se trataba de encontrar el “ideal tipo” weberiano de organización técnico/productiva y humana/social. Este fue el reto inicial de esta investigación.

En el año 2007 la investigadora cree encontrar esa organización. En una entrevista con Don Gilberto Giraldo, Presidente (en ese entonces) de Leonisa S.A., la investigadora conoce tres cooperativas de trabajo asociado CTA, fundadas en el oriente antioqueño, que cumplían con los requisitos necesarios para actuar como modelo ideal de investigación. Se escoge la cooperativa más antigua y se propone una investigación para desentrañar esa esencia cooperativa (gobierno e identidad) que hace de esta organización un espacio único y especial de investigación. Al presentar la propuesta de investigación doctoral en el año 2010, uno de los evaluadores sugiere la necesidad de encontrar un caso de contraste, es decir aquella CTA que fungía como empresa temporal al servicio de la empresa de capital y que usaba la figura cooperativa para engañar al Estado y a los trabajadores, ahora denominados asociados.

En la búsqueda de esa empresa de contraste, la investigadora se enfrenta a una gran cantidad de artículos, informes, documentos, libros, noticias que denuncian el mal uso del cooperativismo en el país. En ese análisis documental se construye un mapa inicial de las denuncias contra el modelo, al tiempo, encuentra defensores que lo proponían como algo

bueno y que presentaban casos de estudio para comprobarlo. En este punto, la teoría de la administración había quedado corta para explicar el fenómeno a investigar. Por eso la investigadora decide entrar en el análisis de la teoría de la regulación. Para trabajar en ello, hace un recorrido por la Escuela de Frankfurt y la teoría crítica, enfocándose en aquellos autores que trabajaban sobre la pauperización del trabajador y la necesidad de emanciparlo. Así construye toda una argumentación alrededor del pensamiento de Herbert Marcuse y empieza a realizar su primer trabajo de campo desde este marco teórico de análisis. Rápidamente el trabajo de campo, la recolección de la información, la limpieza de datos y el análisis de los mismos, empieza a presentar inconsistencias con el marco teórico que soportaba la investigación. Lejos de encontrar un grupo de asociados-trabajadores envilecidos, dominados, maltratados, empobrecidos, vilipendiados, con imperiosa necesidad de ser emancipados y salvados, la investigadora se encontró con un grupo de hombres y mujeres felices, satisfechos y orgullosos con su trabajo, con su organización y con el papel que tenían en ella.

O era una gran mentira montada en un escenario preparado para la visita de la investigadora, o hacía parte de la realidad observada reflexivamente. Si se trataba de lo primero, debía encontrar la manera de develar el oscuro secreto de la manipulación y corroborar todo lo analizado en el discurso de Marcuse. Ello significaba llegar con nuevas preguntas al espacio de observación, para encontrar las discrepancias en el discurso y de esta manera develar el secreto tan bien guardado. La cooperativa era una simple empresa temporal al servicio de la empresa de capital. De no ser así, había que cambiar el marco teórico de análisis y empezar a buscar formas más reflexivas de observar la realidad investigada, que dieran cuenta de lo que las asociadas estaban viviendo, felicidad y satisfacción, orgullo y dignificación. Esto lleva a la investigadora a trabajar desde los estudios organizacionales y los estudios críticos de la gestión, a revisar los enfoques del *labour process theory* y a explorar el concepto de identidad por fuera de la teoría de la administración, desde la sociología, trabajando a Gilberto Giménez. Lo primero que debió reconocer la investigadora en este punto, es que no había nadie a quien salvar. Los trabajadores de las dos cooperativas estaban tranquilos con su situación y la investigadora no podía entrar a cuestionar esta situación, solo debía tratar de entenderla y explicarla.

Esta nueva mirada transforma el objeto de investigación de esta tesis doctoral. Pasa de ser una investigación de dos casos de contraste, a ser un trabajo etnográfico focalizado que diera cuenta de la realidad encontrada desde la reflexividad del investigador, para permitir que los actores de la investigación contaran su propia historia. Así, lo importante ya no era demostrar que la primera cooperativa era un “ideal tipo” de organización al estilo weberiano y que la otra cooperativa era su opuesto en todo. Lo realmente importante era tratar de entender cómo se había configurado una identidad cooperativa que unía lo “tradicional” del “*ethos* antioqueño”, lo “democrático participativo” de la modernidad y los “modelos administrativos” de la modernización. En otras palabras, esta tesis doctoral logra demostrar que la primera

cooperativa posee una esencia cooperativa única y especial. Una esencia producto de una amalgama de condiciones y situaciones históricas, culturales y contextuales que le dan forma y la vuelven única, no desde el concepto de “ideal tipo”, tampoco desde el discurso del “*corporate culture*”, más bien desde una extraña mezcla entre tradición, modernidad y modernización.

De la tradición se rescata el “*ethos* antioqueño”. Esa configuración cultural/identitaria de un pueblo región que se construye con el apoyo de la Iglesia Católica, el pensamiento conservador (político) y la familia, como el centro de gravedad desde donde todo tenía sentido. Así, el proyecto de desarrollo industrial de Antioquia se asienta en ese *ethos* y se edifica y se reedifica en el tiempo, durante un siglo de historia. Ese *ethos* antioqueño sobre el cual se consolidan las identidades individuales permite la construcción de una memoria colectiva que anclada a un territorio le da vida a la identidad cooperativa.

De la modernidad se rescatan varias cosas. En la primera modernidad se da el paso de identidades basadas en el apellido y la pertenencia a la familia, para permitir la emergencia de identidades individuales forjadas en el trabajo, en la ética del trabajo, en la frugalidad, en la disciplina, en el esfuerzo, en el logro y en la dedicación. Así, se consolida una solidaridad orgánica que supera a la mecánica como diría Durkheim. Esa solidaridad permite la emergencia de un desarrollo que construye ciudades, territorios, países y grupos de poder a lo largo y ancho del planeta. En el proceso de crecimiento del mercado y de la economía, emerge la segunda modernidad, una modernidad descentrada, que deslocaliza y no vuelve a localizar, que funde lo sólido, que vuelve líquida la identidad, las relaciones, la cultura y el trabajo. De esta manera, se transita de un concepto de trabajo para toda la vida, asociado a seguridad, temporalidad, mejoramiento de condiciones de vida y construcción de proyectos de vida, a un concepto de trabajo desregularizado, líquido, inseguro y atemporal. Cambian los contratos de trabajo a término indefinido por contratos a término fijo, por prestación de servicios o por labor. Se pasa del mundo-de-la-vida a la anomia.

Así, el movimiento de la economía social que en la tradición había emergido para resolver problemas de pobreza, inequidad y desigualdad, vuelve a emerger en la segunda modernidad desde la economía social y solidaria, dando cuenta de procesos de transformación del concepto de trabajo, de la desregularización de las empresas, de los despidos masivos, de una inequitativa redistribución de la riqueza entre la población, del hambre y de la necesidad de comunidades que debían asociarse para poder sobrevivir, de la necesidad de convertir la calidad en una cultura a la que dichos trabajadores se aferraran no por obligación sino por convicción. En este escenario surgen las cooperativas de trabajo asociado en el país. O más bien resurgen con más fuerza. Bajo este escenario, este tipo de organizaciones son usadas por las empresas de capital para minimizar sus costos y maximizar sus utilidades. Por ello se denominan *pseudocooperativas* que fungen como empresas temporales al servicio de la empresa de capital.



De la modernización se tomará la idea de progreso, que facilita el proceso de globalización y con ello la desregulación de las diferentes economías. Para ello se hace necesario transformar algunas leyes y normas en los países, pues debía garantizarse el paso adecuado de un mundo regularizado a un mundo interconectado y de libre mercado. Los cambios en la ley laboral, en la seguridad social, en salud, en pensiones, por mencionar algunos, incluso el cambio de la constitución política del país, estuvo ligada a este proceso de transformación. Así, en un mercado altamente competitivo, las empresas debían tener las condiciones necesarias y suficientes para reducir al máximo sus costos e incrementar sus utilidades. El cambio en la ley laboral colombiana permite alterar las formas de contrato laboral y crear empresas temporales de trabajo para prestación de servicios, así como CTA que pudieran ser subcontratadas por la empresa de capital para realizar las actividades de transformación de la producción, mientras los grandes atesoradores del capital se trasladaban al último eslabón de la cadena de valor, la comercialización. De esta manera, las otrora grandes empresas del país cierran sus plantas de producción y subcontratan la misma con las CTA. Para lograr que el producto o servicio tuviera las mismas o mejores condiciones que los que se producían en sus propias plantas, se implementan diversas tecnologías administrativas como sistemas de gestión de calidad, gestión por procesos, *lean manufacturing*, sistemas de información y comunicación, entre otros.

En este escenario, la cooperativa de trabajo asociado tendría un doble papel. Como empresa productora tendría que cumplir con las estrictas condiciones de producción, calidad, procesos, tiempos, costos y valor agregado exigidos por la empresa contratante. Para ello debería implementar la mayor cantidad de modelos administrativos que aseguraran el cumplimiento de sus objetivos y el de las empresas contratantes. Al tiempo, ellas tenían que ser empresas sociales al servicio de sus asociados, para ello debía generar un nivel de ganancias que les permita realizar la operación y además invertir en el desarrollo humano y social de sus asociados y de la comunidad en la cual se encuentran. Finalmente, tenían que enfocarse en la educación y la formación solidaria y cooperativa, para mantener viva su esencia cooperativa.

La pregunta entonces no era si la CTA es un “*tipo ideal*” o una “*pseudocooperativa*”. La pregunta era ¿cómo logra sobrevivir en el mercado con dualidad de intereses y de objetivos? Pensar en una CTA que funcione bajo la filosofía cooperativa en un mercado altamente competitivo, sin “*contaminarse*”, es prácticamente imposible. Pensar en una CTA que “*parezca*” una empresa social y solidaria y funja como empresa temporal al servicio de la empresa de capital, es lo que se viene denunciando hace más de veinte años en el país y en la región. Eso tampoco era muy novedoso a nivel de investigación doctoral. Lo realmente novedoso era entender cómo una CTA lograba construir una amalgama tan fuerte, entiéndase identidad cooperativa, que le permitiera convertirse en una sólida empresa de manufactura de confecciones capaz de competir en un mercado muy difícil; y al mismo tiempo, ser una organización solidaria que trabaja por y para sus asociados y protege sus intereses. En otras palabras, entender cómo la identidad cooperativa de esta organización le permite al tiempo

ser una empresa productiva eficiente y competitiva, que genera las utilidades necesarias para invertir en tecnología (dura, blanda y administrativa), en formación y capacitación de sus colaboradores, en transformación de la planta de producción, para mantener los estándares de calidad y productividad exigidos por la empresa contratante. Pero que al tiempo el ingreso le permita hacer inversiones en lo humano social, apoyo para vivienda, apoyo para educación de los asociados y de su grupo familiar, vincularse en proyectos de desarrollo del territorio, mejorar las condiciones de vida de sus asociados, su familia y convertirse en un referente de ciudad, por su innovación social.

En suma, esa amalgama entre lo tradicional, lo moderno y la modernización, que permite y facilita el consenso y al tiempo la coerción, es lo que hace de este espacio de observación algo único al nivel de una tesis doctoral.

Para dar cuenta de ello, a continuación se presentan seis capítulos que dan cuenta del proceso de investigación. Un primer capítulo metodológico, que explica los pormenores de la elección de las CTA y las formas de aproximación al objeto de estudio desde la etnografía focalizada o particularista. El segundo capítulo presenta una contextualización de la economía social y solidaria en Europa, y en América Latina. Luego contextualiza el fenómeno cooperativo en Colombia, en Antioquia y termina con una descripción de las cooperativas de trabajo asociado. El análisis documental realizado permite caracterizar las denuncias existentes sobre las CTA en el país y en la región en grandes componentes de análisis. El capítulo tres presenta una breve descripción de las transformaciones en el concepto de trabajo y la desregulación laboral, desde las tendencias de estudio en el mundo, hasta llegar a las investigaciones realizadas por la CLACSO, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales sobre el desarrollo del fenómeno en América Latina y en Colombia. Este capítulo finaliza con una aproximación a un tema trabajado desde el *labour process management*, la cultura de la calidad, una forma de hacer que los trabajadores se comprometan con la empresa, con la calidad, con el producto, con la productividad, con la competitividad, incluso, en ausencia de condiciones laborales que les den garantía en el presente y en el futuro. El capítulo cuatro presenta una aproximación metodológica y epistemológica de la Identidad. Para ello se revisa el concepto en las teorías de la administración y de la organización, desde la Identidad Organizacional IO y la Identificación Organizacional IDO y se hace un recorrido entre las diferencias en el concepto de identidad en la sociedad tradicional, la primera y segunda modernidad y la modernización. El capítulo cinco presenta una contextualización de los fundamentos del ethos antioqueño, sobre los cuales se construye la identidad individual y memoria colectiva, anclada a un territorio, que le da sentido a la identidad cooperativa de la primera cooperativa objeto de estudio. El capítulo seis da cuenta del análisis de la información recolectada en el trabajo de campo, a la luz de los marcos teóricos propuestos en los capítulos precedentes. Finalmente se presentan las conclusiones más importantes a las que llegó la investigadora en su tesis.

En este sentido, la investigadora invita a los lectores a iniciar la revisión de esta tercera entrega de la tesis doctoral, con una mirada reflexiva y comprensiva.

# 1. Memoria Metodológica

---

---

*Al hablar sobre “el giro en la mirada” de las estrategias de investigación social cualitativa, María Teresa Uribe afirma que, más allá de constituir una forma de aproximarse a las realidades sociales para indagar sobre ellas, la investigación cualitativa pone en jaque los universalismos y los enfoques estructurales al situar la mirada en el “sujeto de la acción”, en sus contextos particulares, con determinaciones históricas, singularidades culturales, diferencias y maneras distintas de vivir y pensar sobre cada uno de los acontecimientos y situaciones que identifican y particularizan sus historias personales. Se trata de un giro epistemológico, que le abre las puertas a las metodologías cualitativas, liderado por “el retorno del sujeto” al primer plano del escenario de la investigación en las ciencias sociales y humanas, donde los sujetos -individuales y colectivos-, al exigir nuevas maneras de interpretar, clasificar, comparar y enunciar las situaciones o procesos observados, lentamente fueron desplazando los enfoques estructurales y sistemáticos, intentando desentrañar las lógicas y maneras diferenciadas de vivir en sociedad (Galeano, 2004).*

---

## Formulación y descripción del problema

- Antecedentes
- Justificación
- Planteamiento del problema
- Elección del objeto de observación
- Amplitud del problema
- Modelo de análisis

## Diseño Metodológico

- Investigación cualitativa de corte reflexivo
- Etnografía focalizada o particularista
- Técnicas e instrumentos para la recolección de la información
- Demarcación del campo
- Análisis etnográfico
- Validez de la investigación
- Trabajo de campo detallado

## 1.1. Formulación y descripción del problema

*La dificultad para dirigir la empresa autogestionada ha sido uno de los argumentos que se han sostenido en la literatura económica para demostrar la inviabilidad del modelo. La existencia de personas dispuestas y con talento suficiente para dirigir, por un lado a trabajadores-propietarios y, por otro, asumir procesos de decisión colectiva, constituye un recurso escaso y que implicaría unos incentivos insostenibles para estas empresas tan peculiares. No obstante, el desarrollo de la empresa autogestionada ha demostrado la posibilidad de realizar esta labor falsando desde los hechos este argumento para su inviabilidad. (Morales, 2004, p.99)*

### 1.1.1. Antecedentes

En el desarrollo de alternativas alrededor de la *economía social y solidaria*, que tienen en común un carácter económico social, formulado desde términos éticos, filosóficos y doctrinarios, es posible identificar dos vertientes teóricas, la vertiente europea de economía social y la vertiente latinoamericana de economía solidaria. La vertiente europea, presente desde el siglo XV, ha sido rica en tradición cooperativa y de economía social. Las corrientes ideológicas de los socialistas utópicos del siglo XIX constituyen su mayor expresión. Charles Dunoyer, Frédéric Le Play, Charles Gide y León Walras la trabajan como *economía social*. Estos autores superan a sus iniciadores con un enfoque que integra la problemática social al estudio de la economía (Sara, 2007a). En la economía social europea es posible identificar dos corrientes de pensamiento, una social cristiana que privilegia las dimensiones sociales y morales, y otra socialista centrada en la capacidad de auto-organización de la clase obrera (Bastidas y Richer, 2001, pp.9-10).

La *economía solidaria* surge en América Latina en los años setenta y se posiciona en la región y en el continente en los años noventa. Es producto de una amplia y sólida tradición cooperativa basada en las propuestas europeas, en la existencia arraigada de una cultura democrática y asociativa, y de la necesidad de sectores populares de enfrentar el desempleo creciente y la pobreza con organizaciones populares de tipo informal. La caída del régimen de Pinochet en Chile, la caída del muro de Berlín, el fracaso del sistema socialista y el estancamiento de la vertiente europea, incapaz de resolver los problemas de las masas desposeídas, aceleran este proceso. La situación de Argentina y la retoma de las empresas por parte de sus empleados, junto a los efectos generados por la implantación del neoliberalismo en países en desarrollo, fueron espacios de estudio para los teóricos de esta vertiente que tendrá dos miradas: una teórico-académica y otra práctica. La *teórica* es atribuida al sociólogo francés Jean Louis Laville y sus colaboradores, quienes designan así a las organizaciones de la *nueva economía social*. Ésta surge como respuesta a la crisis del modelo de desarrollo basado en la sinergia Estado-mercado, con la consecuente separación y jerarquización de las economías (Sara, 2007a). La *vertiente práctica* surge en la economía de la inserción y de los servicios de proximidad, como una forma de creación de puestos de trabajo para ayuda familiar a domicilio. De estas manifestaciones empresariales económicas populares, aparecen estudios que más tarde

intentarían tipificarlas y conceptualizarlas a partir de un marco teórico económico, tarea de dos ideólogos, el sociólogo chileno Luis Razeto y el economista Manfred Max-Neef.

El contenido asociativo de la economía solidaria surge de pequeños grupos o comunidades con fuertes nexos de familiaridad, amistad o vecindad, que generan lazos de ayuda mutua, cooperación y solidaridad recíproca, para la satisfacción de necesidades comunes (Razeto, 1993). Estas experiencias surgen entre los pobres del campo y la ciudad, desde la informalidad y la necesidad de resolver problemas concretos, en ocasiones bajo el apoyo de organizaciones no gubernamentales –ONGs- o de instituciones religiosas, configurándose como potenciales elementos de cambio social. Aunque se diferencian en tamaño y universo de actividades económicas entre países y regiones, su importancia cuantitativa se encuentra en la generación de empleo y en la obtención de medios de subsistencia para los sectores más pobres. Sin embargo, el hecho cualitativo más novedoso “es la movilización y activación del mundo de los pobres, en búsqueda de solución autónoma a sus propias necesidades y carencias” (2001, p.9). Por ello la economía solidaria es una vía real de superación de la pobreza y de desarrollo social en contextos definidos por altos niveles de desempleo y marcada inequidad socioeconómica.

Durante los años noventa, Colombia experimenta un fuerte crecimiento de la economía solidaria. La industria hace uso de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), para la racionalización de los procesos y la reducción de costos operativos, especialmente aquellos relacionados con la mano de obra. Hoy el tema ocupa un lugar importante en diversos sectores de la economía. Muchas han sido las denuncias por parte de sindicatos, académicos, periodistas, investigadores y gremios, durante las últimas dos décadas, que ven como la industria colombiana desdibuja la figura del cooperativismo, al hacer que sus trabajadores se afilien a ellas para conservar su trabajo, so pena de ver disminuidos sus ingresos, para empezar de cero en la escala salarial, perdiendo así los beneficios a que tenían derecho bajo la antigua modalidad de contratación directa; con posibilidades de trabajar únicamente en épocas de producción, quedando cesantes en los paros de las empresas, sin costos adicionales para éstas últimas. Incluso, como un mecanismo de disolución de los sindicatos existentes y de eliminación de los sobrecostos de las convenciones colectivas, ya que por ley, los cooperados, al no ser considerados trabajadores, no tienen derecho a vincularse a los sindicatos de las empresas ni pueden acceder a los beneficios de la convención colectiva. Así, los sindicatos pierden la posibilidad de incrementar su población, quedando expuestos a su extinción por ausencia de miembros. (Tabla 1)

**Tabla 1. Algunas denuncias realizadas en Colombia alrededor del mal uso de las CTA**

Autor (año)	Denuncia
Aricapa (2008a)	El autor denuncia cómo algunas empresas textiles antioqueñas han usado esta figura para racionalizar procesos y reducir costos operativos laborales. El Decreto 4588 de 2006 -que introdujo ajustes y correctivos en su accionar-, no ha logrado que cumplan con los postulados básicos del cooperativismo: <i>autonomía administrativa y de personal, posesión de activos y distribución de excedentes.</i>
Castillo (2008)	Con la apertura económica de 1990, los mercados hasta entonces cerrados y protegidos, son

	<p>desregularizados. Esta desregularización se ampara en cambios legislativos. Estas medidas son acompañadas de reducción en mano de obra contratada directamente. Este contingente de trabajadores cesantes ven en las CTA una opción viable para solucionar su problema más importante, el empleo. Al ser las CTA una alternativa para esa fuerza desplazada, cesante y en incremento, algunos sectores de la vida nacional vieron en este modelo la oportunidad de enriquecerse a costa de la mano de obra desplazada y necesitada. Las cifras recabadas en su investigación, muestran que en Colombia, un alto número de CTA, actúan como administradoras de personal para distintas empresas privadas o públicas, entidades que no cumplen con lo preceptuado por la ley ni con la doctrina cooperativa. No tienen autonomía, pues su accionar está supeditado a lo que las empresas contratantes exijan.</p>
<p><b>Confederación de Cooperativas de Colombia CONFECOOP (2009)</b></p>	<p>Este informe afirma que con las CTA se crean figuras de subcontratación que no responden a las necesidades de los asociados, quienes no se vinculan libremente a ellas. Aunque se esperaría que con su proliferación se redujeran los índices de desempleo, las cifras muestran lo contrario, de ahí que su crecimiento represente un simple traslado de recursos humanos de las nóminas tradicionales a la <i>'subcontratación de las cooperativas'</i>. CONFECOOP ve con preocupación el crecimiento indiscriminado de estas organizaciones desde el año 2002, pues terminan fungiendo como <i>'pseudocooperativas'</i>. Bajo el beneplácito de empresas contratantes interesadas en disminuir sus costos de operación y trabajadores necesitados que desconocen o no quieren mirar la realidad del modelo, estas <i>'pseudocooperativas'</i> actúan como <i>'intermediarias laborales'</i>. En este sentido, las principales desviaciones del modelo están relacionadas con los principios doctrinarios y la esencia cooperativa, con "la pérdida de la identidad cooperativa, con la consecuente afectación de la calidad del trabajo, que finalmente se traduce en la utilización de la figura cooperativa para transferir empleados dependientes y modificar la naturaleza de su vinculación y no en una opción eficiente y real para las personas como alternativa para mejorar la calidad del empleo o su nivel de ingreso" (p. 10). Su desnaturalización hace que hoy estas organizaciones lejos de ser opciones de desarrollo social, sean consideradas antes que lesionan los intereses de los trabajadores.</p>
<p><b>Urrea (2006b)</b></p>	<p>El autor considera que si bien las CTA se han convertido en un fenómeno social de gran impacto en la vida laboral de Colombia, son vistas más como una modalidad de organización de enganche laboral, tipo agencia de empleo -saltando las exigencias de la ley laboral colombiana-, que como un modelo cooperativo. Por ello, el autor denuncia su crecimiento inusitado en los últimos años, especialmente en los departamentos industriales donde se genera el mayor nivel de empleo industrial nacional.</p>
<p><b>Germán Reyes (2009)</b></p>	<p>Denuncia su uso porque violan los derechos laborales y humanos de los trabajadores, ya que implementa el trabajo a destajo, la tercerización laboral y la pérdida de las garantías laborales obtenidas en las convenciones colectivas vigentes. "Las jornadas laborales de 8 horas se han perdido; los ingresos de los trabajadores se han reducido ostensiblemente; el trabajo se ha precarizado, a tal punto que hoy son pocos los contratos laborales a término indefinido, y se siguen impulsando las falsas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA); el valor social del trabajo se ha devaluado, todo lo cual contribuye al empobrecimiento del mundo obrero y a la concentración de la riqueza en unos cuantos sectores" (2009). Mientras en el 2004 el empleo nacional disminuyó 2,3%, el empleo en las CTA aumentó 62%; para 2006 el empleo nacional disminuyó en 6,3% mientras en las CTA aumentó 19,2%.</p>
<p><b>Stefano Farné (2007b)</b></p>	<p>El Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, al comparar las compensaciones de los trabajadores asociados, frente a los salarios del sector formal de la economía, concluye que los ingresos de un trabajador asociado a una CTA son considerablemente menores que en el sector formal.</p>
<p><b>Bertullo (2007)</b></p>	<p>El autor muestra como las cooperativas, en su proceso de adaptación a las reglas del mercado y del capital, han sufrido mutaciones en lo organizativo e ideológico, haciendo que su supervivencia dependa de que se transformen en empresas de capital.</p>
<p><b>Benavides (2009)</b></p>	<p>El autor denuncia las CTA por ser modalidades usadas por el gobierno y las empresas privadas para escatimar de los derechos laborales a los trabajadores colombianos, en un esfuerzo por debilitar las organizaciones sindicales.</p>
<p><b>Arias (2009)</b></p>	<p>El autor analiza las posibilidades reales de autonomía del trabajador cooperativo subcontratado por la industria textil de Medellín.</p>
<p><b>Múnera (2008a)</b></p>	<p>El autor muestra como las formas organizativas de la economía solidaria van dando en Colombia una metamorfosis del trabajo que ha sido analizada desde diferentes perspectivas en Europa y que implica el control y el disciplinario de los trabajadores mediante la paradoja de la gestión del trabajo autónomo.</p>
<p><b>Farné (2008)</b></p>	<p>El autor hace un balance de la política gubernamental de los últimos años (2002-2007), frente a la proliferación de las CTA y de trabajadores asociados, en Colombia.</p>



<b>Dávila y Castillo (2008)</b>	Los autores analizan las desviaciones de las CTA desde el proceso de apertura en los años noventa.
<b>Aricapa (2006, 2007a, 2007c, 2008a)</b>	El autor denuncia el caos y la degradación de las CTA en el puerto de Buenaventura y en el sector azucarero del Valle del Cauca.
<b>Abello (2005)</b>	El autor analiza cómo la rigidez del régimen laboral colombiano ha permitido la utilización del cooperativismo para sustraer a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones laborales transformándolos en contratos civiles de servicio.
<b>Gómez (2004)</b>	El autor habla de los abusos cometidos en las CTA a la sombra de la legislación.
<b>Rojas (2004)</b>	El autor analiza el rumbo perdido de las CTA.

Fuente: análisis documental de esta investigación

Lo expuesto hasta aquí permite ubicar la discusión alrededor de las CTA en el país y deja entender las razones por las cuales estas *'pseudocooperativas'* son consideradas un atentado a la especificidad cooperativa. Sin embargo, es posible encontrar casos –aislados- que muestran un accionar diferente. Si bien estas CTA surgen en el contexto en el que se presenta este análisis, han logrado desarrollar una identidad y un gobierno que les permita ser catalogadas como cooperativas (Tabla 2).

**Tabla 2. Casos exitosos de CTA en Colombia**

<b>Autor (año)</b>	<b>Caso exitosos presentado</b>
<b>Acero (2007)</b>	El autor muestra el trabajo asociado cooperativo como una alternativa de ingresos y de desarrollo humano en condiciones de equidad y dignidad.
<b>Álvarez y Gordo (2007), Álvarez (2007)</b>	Los autores presentan evidencias de la responsabilidad social de las CTA en Bogotá.
<b>Castillo y Rodríguez (2007)</b>	Los autores muestran la importancia que la figura ha adquirido en el país como una alternativa para atenuar el fenómeno del desempleo.
<b>Dávila (2004)</b>	El autor trabaja casos de éxito e innovación en la gerencia cooperativa en Colombia.
<b>Castillo (2002)</b>	El autor presenta el caso de las CTA vinculadas al sector de la palma africana del piedemonte llanero.
<b>Castillo (2008a, 2008b)</b>	El autor presenta casos exitosos de cooperativas colombianas, Coohilados del Fonce Ltda., y ECOSESA, que muestran que la tercerización es posible, sin que ello constituya la pérdida de la esencia cooperativa.

Fuente: análisis documental de esta investigación

### 1.1.2. Justificación

*El hecho de que existan actualmente en Colombia, empresas cooperativas exitosas en el mercado avícola, en el área de servicios mecánicos, en la distribución de gaseosas y, en las labores de cosecha -entre otros-, que adoptan el sistema de trabajo asociado y que no lo abandonan sino que por el contrario, atraen la atención de otras empresas que quieren imitar sus modelos de gestión, justifica la investigación de este tipo de cooperativas. (Castillo y Rodríguez, 2007, p.3)*

Aunque el cooperativismo es tildado como un modelo poco eficiente en relación a otro tipo de empresas y organizaciones, algunos estudios demuestran la existencia de casos exitosos en diferentes países. En este contexto surge una propuesta de estudio y entendimiento de la organización cooperativa, basada en la participación, la cooperación y la solidaridad de sus asociados que asumen un doble papel: socios-usuarios o socios-trabajadores. Para ello se trabajó desde la noción de identidad cooperativa, soportada en los valores y principios que hacen parte de su doctrina. Doctrina basada en la libre elección de las personas de hacer parte de este tipo de organización, que crea el ambiente de confianza, responsabilidad y pertenencia necesario para la planeación y el control de los objetivos propuestos, velando por el cumplimiento del componente económico, social y educativo. Como organización económica,

la cooperativa puede acudir a las tradicionales formas de organización y gestión utilizadas por la empresa de capital, sin desvirtuar lo social y lo educativo. No obstante un ejercicio adecuado de la doctrina cooperativa posibilita la organización de la comunidad y potencia el desarrollo del capital humano y social, medios necesarios para la elevación del nivel social de los pueblos y de democratización del poder del Estado.

Una revisión de la literatura internacional que da cuenta de la investigación en el tema a la fecha, permite identificar algunos modelos en países donde este fenómeno organizacional ha tenido gran despliegue, por ejemplo, España con la Corporación Mondragón; Inglaterra, Francia y Alemania como los iniciadores del movimiento social en Europa, con organizaciones que hoy definen y delimitan el sector solidario; Israel y los Kibutz, como formas de organización social productivas. Estados Unidos también tiene casos para mostrar; China, tiene un modelo de organización agrícola colectiva auto sostenible. Brasil, Argentina y Chile lideran la literatura alrededor de casos exitosos de economía social y solidaria. En Colombia las CTA que surgen en la coyuntura de los años noventa, son resultado de necesidades financieras específicas de las grandes empresas, y no producto de procesos sociales de cohesión o de integración.

La variedad de investigaciones, de análisis y de conclusiones a las que se ha llegado, permite observar la complejidad de este tema, pues los factores detonantes del fenómeno, las formas de integración, los espacios de participación, los resultados esperados, desde la construcción de identidad, no siempre son los mismos. Como diría Carlos Dávila (2001, pp.227-228) al presentar el enfoque de contingencia, la administración y la organización deben adaptarse a las condiciones específicas que enfrenta cada una de ellas. Así, si bien la literatura presenta variedad de esquemas, de análisis, de conclusiones y de formas de observar este fenómeno de estudio, son las especificidades de su creación, su construcción y su asentamiento en un tiempo-espacio particular e irrepetible lo que hacen de este estudio algo tan particular.

Los Estudios Organizacionales (de vertiente latinoamericana) proponen, al igual que Echeverri, A. Chanlat y C. Dávila (1996), la necesidad de buscar la especificidad de cada región para la generación de propuestas teóricas que sean capaces de entender las diferencias y similitudes en sus formas de gestión. Esta investigación de carácter teórico/empírico, tiene como una de sus finalidades teorizar alrededor de la esencia cooperativa, en relación con el entendimiento de la noción de identidad, a partir de las particularidades que hacen del espacio de observación en el oriente antioqueño, un entorno único e irrepetible. De esta manera se sigue la propuesta de algunos autores trabajados en la tesis, que ven la necesidad de generar teoría sobre las particularidades del territorio y la especificidad cultural, desde una visión crítica y multicomplementaria.

En una primera revisión de la literatura, se encontró que el fenómeno de la identidad cooperativa se trabaja desde contextos teóricos behavioristas. Como complemento, se hizo una aproximación desde los estudios organizacionales y la teoría crítica. Si bien no se acotaron todas las propuestas existentes desde los estudios organizacionales, ni todas las que van

consolidando el pensamiento crítico de la gestión (*Critical Management Studies CMS*), se logra fortalecer el tema de estudio de esta investigación, la identidad cooperativa, desde tres conceptos fundamentales: identidad individual, memoria colectiva y territorio. En suma, esta tesis intenta comprender desde una realidad y un tema particular –la identidad de dos cooperativas de trabajo asociado ubicadas en el oriente antioqueño-, una palabra que el *management* se ha encargado de discutir y estudiar, pero haciendo aportes teóricos que permitan entender su especificidad en este tipo particular de organizaciones sociales.

Es importante entender que, así como la intención original de Elton Mayo (Aktouf, 1998) o de Aktouf (1995) no era documentar Hawthorne o Cascades, sino estudiar la relación entre motivación y productividad, por un lado y un tipo particular de gobierno empresarial y su relación con lo que se conoce como “cultura” organizacional, por otro, la intención de esta investigación no es documentar la primera organización objeto de estudio como un caso “ideal” de análisis o la segunda como una “pseudocooperativa”, desde el contexto teórico del cooperativismo o de la teoría administrativa. Lo que esta investigación intentaba entender era cómo, en un contexto particular, una CTA logra a través de tres décadas de historia, generar las condiciones necesarias y suficientes, para desarrollar en cada uno de sus miembros una identidad que permita la configuración de un gobierno cooperativo que facilita que esa organización del sector textil/confecciones, cumpla con las dos condiciones fundamentales del cooperativismo, sobrevivir en un mercado competido gracias a su desarrollo técnico/productivo y facilitar el desarrollo humano/social de sus asociados y de los diferentes actores vinculados con ella, siendo la educación y la formación cooperativa sus pilares. En el segundo caso, se intentaba demostrar cómo la incapacidad de construir una identidad cooperativa soportada en valores y principios, constituye la razón fundamental del fracaso de la organización social.

Si bien, al inicio, la primera cooperativa fue considerada como un “caso especial de creación y consolidación de identidad cooperativa”, la investigación demuestra que, puede considerarse un caso especial, pero no constituye un “modelo ideal tipo” (Weber). Más bien, como afirman Aktouf y Chrétien (1995), a pesar de las “evidentes debilidades de la coraza, que se transparentan ya en ciertos hechos y en el discurso de varios empleados”, tiene muchas posibilidades de servir como un raro caso de aplicación -lo más cercano posible- a la esencia cooperativa, a los postulados de la nueva economía social y solidaria. En la segunda cooperativa, trabajada como caso de contraste, no fue difícil encontrar la información necesaria y suficiente que diera cuenta de las diferentes denuncias trabajadas en la tesis, demostrando así ser una ‘pseudocooperativa’ que funge como temporal para mitigar los efectos de la carga laboral para la empresa contratante, actuando así como caso de contraste.

La pregunta de investigación podía resolverse con un buen análisis teórico. Pero la contrastación con la realidad permite ver en toda su dimensión la problemática de construcción de la identidad, como elemento clave de la esencia cooperativa. A través de la

observación (participante), de leer entre las palabras, los gestos, las miradas, las acciones y la cotidianeidad de los miembros de la organización, se logra entender cómo se consolida la 'Esencia Cooperativa' o en contraste, como se *'funge como pseudocooperativa'*. Es posible que este espacio de observación, elegido para 'aislar' una realidad social particular y llevar a cabo el trabajo empírico, facilite a través de procesos deductivos la teorización sobre la esencia cooperativa, sobre la identidad cooperativa en dos CTA del oriente antioqueño.

### *1.1.3. Problema de Investigación*

La observación de la realidad colombiana respecto de las CTA y de lo que ha sucedido en otros países del ámbito latinoamericano, permite sugerir que existen indicios de que en los últimos veinte años, estas organizaciones en Colombia, no han logrado consolidar la consistencia entre lo humano/productivo y lo económico/social. Es precisamente de este indicio que surge la pregunta de investigación del proyecto de tesis doctoral: ¿De qué manera se construye la identidad cooperativa en dos Cooperativas de Trabajo Asociado del sector textil-confección ubicadas en el oriente antioqueño? El sector escogido, líder en el proceso de industrialización de Antioquia, asimila los cambios de la industria frente al uso de las CTA para la desregularización laboral, la disminución de costos y la maximización de utilidades.

Para aproximarse al problema de estudio fue necesario realizar un análisis de las nociones de identidad trabajadas desde tres categorías de análisis: 1) el cooperativismo, 2) los estudios del trabajo, 3) la identidad y el ethos antioqueño. Cada tema da cuenta de un capítulo de la tesis. El cooperativismo (capítulo 2), permite ubicar el tema en el contexto de las organizaciones de corte social, con especificidad cooperativa, de donde emerge la unidad de análisis de esta tesis doctoral: la identidad cooperativa. Los estudios del trabajo (capítulo 3) permiten entender el tema desde la transformación productiva y el cambio en las formas de relación laboral, surgidas en Colombia a partir del proceso de apertura de los años noventa, como un fenómeno que responde a la globalización, la apertura comercial y la internacionalización de la economía. Con este tema se reconoce el contexto en el que surgen las CTA en el país y las diversas críticas que sobre ellas se han gestado en las dos últimas décadas, hasta la promulgación del Decreto 2025 del 8 de junio del Ministerio de la Protección Social (2011), por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, que obliga a muchas CTA a convertirse en SAS. La identidad (capítulo 4), permite comprender cómo se configura la identidad cooperativa desde un análisis teórico (epistemológico y metodológico). El capítulo quinto es una descripción detallada del ethos antioqueño, de las características particulares que hacen del Oriente antioqueño, un territorio con memoria cultural único y diferente a cualquier otro territorio. En este contexto, se intenta explicar cómo se construye la identidad de la cooperativa, soportada en los pilares fundamentales de ese ethos antioqueño (control social y disciplinamiento). Finalmente se presenta un capítulo de análisis de los datos recolectados (capítulo 6), que da cuenta de los cuatro componentes de análisis expuestos en los capítulos anteriores desde una mirada reflexiva.

#### 1.1.4. Elección del objeto de observación<sup>1</sup>

Siendo Gerente de Relaciones Industriales de Leonisa S.A.<sup>2</sup>, Luis Gilberto Giraldo Serna, oriundo de Marinilla, inquieto por la falta de empleo en la región del Oriente Antioqueño y convencido de las fortalezas de las formas de trabajo asociado, se dio a la tarea de vender a los dueños de Leonisa, Julio Ernesto Urrea Urrea (Q.P.D.) y Joaquín Eduardo Urrea Urrea (Q.P.D.), la idea de la conformación de cooperativas de trabajo asociado en los municipios de Marinilla y El Santuario. Con su beneplácito, el Fernando Urrea Arbeláez se empoderó de este proyecto y fue el motor que lo hizo posible. El 8 de septiembre de 1982 se suscribió el acta de fundación de Incoomar, que inicia funciones el 30 de enero de 1983, con 20 asociadas que, con algunas dificultades, habían sido motivadas a participar en este proyecto por Don Gilberto y el entonces párroco del municipio, Monseñor Adolfo Duque, con el apoyo de las damas del municipio que conocían dónde podía haber señoritas '*bien*' dispuestas a participar.

El apoyo de Leonisa fue total, hizo el préstamo –a cero intereses- para la construcción de la planta donde funciona Incoomar, dotó el edificio, prestó las máquinas necesarias para iniciar la labor productiva, facilitó las instructoras para capacitar al personal operativo y al personal de mandos medios. Prestó los mecánicos, donó los repuestos, dio los primeros materiales, financió los gastos iniciales de arranque de la cooperativa. Contrató, con cargo a su nómina, al Gerente de Producción de la Planta, Carlos Giraldo, quien sigue ostentando dicho cargo. A la fecha, bajo un estricto apego a la aplicación de la filosofía cooperativa, las instalaciones y la maquinaria (de última tecnología) pertenecen, en su totalidad, a los asociados.

Desde su fundación, Incoomar ha trabajado en el logro de objetivos sociales concretos a partir de la sostenibilidad económica y financiera de su actividad productiva y social. Se ha dedicado al crecimiento personal de sus asociados, buscando su capacitación integral y la institución de programas que cubran sus necesidades básicas, como el plan de vivienda o de educación técnica, tecnológica y superior. Con el predominio de los factores trabajo y cooperación ha logrado incidir, en más de 30 años, en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que decidieron configurar una organización de tipo social y solidario. Este proceso de mejoramiento social ha ido permeando los núcleos familiares básicos de estos pioneros, hasta llegar a configurarse hoy en día como una organización líder en la comunidad, apoyando la formación y crecimiento de otras cooperativas similares en la región, cooperativas destinada a los hijos de los fundadores, una nueva generación de asociados.

---

<sup>1</sup> Esta información es producto de un primer contacto con don Gilberto Giraldo y Carlos Giraldo, quienes amablemente aceptaron hacer la entrevista y permitir el ingreso de la investigadora a Incoomar, el tiempo que fuera necesario para el desarrollo de la investigación.

<sup>2</sup> Leonisa, es una empresa colombiana de ropa interior, que ha logrado incursionar con éxito en el mundo de la confección internacional. Con plantas en Colombia y en Costa Rica, desde el año 1965, tiene presencia en once mercados, por medio de distribución propia. Produce más de 26 millones de prendas al año, facturando cerca de US\$ 90 millones anuales (Ramírez, 2006, p.3). En sus inicios, estaba dirigida a un mercado masivo sin ninguna diferenciación, diez años después (1966) hizo sus primeros avances en exportación, llegando a Costa Rica. Para 1970 ya vendía en once países, lo que la convertiría en una de las primeras empresas colombianas del sector que tenía exportaciones. En 50 años de historia, Leonisa ha evolucionado, teniendo como filosofía una visión global de la moda interior femenina, lo que le ha llevado a obtener múltiples reconocimientos nacionales e internacionales, evolucionando hasta convertirse en una firma multimarca y multicanal. Su departamento de investigación de mercados y diseño le ha permitido participar en ferias de ropa íntima tan importantes como la de Lyon (Francia).

Incoomar es una cooperativa de trabajo asociado para: compartir la vida, aportar esfuerzos, producir y ganar en común, e incluye en su legislación los principios cooperativos que adoptó la Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial en su declaración mundial sobre CTA el 6 de septiembre de 2003. Los asociados son dueños en partes iguales y trabajan personalmente en la cooperativa; quienes, a través de los mecanismos democráticos dispuestos, participan activamente de la administración designando a sus directivos y comparten en igualdad de condiciones tanto los excedentes como las pérdidas del negocio. (Incoomar, 2009a).

Con su objeto corporativo “Ser una Cooperativa de Trabajo Asociado reconocida a nivel regional y nacional por la generación de ocupaciones dignas, la participación democrática, el desarrollo de la calidad de vida de sus asociados y sus familias durante su etapa laboral y después de ella; a través de la gestión comercial y de producción que permitan lograr niveles de productividad, solidez y rentabilidad de manera sostenida; y bajo los valores cooperativos: solidaridad, responsabilidad, honestidad, servicio, educación, tecnología, gestión integral (seguridad ambiental)” (Incoomar, 2009b). Incoomar ha logrado concretar un proyecto solidario, donde el reconocimiento del hombre es lo más importante, sin descuidar la parte productiva, operativa y económica. Por ello esta investigación se interroga sobre las condiciones de identidad que han permitido que Incoomar sea hoy una organización productiva, social y solidaria; sobre los logros en participación y construcción identitaria que han facilitado la construcción de un proyecto cooperativo sólido para su sostenibilidad en el tiempo, a pesar de las condiciones desfavorables del entorno regional y nacional denunciados álgidamente por investigadores en el área.

Siguiendo la orientación de uno de los evaluadores de la propuesta de investigación, se toma un caso que podría servir de contraste. Para ello se definen los criterios de selección de las CTA a estudiar en relación con:

- Tipo de organización: Cooperativa de Trabajo Asociado
- Sector económico: textil-confecciones – Subsector: confecciones
- Ubicación territorial: Oriente antioqueño (municipio con problemas de desempleo)
- Apoyo de una empresa de capital para su creación (gran empresa)

Una vez se verifica que la CTA seleccionada cumple con estos cuatro requisitos, para poder fungir como caso de contraste, se hacen los contactos pertinentes para acceder a la información necesaria. Se hace el contacto con el Gerente de Planta, quien será la persona disponible para ofrecer la información que la investigadora solicite. Por razones de confiabilidad, el nombre de la segunda cooperativa, así como de la empresa de capital no se dará en este trabajo de tesis doctoral. Tampoco se hará mención de nombres en el caso de las entrevistas. Durante toda la investigación se hablará de la segunda cooperativa objeto de estudio y su empresa contratante.

### 1.1.5. Amplitud del problema

Al identificar la unidad de análisis de primer orden, Identidad, como condición estructurante de la *'esencia cooperativa'*, se entiende que la construcción teórica de esta investigación giró en torno a lo que se ha escrito sobre el tema. Con la primera revisión documental se construye el concepto de Identidad Cooperativa. Para ello se trabajan los autores más representativos y pertinentes desde la teoría de la administración y la teoría organizacional. Desde la teoría cooperativa, se revisan los autores más relevantes que han hecho recorridos por el tema a nivel mundial, con énfasis en dos redes internacionales de publicaciones sobre empresas cooperativas: el Centro Internacional de Investigación en Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) y el *Institut de recherche et d'éducation pour les coopératives et les mutuelles de l'Université de Sherbrooke* (IRECUS). Se recogen las definiciones aprobadas y adoptadas por las empresas cooperativas a nivel mundial y por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) (1995; 1966). Finalmente, para aterrizar la investigación al espacio de observación, se revisa el trabajo de investigadores colombianos y antioqueños.

Al constatar las limitaciones presentes en la teoría de la administración, en la teoría organizacional y en la teoría de la economía de empresas, en temas relacionados con lo humano y social, especialmente en la concepción de la identidad, se hace necesario hacer una mirada complementaria que entienda a los asociados en su doble papel: asociados y trabajadores. Las propuestas teóricas revisadas presentaban falencias frente al análisis del fenómeno del cooperativismo, no en su comprensión como empresa productiva, sino en su concepción como empresa social, por ello se acude a la Teoría Crítica. Para ello se trabaja en una breve introducción a la Escuela de Frankfurt (Buck-Morss, 1981; Concatti, 2009; Demirdjiján & Rodríguez, 2001; Dynnik, 1975; Echano, 1981; Engels, 1969; Entel, 2000), a la Teoría Crítica y a sus principales exponentes (Fernández, 2001; Horkheimer & Adorno, 1994; Jay, 1973; Kozlarek, 1999; Lenguita, 2002), hasta llegar a una propuesta teórica fundamentada en Herbert Marcuse (Innerarity, 2007; Marcuse, 1953, 1954, 1967, 1969a, 1971, 1993), desde donde se construye el primer modelo de análisis para esta investigación (2009-2010).

Una vez recolectados los datos del trabajo de campo (2009-2010), se empiezan a ver inconsistencias entre la propuesta teórica y los hallazgos, en especial en la primera cooperativa objeto de estudio. En este sentido, la investigadora debió reconsiderar el constructo teórico para dar cuenta de lo que en la práctica se estaba evidenciando. Para ello se trabajó sobre tres temas fundamentales: la memoria colectiva, la identidad individual y el territorio, desde sociología crítica y estudios organizacionales. Con ello se abordan posturas postmodernas y posestructuralistas que darán cuenta del estudio de la identidad. Desde estas posturas se hace el análisis de los datos recolectados en la investigación etnográfica focalizada, abarcando propuestas multicomplementarias (Chanlat, 1984a) que permitan la "novedad científica".

Lejos de querer estudiar todos los casos ‘exitosos’ de las CTA colombianas, como dirían Dávila y Castillo (2008), esta investigación trató de entender, mediante la etnografía focalizada, un pequeño espacio de observación que pudiera dar luces acerca de este fenómeno y las posibles causas o detonantes que llevan a una u otra posición (*‘cooperativas’* o *‘pseudocooperativas’*), desde la noción de identidad. Con la proliferación de este tipo de organizaciones en las principales regiones industriales del país, se escoge la región de Antioquia, el oriente antioqueño, para ser más precisos. El estudio se focaliza en uno de los sectores que más impacto económico y social tiene en la región, el sector textil–confecciones. Se reconoce la multiplicación de CTA (pseudocooperativas, maquilas, famiempresas y empresas satelitales, entre otras) alrededor de esta actividad económica. Debido al desplazamiento de los últimos años de este tipo de empresas al oriente antioqueño, por sus facilidades logísticas y de operación, se selecciona uno de los Municipios donde se ha venido fortaleciendo el fenómeno del cooperativismo en diferentes áreas del sector económico, Marinilla.

Se selecciona como espacio de observación, una CTA que si bien es producto de la Gran Empresa Colombiana, de uno de los modelos más criticados en el país, porque permite la aparición de *‘pseudocooperativas’*, del *outsourcing* y la maquila, la primera cooperativa seleccionada constituye posiblemente, un caso atípico de construcción de identidad que le permite cumplir con los preceptos básicos del cooperativismo, para el fortalecimiento y sostenimiento de su especificidad cooperativa. La segunda cooperativa funciona a veinte minutos de la primera, en un municipio aledaño, ubicada en el área de influencia del oriente antioqueño, pertenece al subsector confecciones y fue creada con el apoyo de una gran empresa de confecciones de Antioquia, condiciones muy similares a las de la primera cooperativa, pero con situaciones internas muy diferentes, y con una configuración identitaria también, muy diferente.

**Preguntas de Investigación.** El eje problemático que justifica una investigación doctoral en el área de la gestión, gira en torno a ¿cómo desentrañar las condiciones que permiten la consolidación de una identidad cooperativa en una CTA? Se trata de investigar ¿Cómo las cooperativas objeto de estudio han logrado construir la identidad cooperativa desde su fundación?, intentando descifrar, ¿qué han hecho específicamente para mantener su ‘esencia cooperativa’ en un contexto que no les favorece?, teniendo en cuenta las múltiples denuncias que hay sobre el tema. Para resolver esta pregunta se hace necesario abordar durante la investigación los siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características fundamentales en la construcción de una identidad cooperativa para garantizar una esencia cooperativa que facilite el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones?

¿Cuáles han sido las formas en que los cambios en las relaciones laborales y los modos de producción del país permiten la emergencia de organizaciones de tipo social como las cooperativas de trabajo asociado? ¿Cuáles han sido las diferencias entre las cooperativas que



han logrado una construcción autónoma y sostenible, y las que han fungido como temporales al servicio de los intereses de las empresas de capital, es decir, pseudocooperativas?

¿De qué manera el *ethos* cultural que configura la identidad individual y colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país?, como lo denuncian permanentemente los investigadores en el área de estudio, en otras palabras, ¿cómo esa “*antioqueñidad*” es el soporte –el pegante– que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, soportado en un sistema de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para mantenerse en un mercado altamente competitivo?

**Los supuestos de partida.** La primera cooperativa ha desarrollado una serie de condiciones y comportamientos que permiten la construcción, vivencia y permanencia de una esencia cooperativa, soportada en una identidad, a pesar de encontrarse en un medio hostil y agresivo hacia este tipo de configuraciones organizacionales. Para la segunda cooperativa, el supuesto de partida es que esta organización funge como ‘*pseudocooperativa*’ y fue utilizada por la empresa de capital para desregularizar su proceso productivo y sus obligaciones laborales, es un ejemplo de las diferentes denuncias que en el país circulan sobre este tema de investigación.

#### **Objetivos de la Investigación.**

**Objetivo General.** Desentrañar las condiciones particulares que permiten la emergencia de una identidad en una cooperativa de trabajo asociado, ubicada en un espacio específico (territorio) con condiciones particulares de configuración socio-cultural, que facilitan la construcción de una esencia cooperativa, para entender qué diferencia esta organización de aquellas que simplemente fungen como ‘*pseudocooperativas*’ en un abuso del modelo al servicio de la empresa de capital.

**Objetivos Específicos.** En relación con el objetivo general, la pregunta de investigación y las preguntas sistematizadoras, se seleccionan 3 objetivos específicos, que permiten la consecución del objetivo general.

Comprender desde la doctrina cooperativa, lo que caracteriza la especificidad cooperativa en la construcción de una identidad cooperativa, para el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones.

Entender cómo el cambio en las relaciones laborales y los modos de producción del país permiten la emergencia de organizaciones de tipo social como las cooperativas de trabajo asociado y su papel en la construcción de organizaciones autónomas y sostenibles o de ‘*pseudocooperativas*’ que fungen como temporales al servicio de los intereses de las empresas de capital.

Comprender cómo el *ethos* cultural que configura la identidad individual y la memoria colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país, como lo denuncian algunos investigadores, para entender cómo esa 'antioqueñidad' es el soporte que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, construido sobre un sistema de gestión de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para mantenerse en un mercado de fuerte competencia.

### *1.1.6. Modelo de análisis*

Durante la investigación se construyen tres modelos de análisis teóricos que permiten abordar el problema de investigación. Lo que va configurando cada modelo (2009-2010 primer modelo, 2011-2014 segundo modelo, 2015 tercer modelo) es el marco teórico trabajado y el resultado de la información recolectada en el trabajo de campo. A medida que uno u otro iban cambiando o exigiendo más de la investigación, fue necesario adecuar el modelo de análisis a las circunstancias de investigación emergentes.

La propuesta inicial de la investigación (2009-2010) asumía que la esencia cooperativa era la construcción del gobierno basado en la participación, la cooperación y la solidaridad de sus miembros, así como de una identidad fundamentada en los principios y valores cooperativos; a partir de los cuales se lograba el desarrollo de la confianza, la responsabilidad y la pertenencia para el adecuado ejercicio de la planeación y del control en busca de logros económicos, sociales y educativos, que garanticen a la vez, la autonomía administrativa y del personal, la posesión de los activos y la distribución de excedentes, para el cumplimiento de esa esencia cooperativa que diferencia este tipo de organizaciones de otras empresas de capital por un ejercicio participativo del gobierno y una construcción permanente de la identidad (Anexo 1). La sistematización del problema en la matriz problematizadora permite el diseño del modelo de análisis propuesto en el Anexo 2, el cual da cuenta de las preguntas de investigación, los objetivos y las unidades de análisis. Se define la metodología y se construyen las preguntas para los instrumentos de recolección de información a utilizar en el trabajo de campo (Anexo 8).

El trabajo de campo y el constructo teórico que diera cuenta de la información recolectada fueron alterando la problematización de la investigación, el modelo y las unidades de análisis. El Anexo 3 y el Anexo 4, dan cuenta de la segunda problematización y de su abordaje teórico y metodológico (2011-2014). Entre la propuesta inicial y esta propuesta hay cambios sutiles que modifican la investigación, desde constructos teóricos críticos que permiten una mirada reflexiva de la realidad observada, para tratar de entender en últimas qué es lo que hace que la primera cooperativa se aproxime a la filosofía cooperativa, a pesar de los elementos internos y externos (identidad), que alteran su esencia y la convierten en un híbrido que epistemológica y praxeológicamente no concuerdan con el constructo teórico, pero que

axiológica y ontológicamente son coherentes con el discurso cooperativo imperante en la organización.

En este sentido, la problematización de la investigación queda definida de la siguiente manera: Los cambios (mundiales, nacionales, regionales y locales) presentes en las relaciones laborales y en las formas de producción facilitan el surgimiento de las CTA, como formas de desregularización laboral para el logro de los objetivos corporativos de las grandes empresas, para quienes la reducción de costos de producción, con mano de obra más barata regida por la ley cooperativa, no laboral, permiten otro tipo de contratos legalmente avalados por el Estado colombiano: contrato de prestación de servicios, contrato por obra, entre otros, todos ellos bajo la figura de la subcontratación laboral (*outsourcing*). Estas CTA intentan mantener su esencia cooperativa por medio de la consolidación de un gobierno y una identidad. Sin embargo, algunas de ellas, fungen como empresas temporales, lesionando la esencia cooperativa y la filosofía de este tipo de organizaciones, fenómeno tan denunciado en el país en diferentes instancias locales, nacionales, gubernamentales e investigativas.

El gobierno cooperativo se ha soportado en las relaciones de poder, las cuales se identifican por la imposición de una autoridad que permite el control sobre la producción, bajo los estándares impuestos por la empresa de capital; al tiempo, se verifica un disciplinamiento para ejercer el control social de los miembros de la organización en su doble papel, socios y trabajadores. El gobierno se soporta en la autonomía de la organización y de sus asociados (respecto de la empresa contratante), para la toma de decisiones participativa y el ejercicio del control productivo de la calidad y de la productividad, y del control social de los asociados. Los estándares de calidad y productividad, y los sistemas de información para alimentar el sistema de gestión de control, tienen relación directa con la empresa contratante, quien define el cumplimiento de sus propios estándares para contratar a la cooperativa.

La identidad cooperativa es una construcción, al tiempo, individual y colectiva de los asociados. La identidad individual se soporta en el ethos antioqueño, esa antioqueñidad fundada en la pertenencia a un territorio, en este caso el oriente antioqueño, que permite diferenciar el nosotros de los otros, facilitando así la construcción de una memoria colectiva. Es una identidad construida sobre los pilares de esa antioqueñidad, la religión, el pensamiento conservador y la familia, como ejes centrales de la memoria colectiva y del adoctrinamiento de los sujetos al servicio de los grandes atesoradores de las riquezas generadas por el trabajo duro y la disciplina, así como la obediencia y la sumisión, valores fundamentales de esa construcción individual-colectiva regional. En este sentido, la identidad colectiva, es el resultado de un disciplinamiento, una catequización, un adoctrinamiento de los asociados/trabajadores en los valores y los principios cooperativos, para garantizar así el control productivo y social de los mismos, en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (técnico/productivos y humano/sociales).

La tercera revisión del modelo teórico y de la propuesta de investigación (2015), se construye con base en las recomendaciones de los evaluadores. Abordar el tema desde el gobierno y la identidad era complejo y extenso. Atendiendo a la necesidad de minimizar el tamaño de la tesis a trescientas páginas, se decide, con el aval del director de la tesis, trabajar una de las unidades de análisis: la identidad cooperativa (memoria, colectiva, identidad individual y territorio). Se conserva el esquema de investigación. Se suprimen los elementos relacionados con el gobierno cooperativo: poder, autonomía, participación y control. (Anexo 5, Anexo 6).

## **Unidades de Análisis de la Investigación**

En el primer modelo de análisis de la investigación (2009-2010), las unidades giraban en torno a dos grandes componentes: gobierno e identidad. La existencia del gobierno se verificó a partir de la participación (involucramiento, relaciones y deberes y responsabilidades), de la cooperación (trabajo en común, objetivos y resultados compartidos) y de la solidaridad (sentido de unidad, metas e intereses comunes y lazos sociales). Por su parte la identidad, se trabajó a partir de los principios y valores cooperativos definidos por la ACI (1995).

En el segundo modelo (2011-2014) se mantiene el gobierno y la identidad cooperativa como parte de la esencia cooperativa, pero soportados en cuatro unidades de análisis: la esencia cooperativa, que las contiene (gobierno e identidad); los cambios en las relaciones laborales y en las formas de producción, que alteran el gobierno y la identidad cooperativa; las relaciones de poder sobre las cuales se construye el gobierno y la identidad cooperativa; y finalmente, la identidad cooperativa, soportada en la identidad individual y colectiva, resultado de un ethos antioqueño y de una memoria colectiva. Se replantean algunas preguntas de los instrumentos de recolección de información y se incluye un nuevo instrumento, el grupo focal. Esta reformulación se hizo para la segunda fase de trabajo de campo.

El tercer modelo (2015) se construye sobre una unidad de análisis: la identidad cooperativa, para dar cuenta de ella, se trabaja la identidad individual, la memoria colectiva y el territorio, teniendo en cuenta el aporte de dos componentes adicionales de análisis: los cambios en las relaciones productivas y el ethos antioqueño.

## **1.2. Diseño metodológico**

*Sed buenos artesanos. Huid de todo procedimiento rígido. Sobre todo, desarrollad y usad la imaginación sociológica. Evitad el fetichismo del artesano intelectual sin pretensiones y esfuerzos en llegar a serlo vosotros mismos. Que cada individuo sea su propio metodólogo; que cada individuo sea su propio teórico; que la teoría y el método vuelvan a ser parte del ejercicio de un oficio. Wright Mills (1993).*

La diferencia entre modalidades, enfoques y estrategias planeada en los textos de María Eumelia Galeano (2004) y Galeano y Vélez (2002) permite aclarar la metodología de esta investigación. Se entenderá por estrategia los modelos o patrones de procedimiento teórico y metodológico, en los cuales se han cristalizado usos específicos de investigadores y estudiosos de la investigación social cualitativa. Se entiende que una estrategia de investigación social

combina métodos y técnicas, genera o recoge información de fuentes variadas, confronta y valida, mediante distintos procedimientos, resultados obtenidos por diversas vías y produce una comprensión del tema que investiga. Se diferencian de las técnicas porque implican la utilización de más de una de ellas, porque requieren decisiones de diseño de un orden superior al que cada técnica individual posee en sí misma, y porque se consideran “mediadoras” entre los enfoques de investigación y las técnicas de recolección y análisis de la información.

Las estrategias y las técnicas adquieren sentido en la medida en que el tema y los objetivos de la investigación lo demanden. El investigador está en libertad de usar una o varias de ellas, pues son orientaciones metodológicas, guías que facilitan el ejercicio del investigador, no pautas fijas o caminos. Como dice Wright Mills (1993), las estrategias se aprenden como el oficio de un artesano, en tal sentido no son susceptibles ni de estandarización ni de formalización absoluta, necesitan espacio para la creatividad, para la imaginación y para la innovación, siempre teniendo en cuenta las particularidades de cada proceso. De ahí que las características de la investigación cualitativa y de sus estrategias, enfocadas en la subjetividad, hacen que sea imposible definir “reglas a seguir”. De hecho, quien investiga ha de “ocupar” la estrategia –hacerse un lugar como sujeto- y reflexionar sobre ella y sobre las condiciones de su aplicación. Se aprende haciendo y evaluando lo que se hace, pues la estrategia no se sustenta en una serie de procedimientos precodificados sino en posiciones y decisiones que el investigador ha de asumir y de regular, como sujeto de la investigación. Se trata de seguir la invitación hecha por Mills, cuando afirma que se debe “usar la imaginación sociológica para que cada uno sea –con la rigurosidad que exige la investigación social- su propio metodólogo” (1993, p.234).

### *1.2.1. Investigación cualitativa de corte reflexivo*

El debate al interior de las ciencias sociales ha puesto de manifiesto la necesidad de nuevas prácticas de investigación que respondan a las transformaciones contemporáneas de las dinámicas humanas. Este debate desborda las miradas epistémicas, sus normas y sus métodos, y conduce a “la emergencia de nuevas formas de interacción y la multiplicidad de lenguajes que determinan dichas prácticas y relaciones de saber y de poder, así como de administración del deseo y las pasiones” que “alertan sobre la capacidad actual de los sistemas interpretativos derivados de los modos y mecanismos de investigación tradicional y sus aportes concretos de transformación o de implicación política dentro de los fenómenos de estudio” (Rodríguez, 2008, p. 143). En este debate se ponen a consideración diferentes herramientas y perspectivas que “enmiendan” el papel actual de la cultura, entendida como una práctica social y como una muestra de los procesos históricos, una posibilidad de análisis de los niveles micro y macro, afirma el autor. Al interior de estas posibilidades, los problemas y debates típicos entre objetivismo/subjetivismo, real/virtual, certeza/mito, se “re-significan” alrededor de una imagen de la sociedad que se legitima desde las singularidades y los efectos concretos de

dichas acciones, no necesariamente desde las estructuras. Donde lo social no está determinado únicamente por sus capas sociales, económicas, históricas o culturales, sino que se reconoce “una esfera de potencias representativas y expresivas que tienden a ubicarse dentro del campo de lo imaginario y lo creativo” (p. 143).

En tal sentido, la investigación conduce a una axiología que configure un propósito y unas acciones desde la posibilidad de mantener constante el sentido del porqué y del para qué investigar, junto al protagonismo de quienes están involucrados con la investigación. Se trata de una reflexividad que “se apoya en el carácter de los procesos y los productos desde lo que el espíritu de arte ofrece” (Rodríguez, 2008, p. 144). Así, en esa multiplicidad de significaciones y sentidos, surge una oportunidad de “construir localmente” desde los “contenidos y problemas específicos” de la investigación en América Latina, “espacios de producción de pensamiento alterno y unas redes propiamente hetero-disciplinares que converjan en la experiencia de producción y socialización de conocimiento/saber desde las funciones y/o aperturas que subyacen al impulso y dinámicas inherentes al sentir/razonar artístico” (p. 144). Se pone en juego la pregunta ética por el quién investiga como referente principal, sus propósitos y alcances frente al objeto de investigación y las relaciones que establece con los otros constitutivos del fenómeno que investiga, logrando que la investigación como actividad humana sea una experiencia vital con capacidad transformadora.

Se deja atrás el papel de agente contaminante al que ha sido reducido el hombre como investigador, en ese afán por objetivarlo a cualquier precio. “Al negar el sujeto en beneficio del objeto, se llega forzosamente a la negación pura y simple de una parte (...) de lo real así estudiado” (Aktouf, 2001, p. 137). Donde más se evidencia esa objetivación es en las teorías de la administración, contaminadas por la ideología productivista. “Un racionalismo jurídico-económico heredado del siglo de las luces, un esfuerzo por adaptar nuestras acciones y relaciones a una cosmogonía, cuyos dogmas son la producción, la acumulación, la racionalidad económica y el maximalismo” (p. 139). El autor propone retornar a las ciencias humanas para estudiar y comprender el trabajo como criterio de humanidad, “un atributo humano privilegiado”. “Si el único lugar de significación del ser humano es su acto”, entonces “el acto humano privilegiado es el trabajo” (p. 140). Plantear el problema en torno al trabajo humano, es plantear el problema del ser del hombre, del sujeto en el acto, y son las ciencias humanas las llamadas a cumplir este oficio. En tanto expresión significativa de la existencia del hombre, el trabajo humano pierde significado si el hombre es reducido al rango de un instrumento de producción, despreciando su raíz ontológica y toda significación de su acto. Los estudios alrededor del hombre en el trabajo, se han enfocado hacia esa porción que es útil o utilizable; las ciencias humanas permiten invertir esa relación para comprender lo que puede suceder con el ser humano y constituir un cuerpo teórico preocupado por lo humano en la empresa.

De lo anterior se puede deducir que el conjunto de prácticas particulares que pone en práctica una ciencia o disciplina, para que el proceso de sus demostraciones y teorizaciones sea claro,

evidente o irrefutable, es el método deductivo, que en palabras de Aktouf (2001) definirá “el conjunto de reglas a seguir para la preparación, organización y conducción de la investigación, en el marco de una ciencia determinada, relativamente independiente de los contenidos y de los hechos particulares estudiados en tanto que tales” (p. 34), en su intento por “formular generalizaciones a partir de casos particulares” (p. 35), que permite a través de la sucesión observación-análisis-interpretación-generalización, comprender las características precisas del espacio de observación determinado para ver la ‘posibilidad’ de generalizarlas al conjunto de la clase considerada, en este caso, las CTA en el oriente antioqueño, en relación con sus similares en Antioquia.

### *1.2.2. Etnografía focalizada o particularista*

Sin importar quien la realice o cómo se lleve a cabo, la etnografía siempre está imbuida de un concepto de cultura y se basa en la presuposición de que la cultura se aprende y comparte entre miembros de un grupo y, por ende, se puede describir y comprender (Morse, 1992). La cultura por su parte tiene múltiples definiciones y las orientaciones teóricas del etnógrafo influyen sobre las inferencias que hace a partir de lo que la gente hace y dice. Por lo tanto, el concepto de cultura le permite al etnógrafo ir más allá de lo que la gente dice y hace, para comprender ese sistema compartido de significados que llamamos cultura (Boyle, 2003).

Para Guber (2007), la etnografía es útil en su triple acepción, como enfoque, como método y como texto. Como enfoque “es una concepción y práctica de conocimiento que busca comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de sus miembros” (pp. 12-13). Como método “es el conjunto de actividades que se suele designar como “trabajo de campo”, y cuyo resultado se emplea como evidencia para la descripción” (p. 16). Como texto, producto del recorrido hecho en el método, es “la descripción textual del comportamiento en una cultura particular, resultante del trabajo de campo” (pp. 18-19). Como enfoque acude a la descripción, el tercer nivel de comprensión utilizado por las ciencias sociales (el nivel primario o reporte (el qué), la explicación o comprensión secundaria (el por qué) y la descripción o comprensión terciaria (el cómo es para los investigados)) Mientras el reporte y la explicación dependen de su ajuste a los hechos, la descripción depende de su ajuste a la perspectiva de los miembros del grupo social observado (p. 13). Una descripción que no malinterpreta a los nativos, que no incurre en interpretaciones etnocéntricas del investigador, donde éste sustituya el punto de vista, los valores y las razones de los nativos por las suyas propias. Una descripción desde la noción de “interpretación” o “descripción densa” de Geertz (1973), desde el reconocimiento de los “marcos de interpretación” dentro de los cuales los actores clasifican el comportamiento y le atribuyen sentido, desde la “reflexividad” de Guber (2007).

La etnografía no se limita a reportar el objeto empírico de investigación, constituye una interpretación/descripción de lo que el investigador vio y escuchó en su trabajo de campo. De esta manera se entiende como un método abierto de investigación en el terreno, un “trabajo de campo” donde es posible la utilización de diversas técnicas como la encuesta, técnicas no

directivas (observación participante y entrevistas no dirigidas) y la convivencia prolongada con los sujetos objeto de estudio, cuyo resultado utiliza la evidencia para la descripción.

Dentro de la antropología existen numerosas posibilidades de clasificar las etnografías, sin posibilidades de llegar a un acuerdo general (Boyle, 2003). A partir de los sistemas de clasificación anteriores a Haeckel (1970), Werner y Schoepfle (1987a) sugirieron dos “taxonomías”. La primera corresponde a las taxonomías procesales, que describen procesos sociales, de manera funcional o sincrónica, o diacrónica. La segunda clasifica las etnografías en cuanto a sus rasgos binarios tales como urbana o rural, tema múltiple o tema único, entre otros. En un intento por describir tipos comunes de etnografías, a partir de la primera taxonomía de Werner y Schoepfle (1987a), Boyle (2003) divide las etnografías procesales en cuatro subtipos: holísticas, particularistas, interseccionales y etnohistóricas (p. 197).

La etnografía particularista surge como propuesta de Werner y Schoepfle (1987a), quienes en lugar de aplicar los métodos etnográficos al estudio de una cultura entera, sugirieron que la tendencia actual en la antropología es “aplicar el enfoque etnográfico y holístico a cualquier unidad social o grupo humano aislable” (Boyle, 2003, p. 199). Aunque las etnografías particularistas aborden solo pequeños grupos o partes de una cultura, ese foco se describe holísticamente o de manera redondeada, es decir, dentro de un ambiente contextual (Hughes, 1992). Morse (1992) propone el término etnografía enfocada, para describir las etnografías de pequeños grupos, orientadas a un tema, centradas en una unidad social o en procesos de un grupo pequeño, que identificaban y ayudaban a comprender las reglas, normas y valores culturales y su relación con el comportamiento relativo del objeto central de estudio.

Esta tesis doctoral se enmarca en la investigación cualitativa, que pretende “describir incidentes clave en términos descriptivos funcionalmente relevantes y situarlos en una cierta relación con el más amplio contexto social, empleando el incidente clave como un ejemplo concreto del funcionamiento de principios abstractos de organización social” (Anguera, 1995, p. 73). La estrategia que inspira esta metodología, implica un intercambio dinámico entre teoría, conceptos y datos, con retroinformación permanente sobre los datos recogidos. Se preocupa más por el descubrimiento que por la comprobación teórica. La etnografía es la estrategia (Gleano, 2004) o el método (Aktouf, 2001) más adecuado. Acudiendo a las definiciones sobre tipos de etnografías (Boyle, 2003), es importante determinar que la etnografía a usar para este objeto particular de estudio, será la etnografía particularista o la etnografía focalizada<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> En entrevista con la Metodóloga, María Eumelia Galeano Marín (2010), se hizo una amplia discusión sobre la pregunta de investigación, los objetivos a perseguir y en general el problema de investigación, y se concluyó que la mejor estrategia para trabajarlo sería la *Etnografía focalizada*, la cual se podría justificar desde los trabajos de Boyle (2003), como efectivamente se hizo.



### 1.2.3. *Técnicas e instrumentos para la recolección de la información*

**Observación participante.** Los investigadores sociales estudian su entorno de forma regular, planificada y sistemática, orientados por preguntas teóricas acerca de la naturaleza de la acción humana, la interacción y la sociedad; sus observaciones están dirigidas al logro de un objetivo de investigación, se relacionan con proposiciones más generales y están sujetas a comprobaciones y controles de fiabilidad y validez (Adler & Adler, 1994; Selltitz, Kidder, Judd, & Smith, 1965). De acuerdo con Galeano (2004) la observación participante como técnica de recolección de información constituye una forma de acceder al escenario y a los actores sociales.

Para Guber (2007) la observación participante tiene como objetivo “detectar las situaciones en que se expresan y generan los universos culturales y sociales en su compleja articulación y variedad” (p.56). Es la respuesta al cuestionamiento sobre el procedimiento de la condición del conocimiento del hombre. “Ser un nativo entre los nativos y prestar un interés personal a lo que sucede”, constituye su punto fundamental de anclaje bajo la mirada de tres axiomas: 1) “El observador participante comparte la vida, las actividades y los sentimientos de las personas, en una relación cara a cara”, 2) “El observador participante es un elemento normal (no forzado, simulado, o extranjero) en la cultura y en la vida de las personas observadas” y 3) “El papel del observador participante, es un reflejo en el seno del grupo observado, del proceso social de la vida del grupo en cuestión” (Aktouf, 2001, p. 152; Bruyn, 1966).

Para Anguera (1995) la observación constituye un rasgo relevante y característico de la metodología cualitativa. Su característica más importante es la preservación de la espontaneidad del sujeto observado, sin embargo, el observador tiende a vulnerarla, por ello hay que “considerar la participación como una dimensión que puede hallarse saturada de forma variable, y que posee límites lógicos de mínima y máxima carga participativa” (p. 80).

En torno a la discusión de si observar o participar, Guber (2007) propone una mirada reflexiva de la observación participante, donde la subjetividad sea parte de la conciencia del investigador y parte activa del conocimiento obtenido. Que se reconozca que en esta tensión inherente de la participación observante, ‘se participe para observar y se observe para participar’ (Holy, 1984), donde involucramiento e investigación se complementan en el proceso de conocimiento social.

**Entrevista etnográfica.** De acuerdo con Spradley (1979) la entrevista es una estrategia que sirve para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree, información que se obtiene a través de un interrogatorio dirigido por el investigador (Guber, 2007). Para Aguirre (1995) es una técnica de la metodología cualitativa, que se utiliza para obtener información verbal de uno o varios sujetos a partir de un cuestionario o guion. Para Aktouf (2001) la entrevista es “un reporte oral, cara a cara, entre dos personas en la cual una transmite a la otra información sobre un tema predeterminado”, constituye una discusión orientada, “un

procedimiento de investigación que emplea un proceso de comunicación verbal, para recolectar informaciones en relación con los objetivos establecidos” (p. 91).

La relación de entrevistas realizadas en la primera cooperativa objeto de estudio fue la siguiente: El fundador de la Cooperativa, Don Gilberto Giraldo; el Director de planta de la cooperativa, Sr. Carlos Giraldo; las asociadas que hacen parte del Consejo de Dirección de la CTA (8 asociadas); el grupo de relevo generacional identificado en la cooperativa (5 asociadas); la secretaria de la Dirección de la cooperativa (1 asociada); un grupo de asociadas seleccionados al azar para responder un cuestionario (10 asociadas).

En la segunda cooperativa objeto de estudio se entrevistó al Director de Planta. De manera externa se logró entrevistar a 4 ex trabajadores de la planta de producción de la empresa contratante, que renunciaron cuando les propusieron hacer parte de la cooperativa.

Igualmente se hicieron otras entrevistas a personas claves en el tema: Dos expertos académicos e investigadores en el área del cooperativismo en Antioquia y en Colombia. El sacerdote que acompañó a Don Gilberto Giraldo en la creación de las cooperativas. El alcalde saliente del Municipio de Marinilla. Algunos habitantes del pueblo (5 en total elegidos al azar).

**Análisis de contenido de documentos.** Es una técnica de estudio detallado de los documentos de estudio que busca descubrir la significación del mensaje estudiado; es un método de clasificación o de codificación de elementos del documento analizado bajo diversas categorías resaltando sus características con miras a comprender el sentido exacto y preciso del mensaje. Su función es extraer las significaciones, asociaciones, e intenciones no directamente perceptibles en una simple lectura (Aktouf, 2001). Para Galeano (2004) la revisión documental es una técnica privilegiada para “rastrear, ubicar, inventariar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que se van a utilizar como materia prima de una investigación” (p. 120).

Las fuentes se clasifican en primarias y secundarias y ejercen el papel de verificadores de la veracidad de la información recolectada. Las fuentes primarias de la investigación están conformadas por archivos públicos y privados de la cooperativa a los que se tuvo acceso. Los públicos constituyen publicaciones en periódicos regionales y nacionales sobre la cooperativa, sus primeros iniciadores, agendas regionales que trabajen alrededor de las cooperativas, y los documentos internos de la cooperativa. Las fuentes secundarias incluyen artículos, monografías, trabajos de grado, informes de investigación, biografías, memorias personales y obras generales sobre la cooperativa y sus iniciadores.

Los documentos internos analizados para esta investigación fueron los siguientes: Acuerdo 005. Salud Ocupacional y Medio Ambiente, Acuerdo 006. Gestión integral, Acuerdo 007. Reglamento Comité de Educación, Acuerdo 008. Deportes, Acuerdo 009. Comité de Artes, Acuerdo 010. Bienestar Social Acuerdo 011. Reglamento de la Asamblea General, Acuerdo 012.

Consejo de Administración, Acuerdo 013. Junta de Vigilancia, Acuerdo 015 Préstamos de vivienda, Asamblea General Febrero de 2010, 001; Estatutos, mayo 2008; Presentación Incoomar, julio 2009; Régimen de Trabajo Asociado; Régimen de Compensaciones y Deducciones.

**Grupos de enfoque (Focal Group).** Los grupos de enfoque fueron creados por la sociología norteamericana como una estrategia de investigación. Para la visión europea (Ibáñez y seguidores) el moderador (preceptor) interviene poco en el discurso que produce el grupo; en la visión norteamericana (Merton, 1977) el moderador controla la participación de cada uno de los integrantes del grupo. Desde la visión norteamericana, se organizó un grupo focal con las integrantes del Comité de Administración, con quienes se discutió el tema de relaciones de poder, participación, control y democracia. Desde la visión europea, se asistió a un comité de gerencia para toma de decisiones y a una asamblea general de asociados.

#### *1.2.4. Demarcación del campo*

De acuerdo con A. Aguirre (1995, p. 115) existe entre los etnógrafos “una especie de sustrato colectivo de raíz naturalista que tiende a reconocer que el trabajo de campo difícilmente puede ser enseñado y planificado previamente de manera detallada”. No obstante, dicha actitud, hoy no puede ser sostenida, afirma el autor, quien acudiendo a Malinowski (1976), afirma que si bien las ideas preconcebidas son peligrosas, es necesario tener conjeturas previas al trabajo de campo. De tal forma que, aceptando que no se puede predecir el curso que tomará la investigación en el terreno, se requiere un plan inicial de actuación que prevenga un comportamiento caótico del investigador o un impacto desorientador en la investigación, para ello se apoya en J. Maestre (1976), Hammersley y P. Atkinson (1994). En este sentido, para el autor, el proceso etnográfico comprende cuatro etapas: la demarcación del campo, la preparación y documentación, la investigación y finalmente la conclusión. Así, el punto de partida del trabajo etnográfico es la demarcación del campo o unidad de estudio y la unidad o unidades de observación, que corresponde a la elección de una comunidad concreta, delimitada y observable, donde se llevará a cabo el trabajo de campo. Dicha elección se realiza a partir de varios factores a saber: psicológicos, económicos, institucionales, coyunturales, entre otros. Sabiendo que pueden ser múltiples las razones que lleven al investigador a determinar su objeto de estudio, no puede perderse de vista la necesidad de que dichas razones estén relacionadas con mínimos criterios científicos que justifiquen la elección, como afirma Geertz “los etnógrafos no aspiran a estudiar aldeas sino que estudian en aldeas para llegar a construir una visión específica sobre el hombre” (1973, p. 33).

Para este caso específico se determina como objeto de estudio un grupo de personas unidas en torno a una organización, una cooperativa de trabajo asociado particular fundada hace más de tres décadas en Marinilla, municipio del oriente Antioqueño, subcontratista de una gran empresa colombiana de confecciones reconocida a nivel local, nacional y mundial, que confecciona ropa íntima para dama y caballero, así como vestidos de baño. Siendo este un

estudio etnográfico focalizado, se entiende que los asociados fueron la “unidad de observación”, ya que los rasgos derivados de su observación, descripción y análisis, son muestra de otros casos similares con los que forman un “grupo” o una “comunidad”. Igualmente se determina que la unidad de análisis sobre la cual giró esta investigación fue la Identidad cooperativa. Por recomendación de uno de los evaluadores de la propuesta de investigación doctoral, se decide tomar otra cooperativa como objeto de estudio, que bajo criterios específicos de selección, configure un caso de contraste. Mientras la primera cooperativa se presenta como un caso particular y diferente que se aproxima a la filosofía cooperativa en la construcción de una esencia cooperativa fundamentada en una identidad que le da su especificidad. La segunda configura lo que se ha venido denunciando desde los años ochenta en el país, una ‘*pseudocooperativa*’ que funge como empresa temporal, al servicio de la empresa de capital, que buscando deshacerse del problema financiero de la mano de obra, decide despedir a sus trabajadores para configurar con ellos una CTA, y volverlos a contratar ya no bajo el régimen laboral, sino bajo la ley civil comercial, con contratos de prestación de servicios o de obra.

La delimitación espacio-temporal de la investigación y la selección de las CTA para el estudio comparativo de etnografía focalizada tienen que ver con tres razones fundamentales:

(1) En los últimos veinte años el fenómeno de las CTA adquiere importancia en los diferentes sectores de la economía y de la política del país. Es como resultado del Consenso de Washington y la alineación de los diferentes gobiernos de la época a las reformas estructurales del Estado, desde postulados neoliberales, que se permite la reforma de la ley laboral para la flexibilización laboral y, en consecuencia, la proliferación de las CTA, como una forma de *outsourcing*, para la minimización de los costos laborales de trabajadores directos y de los costos de intermediación por el pago a las empresas temporales que prestaban el servicio. Esta es la temática sobre la cual versaba la discusión de la Comisión séptima del Senado de Colombia (2012).

(2) Al reconocer el fenómeno en todo el país, es posible detectar algunos focos relacionados con regiones específicas, el primero de ellos estaría ubicado en el Valle del Cauca, problema ligado a los recolectores de la caña de azúcar; otro estaría ubicado en la ciudad capital, Bogotá, donde las cooperativas están ligadas al fenómeno del subempleo o del empleo informal; uno más se ubicaría en la costa atlántica colombiana, ligado a la recolección de banano y de palma de cera; finalmente el último foco de análisis se encontraría en Antioquia, enfatizando en la problemática de uno de los sectores más importantes de la economía de la región, el sector textil y confecciones, y su rápida desregularización para la eliminación de plantas propias y la creación de CTA ubicadas fuera de Medellín y el Valle de Aburrá.

(3) Finalmente, es importante reconocer que estas CTA, se han venido ubicando en pequeños municipios del oriente antioqueño, cuyas características podrían determinar cierto tipo de comportamientos característicos, en términos de cultura, religión, familia y trabajo, que van a

condicionar un *ethos* identitario particular, base fundamental de esta investigación. Igualmente, es importante mencionar que estos municipios tienen problemas de desempleo que no pueden ser cubiertos por la actividad económica propia de la región.

### 1.2.5. Análisis etnográfico

El análisis etnográfico en particular y todo análisis científico en general, es la búsqueda de patrones en los datos, y de ideas que ayuden a explicar la existencia de dichos patrones. Para Bernard (2006) la palabra análisis tiene dos significados, descriptivo y teórico. El análisis descriptivo “significa hacer comprensibles las cosas complicadas reduciéndolas a las partes que las componen” (p. 317). El teórico “significa hacer que las cosas complicadas se comprendan mostrando cómo encajan sus componentes según ciertas reglas” (p. 317). La manera como se identifican los patrones y la explicación de cómo encajan los componentes varía según la investigación etnográfica (Boyle, 2003, p. 203).

Al distinguir entre la epistemología de la observación y de la entrevista en las etnografías, Werner y Schoepfle (1987a) encontraron que dicha epistemología se relaciona de manera directa con los puntos de vista *emic* (recuentos de quienes están en el interior, obtenidos mediante entrevistas directas con los informantes) y *etic* (puntos de vista teóricos de afuera, con énfasis en la recolección y el análisis de datos obtenidos por observación y los puntos de vista científicos). El punto de vista *emic* defiende que los seres humanos tienen una forma de comprender sus propias acciones, valores y sentimientos y que éste es un requisito *sine qua non* para entender lo que hacen. El punto de vista *etic* afirma que sólo se puede acceder al conocimiento cultural a través del lenguaje, donde las entrevistas se consideran “datos etnográficos” y las observaciones “predatos”.

Desde esta perspectiva, entendiendo que no todas las etnografías tienen límites claros y que es posible combinar diferentes tipos de análisis etnográficos, siempre que el etnógrafo tenga claridad sobre lo que está haciendo y se lo haga igualmente claro al lector, Boyle (2003) identifica tres títulos generales para la recolección y el análisis de los datos: la etnociencia, el análisis de contenido y el enfoque más ortodoxo al que denomina “análisis de texto” o “descriptivo”. Las etnografías de etnociencia o cognitivas hacen énfasis en el punto de vista *emic*, dando supremacía a los datos de las entrevistas. El análisis de contenido es un término genérico que cubre una variedad de técnicas para hacer inferencias a partir de datos de texto, casi siempre exige generar categorías, en términos de alcanzar la validez externa. Finalmente, el etnógrafo se aproxima al análisis de datos desde el inicio de la recolección de los mismos hasta el final de la investigación, así, a medida que desarrolla sus ideas las coteja contra las observaciones, modifica sus ideas, las cuales vuelve a comprobar; corresponde a lo que Bernard (2006) denomina una “comprobación constante de validez”. Así, lo que hace el etnógrafo es ir y venir constantemente entre la perspectiva *etic* y el punto de vista *emic*, comprobando las primeras por medio de las segundas. Los tres modelos de análisis (Anexos 1,

2, 3, 4, 5 ,6) y las técnicas de recolección de informaciones utilizadas (Anexos 7 y 8), dan cuenta de estas tres condiciones.

La investigadora se aproximó al análisis de los datos desde el inicio de la observación, permitiendo que los datos modificaran sus constructos teóricos, las preguntas y el alcance de la misma, es decir, se hizo una “comprobación constante de validez” de la investigación, como afirma Bernard. Los datos fueron limpiados y preparados durante toda la investigación, para eliminar riesgos de falsear o modificar el sentido de los resultados y preparar los datos para su tratamiento en la etapa de análisis (Aktouf, 2001). En el análisis y la interpretación de los datos, dadas las características particulares de la investigación, estudio cualitativo de corte reflexivo y estrategia etnografía focalizada, se trabajó un análisis cualitativo descriptivo, en el tercer nivel de comprensión “el cómo es para los investigados” (Guber, 2007). Para ello se acudió como dice Aktouf (2001) a la construcción de una matriz de análisis que consideró el modelo de análisis (matriz problematizadora) y el modelo teórico propuesto. La matriz se trabajó sobre las unidades de análisis propuestas en la matriz. A partir de la interpretación de los resultados, se elaboró “la síntesis demostrada o descubierta” (p. 128).

### 1.2.6. Validez de la investigación

Lincoln y Guba (1984) trabajan la validez de la investigación desde criterios positivistas (validez interna y externa, fidelidad y objetividad), con criterios semejantes pero adaptados a la praxeología, la axiología, la epistemología y la ontología del enfoque cualitativo. Los autores definen como criterios de validez de la investigación cualitativa: la credibilidad, la transferibilidad, la fiabilidad y la confirmación, como criterios positivistas, la integridad, que constituye su aporte, y finalmente la coherencia, aportada por Zapata (2001) (Tabla 3).

Tabla 3. Criterios de evaluación y validez de la investigación cualitativa

Criterios	Dimensiones	Medidas adoptadas
<b>Credibilidad (validez interna)</b>	Representación adecuada y creíble de la construcción de la realidad	Combinación de instrumentos de recolección de información y fuentes de datos Otro investigador lee los datos y critica las interpretaciones del autor Informantes “claves” participan en todas las etapas de la investigación Duración adecuada del estudio
<b>Transferibilidad (validez externa)</b>	Nivel en el que se pueden emplear las teorías elaboradas en otros contextos	Máxima comprensión de la problemática Mínima generalización de los resultados
<b>Fiabilidad (fidelidad)</b>	Resultados coherentes, consistentes y fiables	Explicación del marco teórico Ningún compromiso con los actores Selección aleatoria de los informantes El contexto es el de la cooperativa Variedad de instrumentos de recolección de información
<b>Confirmación (objetividad)</b>	Construcción de la interpretación	Triangulación de instrumentos de recolección de información Diarios de campo Auditoría de confirmación Transcripción detallada de las entrevistas y el <i>focus group</i>
<b>Integridad</b>	Interpretación disminuida por mentiras y malas	Establecer relaciones de confianza Cuidar el anonimato

Criterios	Dimensiones	Medidas adoptadas
	representaciones de los informantes.	Socializar el informe final
<b>Coherencia</b>	Ontológica Epistemológica Metodológica Ética	Comprensión del problema Tema o marco teórico Recolección y análisis de datos Itinerario personal del investigador

Fuente: elaborado a partir de Zapata (2001)

### 1.2.7. Trabajo de campo detallado

A partir del modelo de análisis de la investigación, las unidades de análisis y el modelo teórico propuesto, se definieron las siguientes fases de la investigación:

#### **Fase 1. Reconocimiento de la primera cooperativa de trabajo asociado objeto de estudio.**

Durante los meses de julio – diciembre de 2009 se hizo contacto con la primera cooperativa objeto de estudio. Aprovechando la cercanía que años atrás había tenido la investigadora con una de las cooperativas del grupo (son tres cooperativas en total, todas ellas creadas por la misma persona), se solicitó una cita con Don. Gilberto Giraldo y con Carlos Giraldo para comentarles sobre las dos investigaciones que se iban a realizar en la cooperativa. La primera corresponde al trabajo de grado de Maestría en Administración dirigida por la investigadora y la segunda a la tesis doctoral de la investigadora, las dos con objetivos similares, pero alcances de investigación diferentes.

En esta primera visita se definieron los alcances de la investigación y de las visitas a la cooperativa. Se definieron las fechas de visita, inicialmente en el mes de agosto 4 visitas, un día cada semana para realizar cuatro entrevistas, el primer día a Don Gilberto, el segundo día a Carlos, el tercer día a las asociadas que hacían parte del Consejo de Administración y finalmente el cuarto día para entrevistas al azar a las diferentes asociadas de la cooperativa. Una vez se terminaran las entrevistas preliminares, se haría una visita a toda la planta, guiada por una de las asociadas, quien respondería todas las preguntas relacionadas con el proceso de producción, la estructura de la organización y las formas de trabajo, entre otras preguntas, esto se programó para el mes de septiembre, inicialmente una visita luego se definiría si se necesitaban más. En el mes de octubre se iniciarían las observaciones participantes, hasta el mes de diciembre, dos visitas al mes, programadas previamente con Carlos, para no alterar el proceso de la planta, para un total de 6 visitas de observación participante.

Efectivamente se hicieron las entrevistas programadas en las fechas previstas, obteniendo gran cantidad de información que sin lugar a dudas generó impacto en la investigadora, pues debió empezar a reformular todo el contexto teórico de análisis de la investigación. El día de la visita a la planta se tuvo una jornada completa de trabajo con tres asociadas diferentes, que acompañaron en todo momento a los investigadores, respondiendo sus preguntas sobre el proceso, la organización de la planta, la distribución del trabajo, el cumplimiento de los

objetivos, el sistema de control de la producción, el control, la supervisión, el manejo de reprocesos y segundas, los tableros de productividad diaria, entre otros. Una vez se finalizaba cada entrevista y se hizo la visita guiada por la planta, los investigadores se reunieron para realizar diarios de campo, que dieran cuenta de cada detalle observado. Fue interesante ver cómo para la investigadora muchas cosas no eran obvias en la investigación y fueron anotadas en el diario de campo, mientras que para los dos estudiantes de maestría, que trabajaban hacía años con el sector textil-confecciones, la mayoría de lo observado hacía parte de lo rutinario del proceso, por lo tanto no se hacía énfasis sobre ello.

Se definieron los días lunes (primero y quincena) de cada mes para hacer las visitas a la cooperativa para la observación participante. Siempre la investigadora fue acompañada de uno de los estudiantes de maestría, con quien levantó la información pertinente a la observación de la cooperativa. Se construyeron diarios de campo en cada visita. Al inicio eran muchas las observaciones que se hacían en los diarios de campo, sin embargo, a medida que se incrementaron las visitas, las observaciones se hicieron menos frecuentes, pues hacían parte de la rutina ya observada. La rutina se repetía estruendosamente.

Para febrero de 2010 los investigadores fueron invitados a participar en un Consejo de Administración, donde se tomarían decisiones importantes para la supervivencia de la cooperativa y el mejoramiento de su productividad, cambiando su proceso a formas de producción flexible (*lean manufacturing*). El documento presentado y el acta de la reunión fueron entregados a los investigadores para su análisis, sin embargo, se restringió el uso de datos numéricos, por problemas de competitividad y secreto profesional. No hubo problema con ello, pues lo realmente importante para la investigación era entender cómo se daba la toma de decisiones participativa y democrática en la cooperativa, cuando involucraba temas estratégicos de cambio. Se levantó un diario de campo de esta visita.

Igualmente, en el mes de febrero de 2010, los investigadores fueron invitados a participar en la Asamblea de Asociados, en la cual se definirían cosas estratégicas para la cooperativa. Se facilitó el Acta de la Asamblea, nuevamente con un manejo restrictivo de la información clasificada, por cuestiones competitivas. Se les recalcó que el interés de participar era verificar la forma en que el gobierno y la identidad cooperativa se vivenciaba en este acto participativo y democrático.

Se agradeció todo el apoyo recibido por la cooperativa y sus directivos para el logro de los objetivos de la investigación, dejando abierta la posibilidad de volver, en especial para la tesis doctoral. Las puertas de la cooperativa quedaron abiertas para futuras visitas de la investigadora, las cuales se repetirían un año después.

## ***Fase 2. Selección de la segunda cooperativa objeto de estudio***



Siguiendo la recomendación de uno de los evaluadores de la propuesta de investigación, se seleccionó otra cooperativa como objeto de estudio. Para ello se definieron cuatro criterios de selección: 1) Que se ubicara dentro del sector confecciones (preferiblemente ropa interior femenina y masculina), 2) Que estuviera ubicada en el oriente antioqueño, 3) Que hubiera tenido el apoyo de una gran empresa para su creación, la cual debería ser su única o principal cliente y 4) Que fuera una Cooperativa de Trabajo Asociado.

Por razones de confiabilidad no se dará el nombre de la cooperativa o de la empresa contratante, en especial, porque la investigación confirma que esta cooperativa en específico, configura una pseudocooperativa que funge como empresa temporal al servicio de la empresa contratante. Se hizo el contacto con el Director de la Planta, por intermedio de los estudiantes de la maestría. El Director de planta accedió a recibir a la investigadora en una primera visita. En total se hicieron 4 visitas iniciales a la cooperativa durante el año 2010, periodo en el cual se hicieron tres entrevistas en profundidad, todas ellas al director de la planta, y una visita guiada por la planta, sin permiso para preguntar libremente a ninguno de los asociados. Se solicitó acudir a una Asamblea General o a un Consejo de Administración, pero se negó el permiso.

### ***Fase 3. Análisis de los datos recolectados a la luz del modelo de investigación propuesto***

Se revisaron los datos recolectados uno a uno, y se contrastaron con las preguntas y los objetivos de la investigación, así como con el marco teórico que soportaba la investigación. Se hizo una revisión de cada entrevista, se transcribieron algunas de ellas, donde se permitió grabar. Se empezaron a ubicar respuestas en relación con las preguntas definidas en la matriz problematizadora, para encontrar coincidencias e inconsistencias en cada una de ellas. Se prestó atención especial a aquellas inconsistencias que se iban presentando, pues esos ruidos de la investigación, antes que eliminarse fue donde la investigadora puso mayor énfasis. Podrían servir para una segunda visita, y así develar dudas sobre algunos aspectos relevantes de la investigación. Lo mismo se hizo con los diarios de campo, se empezaron a colocar anotaciones en la matriz, encontrando múltiples coincidencias con lo encontrado en las entrevistas. Finalmente se hizo lo propio con los documentos analizados, las actas de la Asamblea y del Consejo y los estatutos de la cooperativa. Este proceso tomó más de un año de trabajo, en el cual fue necesario replantear el constructo teórico que se había propuesto para la investigación, e iniciar una nueva búsqueda teórica que diera buena cuenta del fenómeno observado.

Se hizo lo mismo con la información recolectada en la segunda cooperativa de trabajo asociado. Con esta cooperativa no hubo tanto problema, pues gran parte del marco teórico hasta ese momento construido daba cuenta de las denuncias realizadas por investigadores sobre el mal uso del cooperativismo, lo que se pudo comprobar con esta empresa en particular.

#### ***Fase 4. Reformulación del modelo de investigación***

Se reformularon las preguntas de investigación, las preguntas sistematizadoras, los objetivos específicos de la investigación, se reconfiguraron las unidades de análisis y las preguntas para algunos instrumentos de recolección de información. Se reformuló el modelo de análisis de la investigación y el modelo teórico de la investigación, para dar respuesta a muchas de las inconsistencias que se presentaron entre el modelo teórico propuesto inicialmente y los hallazgos del trabajo de campo. Finalmente se plantearon nuevas preguntas para los instrumentos y se solicitó a las dos cooperativas permiso para hacer una nueva visita a las mismas. Se concedió el permiso para la investigadora, y una nueva estudiante de maestría, que venía trabajando en las implicaciones legales de las CTA con los cambios legales que se estaban presentando (2011-2012), trabajo de grado también a cargo de esta investigadora.

#### ***Fase 5. Segunda visita de trabajo de campo***

En el año 2011 se visitó nuevamente la primera cooperativa objeto de estudio, esta vez la entrevista fue con Carlos, quien respondió claramente las preguntas que la investigadora realizó. La entrevista se hizo en dos partes, por problemas de tiempo de Carlos, para la segunda visita, se invitó a la investigadora a un Consejo de Administración breve que se iba a realizar. En esta segunda visita, la investigadora seleccionó al azar a 10 asociadas para hacerles un cuestionario que apoyara el levantamiento de la información.

Igualmente se decidió hacer una entrevista en profundidad al sacerdote que había acompañado a Don Gilberto en la creación de las cooperativas. Se logró ubicar al sacerdote en una casa de retiro en un municipio aledaño a Marinilla, donde amablemente recibió a las investigadoras para responder sus preguntas. A pesar de su edad, los recuerdos del sacerdote eran muy claros y confirmaron uno a uno los relatos de Don Gilberto y de Carlos. Igualmente Carlos consiguió una entrevista con el Alcalde saliente del municipio, con quien la cooperativa había trabajado ampliamente en el mejoramiento de la región. Después de 4 citas fallidas, por fin se logró concretar una cita con el exalcalde, en una reunión de 4 horas el alcalde saliente dio su percepción acerca del cooperativismo en la región y del papel de la cooperativa en el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, así como del apoyo incondicional de Don Gilberto en proyectos comunales y de desarrollo que impactaran positivamente la región.

Finalmente, se hicieron cuatro visitas de observación participante al municipio, para conversar con algunos de sus habitantes sobre la percepción que tenían sobre la cooperativa y su impacto en la región. Las respuestas confirmaron lo encontrado en las entrevistas. Así finalizó el trabajo de campo en la primera cooperativa objeto de estudio.

Respecto a la segunda cooperativa el proceso fue diferente. En la primera visita realizada, el director de la planta habló nuevamente maravillas del modelo, hizo un reconocimiento de la planta, pues había una nueva investigadora, volvió a comentar cosas que ya se conocían de la

visita previa. Se hizo una segunda visita, en la cual se hizo énfasis en la ley que acababa de salir (2011), en el mal que hacía el gobierno en eliminar las cooperativas de trabajo asociado y en lo difícil que sería para esta comunidad y sus habitantes, el volver a encontrar formas decentes de trabajo. Sin embargo, al preguntarle por el cambio y la reacción de los asociados, el director de manera despectiva se refirió a ellos y prácticamente dijo que esa gente no pensaba y que lo único que les interesaba era tener dinero en el bolsillo para irse a beber. Una vez se dio cuenta de que había enlodado todo su discurso, se disculpó porque tenía una reunión. Se intentó concretar una nueva cita en 4 oportunidades, pero nunca se obtuvo respuesta. Se visitó la cooperativa dos veces más, pero no se permitió el ingreso de las investigadoras porque no había permiso de parte del director. Se trató de entrevistar a los asociados, pero el esfuerzo fue inútil.

Finalmente en el 2012, se conocieron cuatro personas que habían renunciado a la empresa contratante, justo antes de crear las cooperativas, sin permiso para repetir sus nombres o sin permiso para grabarlos, contestaron algunas preguntas de la investigadora respecto a la forma en que fueron creadas las cooperativas.

#### ***Fase 6. Limpieza y análisis de los datos***

La información recolectada en las entrevistas, las encuestas y los diarios de campo fue revisada por la investigadora, se ubicaron las respuestas en la matriz de análisis, buscando coincidencias. No se encontraron inconsistencias, se tenía la información necesaria para iniciar el análisis de los datos. Se empezó a trabajar el análisis de los datos a medida que se iban construyendo los modelos teóricos que los iban a sustentar. Se trabajó en esto durante el año 2012.

#### ***Fase 7. Análisis de los datos y contrastación de los supuestos de la investigación***

Con el análisis de los datos realizado y la contrastación de los supuestos de la investigación, se presentaron los resultados a dos expertos en cooperativismo en Antioquia (2012-2013). Con entrevistas en profundidad se conversó con cada uno de ellos sobre los puntos críticos de la investigación, consolidando así muchos de los hallazgos y de las conclusiones preliminares a las que se había llegado con el análisis de datos.

#### ***Fase 8. Construcción del informe final de la investigación***

Durante el año 2013 y 2014 se hace la construcción del informe final de la investigación, contenido en este documento que se presentó a revisión del director de la tesis doctoral, Dr. Álvaro Zapata Domínguez (2014).

#### ***Fase 9. Mejoramiento del informe final de la investigación***

Con el apoyo del Dr. Zapata, director de la investigación, se reconfigura el contenido de la tesis doctoral, pasando de 5 a 8 capítulos. Tres capítulos de construcción teórica, que dan cuenta de

la revisión que se hizo para adelantar el trabajo de la tesis: dos capítulos de contextualización del sector, de las cooperativas de trabajo asociado y del ethos antioqueño. Un capítulo de análisis de los hallazgos del trabajo de campo a la luz del marco teórico construido y la contextualización realizada. Un capítulo de introducción que diera cuenta de la totalidad de la investigación, tipo artículo. Y finalmente, un capítulo de teorización, que además de responder a las preguntas de investigación y dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación, intenta teorizar.

#### ***Fase 10. Revisión de pares evaluadores***

Una vez entregado el informe final a la Coordinación del Doctorado, en el mes de marzo de 2015, se quedó a la espera del informe de los pares evaluadores. En la primera semana de junio de 2015 se recibieron tres informes de los pares evaluadores. Siguiendo las sugerencias dadas por ellos se propone una revisión de la tesis en cuanto a tamaño, hilo conceptual, redacción y referencias bibliográficas.

#### ***Fase 11. Entrega de la tesis para una segunda evaluación***

Una vez realizadas las observaciones hechas por los pares evaluadores, se hace una segunda entrega de la tesis doctoral, para su revisión.

## 2. Cooperativismo<sup>4</sup>

---

---

*Si bien el cooperativismo acude a sus orígenes más utópicos, a partir del siglo XVI, es importante reconocer, que su auge se presenta a partir de la segunda mitad del siglo XIX, debido a la búsqueda de formas alternativas al capitalismo de mercado, donde surgen las cooperativas junto a otras formas de resistencia obrera (los sindicatos), como una modalidad de reacción frente al capital, producto de una motivación ideológica. Así, llegan a configurarse hoy en día como una alternativa viable de organización económica que puede coexistir con la empresa tradicional o normal de la que hablan Aktouf (2009) y Patrus (2004).*

*Ella está en el horizonte –dice Fernando Birri-. Me acerco dos pasos, ella se aleja dos pasos. Camino diez pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. Por mucho que yo camine, nunca lo alcanzaré. ¿Para qué sirve la utopía? Para eso sirve: para caminar. (E. Galeano, 2001, p. 310).*

---

---

<sup>4</sup> Nota aclaratoria: de la construcción de este capítulo se logró publicar un artículo en Cuadernos de Administración (Martínez, 2009) y se presentó una ponencia para CLADEA (Martínez, 2010). El capítulo se alimentó de las tres preguntas del examen escrito para obtener la candidatura doctoral. De ahí las coincidencias en párrafos y análisis, con los documentos aquí mencionados.

## Diacronía, Sincronía y Prospectiva del Cooperativismo

- Diacronía: los socialistas utópicos
- Sincronía: tendencias actuales de análisis
- Prospectiva: el futuro del cooperativismo

## Cooperativismo en Colombia

- Cooperativas de Trabajo Asociado CTA
- Denuncias y problemas relacionados con las CTA

## Esencia Cooperativa

- Gobierno Cooperativo
- Identidad Cooperativa

## **2.1. Diacronía, Sincronía y Prospectiva del Cooperativismo**

### *2.1.1. Diacronía: los socialistas utópicos*

El término utopía surge en la época moderna con Thomas More (1479-1535), bajo una acepción irónico-positivista característica de la Europa de las primeras décadas del siglo XVI, a partir de la combinación de tres factores: 1) La crítica moral del capitalismo incipiente a la mercantilización y la privatización; 2) El propósito de dar una forma moderna alternativa al comunitarismo municipalista tradicional que propendía por la reivindicación de la propiedad comunal y, finalmente, 3) Una vaga atracción por la forma de vida del nuevo mundo, predominantemente comunitaria (Fernández, 2002). Su preocupación básica era la justicia y la equidad. More fue pionero en imaginar una producción organizada en un estado-nación, donde la ciencia está al servicio de la producción. Se hace difícil, afirma Ackerley (2008), no relacionar esta obra con el pensamiento desarrollado por los socialistas utópicos.

El socialismo utópico surge en los inicios del siglo XIX, en respuesta a una burguesía que intentaba abrirse camino desde el siglo XV, como representante de la nueva clase social, producto de la caída del feudalismo y la revolución industrial. Calificada en sus inicios, como una teoría política social y filosófica progresiva, que parte de una crítica demoledora al capitalismo y recoge las aspiraciones de los trabajadores que propugnaban por el establecimiento de una nueva sociedad socialista, de ahí que sea considerado predecesor del socialismo científico. De acuerdo con Engels el socialismo teórico alemán no puede olvidar que se sostiene sobre los hombros de los socialistas utópicos, quienes a pesar de su carácter fantástico y sus doctrinas utópicas, son considerados una de las mentes más brillantes de todos los tiempos, por su capacidad de anticiparse a verdades que serían demostradas años después por Marx y por él mismo (Dybnik, 1975).

Tres son los socialistas utópicos reconocidos. El primer socialista utópico crítico de Francia, Claude-Henri de Rouvroy, Conde de Saint-Simon (1760-1825) “se impuso la tarea de reorganizar la sociedad europea sobre las bases de la ciencia y la industria, de tal modo que los hombres pudieran proyectar su propia marcha colectiva de acuerdo con la ley universal” (Bravo, 1998). No ataca la propiedad privada en sí misma, la acepta si es merecida y si se trabaja para ella; critica ciertas formas históricas en que ésta se manifiesta. Defiende la neutralidad científica, considera que el progreso está condicionado por el desenvolvimiento de la ciencia, las artes y los oficios. Producto de la revolución francesa, logra entender el carácter contradictorio de la sociedad. Subordina la historia de la humanidad a la ley del progreso de la razón humana, de la cual los hombres no son más que simples instrumentos; reduce su sentido filosófico a la fundamentación de una organización social racional, de un sistema perfecto (Dybnik, 1975). Proclama “claramente la transformación del gobierno político sobre los hombres en una Administración de las cosas y en la dirección de los procesos de la

producción" (Engels, 1969) y plantea el advenimiento de la sociedad industrial (Díaz, 2004). Su objetivo era construir una sociedad basada en la industria, con elementos súper-estructurales que la cohesionen. Define al industrial como "un hombre que trabaja en producir o en poner al alcance de la mano de los diferentes miembros de la sociedad uno o varios medios materiales de satisfacer sus necesidades o sus gustos físicos"; es la clase más importante de todas pues subsiste por sus propias fuerzas, mientras las otras simplemente trabajan para ella y dependen de ella; ellos son los llamados a regular todo el sistema industrial (Saint-Simon, 1985). Considera el trabajo como la fuente de todas las virtudes, de ahí que los más útiles deberían ser los más considerados, siendo el más importante el de la clase industrial. Su sistema industrial está fundado sobre el principio de igualdad perfecta, se opone a todo establecimiento de derecho de nacimiento o privilegios.

A su muerte, sus discípulos, entienden el socialismo como una doctrina religiosa y la organizan a semejanza de la Iglesia; abandonan sus concepciones científicas, olvidan su crítica a la religión oficial, deforman sus puntos de vista, corrigen sus obras y llevan el nuevo cristianismo como bandera de la "religión del amor" sansimoniana, hostil a toda idea de lucha de clases y a la transformación revolucionaria de la sociedad. Termina degenerándose y desapareciendo (Dybnik, 1975).

Otro socialista utópico crítico francés es François Marie Charles Fourier (1772-1837), denominado por Marx el "patriarca del socialismo". Critica la miseria y los valores enarbolados por la ilustración. Afirma que la competencia era una expresión deformada propia de la civilización, de la discordia de las pasiones. Al contemplar las calamidades de la "civilización" de su tiempo, pone de relieve las vergonzosas lacras del capitalismo, un sistema industrial vicioso que condenaba a la mayor parte de la población a la pobreza, trabajos agotadores y monótonos; ataca las bases de la sociedad existente y propone la necesidad de una "nueva ciencia". Sin embargo, no es capaz de comprender "la naturaleza de las antagónicas contradicciones de clase del capitalismo" (Dybnik, 1975).

Contrario a Saint-Simon que mostraba el signo del siglo en el industrialismo, Fourier habla de un futuro doméstico agrícola; desde un punto de vista psicológico metafísico (Bravo, 1998). Para Fourier la sociedad debería estar organizada por intermedio de la asociación libre y voluntaria de acuerdo con la "atracción pasional", un "principio de atracción universal", el origen mismo de los falansterios (Luna, 2007). Entendía que el trabajo debería atraer, seducir, ser compatible con otras pasiones, con la libertad individual. No ponderaba la razón o la ciencia como medios para la creación de un nuevo orden social, hablaba de la libertad de las pasiones humanas.

Finalmente, Robert Owen (1771-1858) ha pasado a la historia del pensamiento filosófico y social como el fundador del socialismo utópico crítico inglés, distinguido precursor del socialismo científico. "Todos los movimientos sociales, todos los progresos reales registrados en Inglaterra en interés de la clase trabajadora, van asociados al nombre de Owen" (Engels,



1969). Para este reformador y dirigente innato, el hombre es producto de las circunstancias, la raíz de donde provienen todas las nociones verdaderas y valiosas acerca de la naturaleza humana; de ahí que los hombres no sean responsables de sus vicios y defectos, sino producto del régimen social en el que viven. A diferencia de Saint-Simon y Fourier, orienta su crítica contra las relaciones sociales burguesas, un régimen imperfecto. Como capitán de empresa, inicia su tarea reformadora en *New Lanark*, una gran factoría escocesa de hilados de algodón, donde introduce innovaciones revolucionarias en la organización del trabajo y mejora las condiciones de trabajo de 2.500 obreros (Bravo, 1998; Engels, 1969). Denuncia los excesos del sistema de competencia sin límites. Su mayor preocupación se centraba en como las condiciones de existencia del sistema industrial estaban generando un tipo de hombre envilecido, con vicios y taras. De ahí que la única forma de llevar a cabo una reforma social fuera a través de un proceso de educación racional dirigido a transformar radicalmente el medio social existente. Defendía la eliminación de la propiedad privada y la construcción de comunidades agrarias. Su modelo era un sistema racional basado en la naturaleza. Rechaza la huelga y las luchas por las libertades políticas, busca la conciliación y la adhesión de los señores a la causa, a través de la evidencia y la filantropía (Díaz, 2004). Propone la creación de "aldeas de cooperación", nuevas células de la sociedad "apoyadas sobre el principio de la asociación de trabajo, de consumo y de propiedad, así como de iguales privilegios", donde se pueda llevar a cabo la educación racional y la actividad productiva (Bravo, 1998). Sus seguidores se convierten en una secta cerrada que repudiaba toda manifestación política o lucha del proletariado, predicando transformaciones paulatinas en el marco capitalista (Dybnik, 1975).

Ackerley (2008) lo reconoce como un conocedor de los problemas económicos y sociales planteados por la revolución industrial en su natal Inglaterra, se compromete en pensar la realidad de los obreros y la organización del trabajo. La base de su doctrina estaba centrada en el sistema fabril y la educación popular, sin embargo, Owen es considerado uno de los más importantes antecesores del movimiento cooperativo, especialmente por la fundación -a cargo de sus discípulos- de la cooperativa de los "Pioneros de *Rochdale*".

Marx reconoce la superioridad del socialismo utópico francés, al mostrar "las contradicciones y la deformación de la vida moderna no sólo en las relaciones entre las distintas clases, sino en todas las esferas y formas de la sociedad contemporánea, y lo hace con imágenes brillantes y vivas, con sentido de la vida, con amplitud de horizontes y con una atrevida originalidad" (Dybnik, 1975).

Marx, Engels y Lenin ven al socialismo utópico como una corriente ideológica progresiva que contribuyó a la preparación del socialismo científico. Criticó, condenó y maldijo la sociedad capitalista, pues aspiraba a destruirla, sin embargo, el socialismo utópico no era una salida real (Dybnik, 1975). No supo explicar "la esencia de la esclavitud asalariada bajo el capitalismo", tampoco fue capaz de explicar sus leyes o la fuerza social capaz de crear una nueva sociedad.

Aspiraban lograr el nuevo sistema sin luchas y sin revoluciones, sólo a través de un cambio paulatino. Rechazaban el accionar político y revolucionario, llegar al socialismo debía ser el producto de la colaboración de las clases. No obstante su profunda crítica al capitalismo les permitió vislumbrar tendencias muy claras.

Para Marx y Engels el socialismo utópico surge en el periodo inicial de la lucha de clases, no obstante, reconoce el antagonismo de clases y la acción de los elementos destructores dentro de la sociedad dominante, sin embargo, no advierte de parte del proletariado ninguna iniciativa histórica o movimiento político propio (Ackerley, 2008). Para Marx los socialistas utópicos ven al proletariado como la clase que más padece, no como una clase social que pueda asumir el poder; de ahí que sus soluciones sean fantásticas, nieguen la acción social, favorezcan la asistencia social; su preocupación por resolver la vida de todos los miembros de la sociedad los conduce a reverenciar a la clase dominante esperando que sean ellos quienes se toquen el corazón y donen los recursos necesarios para el cambio social (Ackerley, 2008).

En suma, para Marx los pensadores utópicos no eran más que sectas reaccionarias que perjudican la lucha de clases y concilian los antagonismos, de ahí que los términos utopía, utopismo y socialismo utópico adquieran una connotación despreciativa, al tildarlas como incompletas, inmaduras, oníricas, ideologías pequeño burguesas camufladas, imposibles (Luna, 2007). No obstante, es posible que ni los socialistas utópicos ni la propuesta más determinista de Marx ofrezcan una salida única a los problemas que se afrontan hoy en día, un buen ejemplo de ello serían los movimientos espontáneos surgidos de la crisis en Argentina (Razeto, 2001), las fábricas recuperadas, que nacen de la necesidad de la gente de trabajar para sobrevivir, desde donde emerge el movimiento social de América Latina.

### *2.1.2. Sincronía: tendencias actuales de análisis*

A partir de la segunda mitad del siglo XIX se construyen formas alternativas al capitalismo de mercado. En este sentido, junto a formas de resistencia obrera como los sindicatos, surgen las cooperativas, una modalidad de resistencia frente al empuje del capital, producto de una motivación ideológica. En términos generales, para Bertullo (2007, p. 93) la génesis del cooperativismo puede ilustrarse a partir de algunos aspectos coincidentes como los siguientes:

- El empuje tecnológico, los movimientos demográficos, la explotación de la fuerza de trabajo, el surgimiento del proletariado y de las primeras manifestaciones de tipo social, el desarrollo del capitalismo como modalidad dominante y la creación de un ambiente para la producción en masa (taylorismo y fordismo).
- Las primeras experiencias cooperativas protagonizadas por el naciente y creciente proletariado.
- Una reacción obrera (en lo organizativo, social, económico y ético) frente al capitalismo como un sistema dominante y sus consecuencias en las condiciones de vida de los trabajadores.

- La existencia de ideologías y prácticas que propiciaban el desarrollo de experiencias asociativas: el marxismo, el anarquismo, el cristianismo y el socialismo utópico.

De ahí que el cooperativismo viva hoy en medio de dos posiciones, la “pervivencia de su carácter alternativo en el plano ideológico” que le permita constituirse como “una forma de eliminar o combatir el capital y el mercado”, y al tiempo está “frente a una forma colectiva y singular de organización empresarial (por sus valores), que participa del mercado, como cualquier otro tipo de empresa sin intenciones ni ideología de cambio social” (Bertullo, 2007, p.93). A nivel mundial las cooperativas se han enfrentado al proceso de globalización desde la década del setenta, viéndose sometidas a fuertes tensiones y cuestionamientos, no solo respecto a su viabilidad como forma de empresa en entornos cada vez más competitivos, sino también en su capacidad para contrarrestar los efectos nocivos de la globalización.

En este sentido, se reconocen dos grandes vertientes teóricas en el estudio de la economía social y solidaria, una latinoamericana y otra europea.

### **La vertiente Europea: Economía Social**

Desde ‘La Utopía’ de More (siglo XV) hasta las corrientes ideológicas de los socialistas utópicos (siglo XIX), la vertiente europea ha sido rica en tradición cooperativa y de economía social. En el siglo XX el término de “economía social” es trabajado por autores como Charles Dunoyer, Frédéric Le Play, Charles Gide y León Walras, término que supera el de sus iniciadores de tipo de organización creada por los trabajadores, adquiriendo un enfoque que integra la problemática social al estudio de la economía (Sara, 2007b). Es posible identificar a partir de sus orígenes, dos grandes corrientes en la economía social europea: una social-cristiana que privilegia las dimensiones sociales y morales, y otra socialista centrada en la capacidad de auto-organización de la clase obrera (Bastidas & Richer, 2001, pp.9-10).

Bajo un modelo de estado de bienestar, que diferenciaba la función social del Estado de la función económica de las empresas privadas de capital, el modelo Keynesiano que dominó las economías después de las crisis del 29 hasta los años sesenta, coexistió con organizaciones de la economía social que no perdieron su accionar social en la economía. Incluso coexistieron con modelos fordistas y tayloristas de producción y organización del trabajo. Sin embargo, los cambios sufridos por el modelo durante las tres últimas décadas del siglo XX, ponen en jaque la división económico-social entre el Estado y la empresa capitalista. Estas instituciones no eran capaces de responder a la gran cantidad de problemas económicos y sociales imperantes en la sociedad. Esta incapacidad y los cambios permanentes, permiten la emergencia de la economía social, la cual se abre camino con fuerza bajo nuevas modalidades de respuesta a las necesidades de una sociedad que ve en ella una opción de salida de la situación actual.

De esta manera, a partir de los años ochenta emerge una gran atención por la economía social a nivel académico, atención fragmentada en cooperativas agrarias, cooperativas de trabajo asociado –CTA-, sociedades laborales, organizaciones voluntarias, entre otras, con un amplio

enfoque disciplinar en el abordaje del tema. Finalizando los ochenta Powell (1987), Vienney (1988), Munkner (1988), Levesque y Malo (1991), Draperi (1992) y Perri y Pestoff (1993) presentaban balances sobre el estado de la investigación en este nuevo objeto de estudio de las ciencias sociales. Los autores dieron cuenta de la pluralidad de enfoques y concepciones para aprehender esta realidad. Emerge así el campo de la Economía Social, que ha recibido otros nombres tales como Tercer Sector, Sector Voluntario, Sector No Lucrativo, Economía Solidaria, entre otros.

Rafael Chaves y José Luis Monzón (2008) construyen un panorama de la investigación en Economía Social. En el análisis de las propuestas teóricas elaboradas alrededor del *Tercer Sector* (TC), encuentran dos enfoques teóricos importantes, un enfoque europeo que integra cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones, conocido como la *Economía Social* (ES) y otro promovido por la literatura de corte anglosajón, que integra el sector no lucrativo integrado por las organizaciones no lucrativas (*non profit organizations NPO*). Los autores encuentran similitudes entre los dos enfoques y un espacio común de organizaciones microeconómicas, pero reconocen la existencia de divergencias conceptuales y metodológicas, lo que dificulta la agregación de estas entidades en una sola configuración organizacional, el tercer sector (TC). De esta manera, los autores identifican dos vertientes de estudio de esta realidad social que intentan levantarse como el paradigma dominante, por un lado, la concepción de la Economía Social (ES) de tradición latina y por el otro, la concepción anglosajona de las Entidades del Sector No Lucrativo (*Nonprofit Organizations NOs*) (Tabla 4). Como Tercer Sector (TC) se conoce en Estados Unidos a partir de los años sesenta. Etzioni (1973), Levitt (1973) y Nielsen (1979), son los primeros en usar el término. En Europa, años más tarde se utiliza el concepto para describir el sector situado entre el sector público y el sector capitalista, cercano al concepto de ES.

**Tabla 4. Economía Social y Entidades del Sector No Lucrativo**

	<b>Economía Social (origen latino)</b>	<b>Nonprofit Organizations (origen anglosajón)</b>
<b>Conceptos que incluye</b>	Economía Solidaria, Economía Popular, Empresas Sociales y Empresas de Participación	Sector Voluntario y Tercer Sector
<b>Excluye</b>	Entidades no lucrativas que no gozan de funcionamiento democrático ni están al servicio de las familias o de otras entidades de la Economía Social	Cooperativas y otras empresas de economía social que compiten en el mercado con las empresas tradicionales capitalistas
<b>Tendencias o concepciones teóricas</b>	El término economía social, de raíz francesa, fue divulgado a partir de 1830 por el economista liberal Charles Dunoyer, quien propugnó un enfoque moral de la economía. Leon Walras establece los precedentes del moderno concepto de ES y construye una primera delimitación del campo de actividad de la ES en el que se incluyen las cooperativas, las mutualidades y las asociaciones, tal y como hoy las conocemos. El concepto de ES tal y como se conoce hoy en día, tiene su origen en Francia en la década del setenta del siglo XX con la creación del <i>Comité national de liaison des activités coopératives, mutuelles et</i>	El sector no lucrativo es un concepto desarrollado por la literatura económica anglosajona en el último tercio del siglo XX e identifica en su seno a un amplio grupo de organizaciones no lucrativas <i>-non profit organizations (NPO)-</i> cuya característica más relevante e inequívoca es la de que en virtud de sus reglas constitutivas, no distribuyen beneficios entre las personas que las controlan (Weisbrod, 1975, 1977). La mayoría de estas organizaciones adoptan el estatuto jurídico de asociación o de fundación, aunque pueden existir también con otras denominaciones. Todas ellas se reconocen integrantes del <i>non profit sector</i> (Estados Unidos) o

	<p><i>associatives</i> (CNLAMCA) que en 1980 formuló una definición de la ES en <i>la Charte de l'économie sociale</i> en la que se consideraban tres familias principales, a las cooperativas, las mutuas y las asociaciones (Économie Sociale, 1981; Monzón, 1987).</p>	<p>de su equivalente británico, <i>voluntary sector</i>. Un rasgo distintivo básico que procede de la literatura económica clásica <i>Nonprofit</i> (Hansmann, 1980; Weisbrod, 1988) reside en el principio de no distribución de beneficios, entendido como que "Nadie tiene derecho a apropiarse de los beneficios o plusvalías de la organización" (Weisbrod, 1988, p.14), en el caso de que éstos aparecieran. Esta literatura insiste en analizar la vertiente económica de estas organizaciones por lo que cabe afirmar que excluye de este sector a la sociedad civil.</p>
<p><b>Rasgos, enfoque y organizaciones más representativas</b></p>	<p>Aparece vinculada históricamente a las asociaciones populares y las cooperativas, cuyos sistemas de valores y principios de actuación desarrollados a lo largo del siglo XIX, han servido para articular el moderno concepto de ES que incluye a diferentes clases de empresas y organizaciones, entre las que destacan las cooperativas, las mutuas, las asociaciones y las fundaciones.</p>	<p>Pone de relieve el carácter altruista de las organizaciones que lo conforman, lo que se deduce de dos rasgos, en primer lugar, del hecho de necesitar movilizar recursos voluntarios (trabajo voluntario y donaciones) y en segundo lugar la obligación de no distribuir entre sus propietarios - miembros y directivos las posibles plusvalías o beneficios generados. Este enfoque se enmarca en las tradiciones filantrópica y caritativa, siendo las fundaciones y las <i>charities</i> anglosajonas sus organizaciones más representativas.</p>

Fuente: elaborado a partir de Chaves y Monzón (2008) y Chaves y Sajardo (2006).

Finalizando los años ochenta, Laville (1994) desarrolla en Francia el concepto de Economía Solidaria, basada en una economía de tres polos: el mercado, el Estado y un polo de reciprocidad, estructurados con base en los principios de mercado, de redistribución y de reciprocidad (Polanyi, 1983). Desde este enfoque la economía tiene un carácter plural que no puede reducirse a lo mercantil y monetario. Esta propuesta integra los tres polos del sistema.

De acuerdo con Chaves y Monzón (2008) las investigaciones desarrolladas en el campo de la Economía Social, desde la década del noventa, han girado en torno a cuatro ejes de análisis:

- La delimitación, conceptualización y cuantificación de este objeto de estudio.
- El análisis de la contribución de la economía social a corregir desequilibrios socioeconómicos y a desplegar actividades y procesos de interés general o social.
- El análisis de la especificidad microeconómica de las empresas y entidades de este sector social y sus consecuencias desde el punto de vista de la contabilidad y la financiación.
- El análisis de las relaciones entre el Estado y la economía social.

Monzón (2006) da cuenta del proceso de transformación teórica y conceptual de la ES. A principios de los ochenta se intenta delimitar conceptualmente la ES en Francia. Surge una segunda oleada con la creación de CIRIEC, un grupo internacional de investigación para realizar un análisis teórico y comparado sobre la ES. Las iniciativas de investigación generadas por CIRIEC se fortalece en los años noventa, en el 2006 se delimitan conceptualmente las empresas de la ES que las diferencian de otro tipo de organizaciones. La más reciente delimitación conceptual de todo el conjunto de la ES ha sido establecida en el Informe sobre La Economía Social en la Unión Europea, promovido por el Comité Económico y Social Europeo

(CESE), elaborado por Chaves y Monzón (2007). Dicha definición se inspira en los criterios formulados por Barea (1990), Monzón y Barea (1994), Chaves y Monzón (2000) y, de forma más sistemática, por el Manual de la Comisión Europea para la elaboración de cuentas satélite de las empresas de la ES.

En la ES se identifican dos grandes subsectores, uno de mercado y otro de no mercado, donde es posible identificar varios grupos de actores: las cooperativas, las mutuas (de salud y previsión social, las de seguros de bienes), los grupos empresariales de la ES, otras empresas de la ES (empresas sociales de inserción o de finalidad social que se mueven en el mercado y adoptan diversos estatutos jurídicos, incluye también las sociedades laborales españolas, anónimas o de responsabilidad limitada; sociedades de ahorro y crédito y cajas de ahorros).

### **La vertiente Latinoamericana: Economía Solidaria**

“Desde los orígenes del capitalismo se han desarrollado múltiples propuestas y experiencias de formas económicas alternativas”, que pese a sus diferentes denominaciones: cooperativismo, autogestión, mutualismo, economía social, economía solidaria, entre otros, “han sido orientadas por un pensamiento económico-social formulado en términos ético-filosóficos y doctrinarios” (Da-Ros, 2005, p. 38). De estas formulaciones surgen principios orientadores y modelos organizativos del “deber ser” de estas propuestas económicas, derivadas de normativas de carácter jurídico y estatutario que indican cómo deben organizarse y funcionar (Razeto, 1993b), sin embargo, estas formas de pensamiento han demostrado ser insuficientes para orientar las experiencias en cuanto a una adecuada y acertada toma de decisiones y de gestión de las operaciones que realizan, construir una identidad consistente con las experiencias y búsquedas que a veces pierden el perfil inicialmente planteado, subordinándose a formas capitalistas, sin capacidad de asegurar “la autonomía cultural que necesita cualquier movimiento y proceso que aspire a realizar cambios profundos en la economía y en la vida social” (Razeto, 1993b).

Al no disponer de un instrumental de carácter conceptual y analítico propio que oriente sus procesos decisionales, estas experiencias han recurrido a herramientas de análisis proporcionadas por la economía convencional, que hacen referencia a realidades distintas y en casos, opuestas a las solidarias, afirma Da Ros (2005). Al tratar de llenar este vacío, se elaboró una teoría económica que diera identidad a estas experiencias alternativas y coherencia a su especial racionalidad, que le proporcionara herramientas propias de análisis y contribuyera a resaltar sus potencialidades. De esta manera, la concepción teórica de Economía Solidaria une bajo una identidad común, experiencias nuevas que se han desarrollado bajo diferentes denominaciones pero con objetivos similares. Se constituye en un “proyecto ético de vida” que establece un fenómeno complejo con diferentes facetas: económicas, culturales, sociales políticas y ambientales (Mario, 2003, p. 111). Por ello, el desarrollo del concepto de Economía Solidaria en América Latina contempla una fuerza de transformación social portadora de un proyecto de sociedad alternativa a la mundialización neoliberal (Boulianne, 2003).

Se conoce como “Economía Solidaria” a finales de la década de los ochenta del siglo XX, muy cercana a la aparición del tema en América Latina, con dos vertientes, una teórico-académica y otra práctica (Sara, 2007). La corriente teórica se les puede atribuir al sociólogo francés Jean Louis Laville (2004) y sus colaboradores, quienes designan así las organizaciones de la llamada nueva economía social, que surge como respuesta a la crisis del modelo de desarrollo basado en la sinergia Estado-mercado, que implicaba la separación y jerarquización de las economías. La corriente práctica surge en la economía de la inserción y de los servicios de proximidad, como una forma de creación de puestos de trabajo para ayuda familiar a domicilio.

La gran diferencia entre las organizaciones de economía solidaria y las de economía social (cooperativas y mutuales) es que las primeras tratan de aportar respuestas al desempleo estructural, a las necesidades insatisfechas por el mercado y por el sector público, agrupando generalmente diversidad de actores sociales, mientras las segundas tienden a reunir categorías de miembros más homogéneos. Esto cambia con el cooperativismo multiactivo.

Las características fundamentales de las organizaciones de economía solidaria son la hibridación de los recursos, entendida como la combinación de recursos provenientes de diferentes fuentes basado en los principios de reciprocidad, de redistribución y de mercado; y la otra característica es la construcción conjunta de la oferta y la demanda, a través de la cual las organizaciones de economía solidaria definen los servicios a prestar en función de las necesidades reales de los socios-usuarios, por medio de una participación democrática en la orientación y control de la misma (Laville & Sainsaulieu, 2004). Laville (2009) concibe la economía solidaria como una nueva forma de producir, de consumir y de distribuir. Una alternativa viable y sostenible para la satisfacción de necesidades individuales y colectivas; su finalidad es promover, de manera sostenible, las bases materiales para el desarrollo personal, social y ambiental del ser humano, siendo su valor central, el trabajo humano. Al hacer referencia a cada sujeto y a la sociedad concebida como sujeto, define la eficiencia económica en función de la calidad de vida y de la felicidad de sus miembros y de toda la sociedad. En otras palabras, retoma el proyecto originario del cooperativismo, lo que le otorga una importante dimensión política.

De esta manera, la teoría económica de la economía solidaria se fundamenta en una nueva visión de la ciencia económica, “la integración de los conceptos de economía y solidaridad, una reinterpretación de los procesos económicos y por supuesto, una reformulación del concepto de empresa y de los factores de producción” (Sara, 2007, p.10).

Para Guerra (s.f.) en América Latina la economía solidaria se presenta de forma más radical, siendo su discurso marcadamente político, casi se podría afirmar que tuvo características revolucionarias al mezclarse con la estructura productiva capitalista, contraponiéndose al sistema imperante, al tratar de recuperar el sentido de la propuesta de los socialistas utópicos. Para el autor, este movimiento surge como resultado de una serie de situaciones acaecidas en Chile en los años setenta, se posiciona en los años noventa en la región y en el continente. Este

movimiento surge producto de una amplia y sólida tradición cooperativa basada en las propuestas europeas, en la existencia arraigada de una cultura de la asociatividad y la cultura democrática y por supuesto de la necesidad de sectores populares de enfrentar el desempleo creciente y la pobreza a través de organizaciones populares de tipo informal.

Bastidas y Richter (2001) trabajan algunos autores representativos relacionados con la economía solidaria en Latinoamérica y la emergencia de este movimiento alternativo (Tabla 5).

**Tabla 5. Autores representativos relacionados con la economía solidaria en Latinoamérica**

Autor	Algunos conceptos de economía solidaria
<b>Manfred Max-Neef (Chile)</b>	Trabaja la economía solidaria a partir de la noción del “mundo invisible”, pequeñas empresas populares y solidarias que proponen un nuevo enfoque de desarrollo económico y social a escala humana.
<b>Luis Ignacio Gaiger (Brasil)</b>	Trabaja la iniciativa popular para la generación de trabajo y renta, basada en la libre asociación de trabajadores y en los principios de autogestión y cooperación.
<b>Paul Singer (Brasil)</b>	La define como un modo de producción y distribución, alternativo al capitalismo, caracterizado por la posesión y el uso colectivo de los medios de producción y distribución, creado y recreado periódicamente por los marginados del mercado laboral.
<b>Marcos Arruda (Brasil)</b>	Lo define como un movimiento que transforma la esfera socio-económica con profundos cambios en las relaciones sociales y culturales.
<b>Ademar Bertucci (Brasil)</b>	Habla de tres grandes desafíos: construir nuevas identidades de sujetos solidarios y articular redes de innumerables iniciativas, resistir al capitalismo y reforzar la variedad de actividades que cubren todos los sectores.
<b>José Luis Coraggio (Argentina)</b>	Diferencia la economía solidaria de la economía empresarial capitalista por su lógica, la reproducción ampliada de vida y la no acumulación de riquezas, de ahí que la presente como una alternativa a la economía capitalista.

Fuente: elaborado a partir de Bastidas y Richter (2001, pp. 67-69)

El sociólogo Luis Razeto es uno de los principales exponentes de la vertiente latinoamericana de la Economía Solidaria. Su pensamiento encontró especial acogida en la iglesia católica. Desde afuera, la pobreza se visualiza en lo que tiene de carencias y se la entiende como resultado de procesos estructurales, o en cuanto recaen sobre ella los efectos de fenómenos, procesos y acciones que se generan en otras esferas de la sociedad y que la impactan. Pero el mundo de los pobres está constituido por personas, familias y grupos humanos que tienen capacidades y que despliegan acciones e iniciativas constantes, tendientes a hacer frente a los problemas que los desafían (Razeto, 2001, pp.7-8). El autor hace énfasis en los esfuerzos de integración y de superación de la pobreza, desde un plano económico. Por ello verifica que el semblante de las grandes ciudades latinoamericanas ha cambiado en estas últimas décadas gracias a un fenómeno social y económico, que sin ser nuevo, ha adquirido una extensión importante: “la formación y establecimiento de numerosas pequeñas actividades productivas y comerciales cuyos protagonistas son los grupos sociales empobrecidos de los barrios y poblaciones marginales” (p. 8).

Entendiendo los diversos cortes de la realidad, cada uno de estos fenómenos han sido denominados por economistas y sociólogos como economía informal, pequeña producción urbana, economía sumergida, economía invisible, economía de subsistencia o economía popular. No obstante sus diferencias, todos ellos engloban un universo de iniciativas y



experiencias que, de acuerdo con Razeto (2001), incluyen al menos aspectos tales como: el trabajo independiente de numerosos trabajadores que producen bienes, prestan servicios o comercializan a pequeña escala; la aparición de microempresas familiares, unipersonales o de pequeños socios que elaboran o comercializan a pequeña escala, normalmente situados en el mismo lugar de residencia de los dueños; y finalmente, las organizaciones económicas populares, pequeños grupos o asociaciones de personas y familias que se juntan y gestionan en común recursos escasos para desarrollar mancomunadamente actividades que generen ingresos y permitan el aprovisionamiento de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades básicas (pp. 7-8). En este sentido, la economía solidaria constituye “una propuesta eficaz y un proyecto integrador de los esfuerzos necesarios para producir desarrollo social y superar la pobreza” (p. 20).

Para Razeto (1993a) los términos “economía” y “solidaridad” pertenecen a campos separados y posiblemente opuestos, ya que la economía tradicional no incorpora entre sus términos el concepto de solidaridad, con excepción del cooperativismo. Pero aún éste ha “encontrado grandes dificultades para hacer presente su contenido ético y doctrinario al nivel del análisis científico de la economía” (Razeto, 1993a, p.12; Zabala, 1998). Para superar este obstáculo Razeto (1993a) propone “romper con una visión reductora que confunde economía con economía de mercado”, como afirma Laville (1998, p. 345). El mercado es solo uno de los componentes de la economía, dominante en la empresa de capital, mientras en la organización social la economía de no-mercado y la no-monetaria adquieren relevancia.

En otras palabras, para Razeto (1993a) la economía solidaria o la economía de solidaridad es “una búsqueda de formas alternativas de hacer economía, basadas propiamente en la solidaridad y en el trabajo”. Cuando el autor introduce el concepto solidaridad en la economía, habla de incorporarlo en la teoría y en la práctica. Pues el concepto solidaridad ha quedado rezagado de la economía, donde priman conceptos como el interés individual y la competencia, la búsqueda de la riqueza material y el consumo desenfrenado, en contraposición al contenido ético y solidario del trabajo mancomunado. Al incorporar la solidaridad en la economía, se tiene una orientación fuertemente crítica respecto de la economía de mercado, al considerar que no existe una sola forma de organizar actividades y unidades económicas (Da-Ros, 2005).

La Economía Solidaria es aquella que está presente y actúa en todos los niveles estructurales y organizativos que definen las diferentes fases del ciclo económico; es un concepto nuevo que hace parte de la cultura latinoamericana (Razeto, 1993, 1993a). El autor considera extraña su unión, pues sus discursos son separados. Mientras la economía está inserta en un lenguaje fáctico y en un discurso científico, la solidaridad pertenece al lenguaje valorativo y al discurso ético. La economía denota utilidad, escasez, intereses, propiedad, necesidades, competencia, conflicto y ganancia. Aunque el discurso de la ética y valores como la libertad de iniciativa, eficiencia, creatividad individual, justicia distributiva, igualdad de oportunidades, derechos

personales y colectivos, la solidaridad y la fraternidad o la gratuidad no son ajenos a ella, normalmente están separados. Es necesario incorporar la solidaridad a la teoría y a la práctica de la economía, afirma el autor, pues si se siguen pensando de manera aislada, la solidaridad empezaría su trabajo cuando la economía lo haya terminado, haciendo que la actividad económica, sus estructuras y procesos no sean solidarios. Si las organizaciones y los procesos económicos son resultado de la acción real y compleja de los hombres, es importante reconocer la presencia de la solidaridad en la economía (1993, 1993a), de ahí que la economía solidaria exprese una orientación crítica y transformadora respecto de las grandes estructuras y los modos de organización y de acción que caracterizan la economía contemporánea.

En este sentido, Razeto (1993a) propone que en el mundo globalizado habrá economía de solidaridad “en la medida en que en las diferentes estructuras y organizaciones de la economía global vaya creciendo la presencia de la solidaridad por la acción de los sujetos que la organizan”; así, se identificará la economía de la solidaridad “en aquellas actividades, empresas y circuitos económicos en que la solidaridad se haya hecho presente de manera intensiva y donde opere como elemento articulador de los procesos de producción, consumo y acumulación”. Así, Da Ros (2005) identifica en la propuesta de Razeto (1993a), dos procesos de solidarización, el primero una solidarización progresiva y creciente de la economía global, y el segundo, un desarrollo paulatino de un sector especial de economía de solidaridad.

### 2.1.3. *Prospectiva: el futuro del cooperativismo*

Toda experiencia empresarial integrada al sector social de la economía (Europa) o al sector solidario (América Latina), se encuentra mediatizada por unos mecanismos ideológicos y de praxis económica sustentados en el redimensionamiento de factores productivos diferentes al capital (Zabala & Arboleda, 2004). En estas unidades económicas, las categorías trabajo y cooperación, denominadas “comunidad” por Luis Razeto, son las que colocan las condiciones a las demás fuerzas que intervienen en los procesos productivos. De ahí que, para Zabala (2004), estas experiencias manifiesten condiciones particulares, esenciales para determinar su éxito empresarial. Desde esta perspectiva, el autor propone tres hipótesis que configuran, precisan y delimitan las condiciones de éxito de cualquier unidad económica que se caracterice por el predominio de estos dos factores: trabajo y cooperación (Tabla 6).

**Tabla 6. Tres hipótesis sobre las condiciones de éxito de las empresas de economía social y solidaria**

Característica	
1	“El éxito empresarial de las empresas de economía social y solidaria, se mide por su capacidad de incidir de manera directa en la formación de una alta calidad de vida entre los sujetos sociales hacia los cuales dirige su acción económica y social” (Zabala, 2004). En otras palabras, a diferencia de las empresas de capital, su éxito no está medido en variables financieras, de flujo de capital, de minimización de costos, de optimización de recursos, de ampliación de mercados, y por supuesto, de incremento de patrimonio y utilidades. Por su objeto social, por su razón de ser, el éxito de estas organizaciones se mide por el cumplimiento estricto del objeto social para el cual fueron creadas.
2	“El éxito empresarial de las empresas de economía social y solidaria se encuentra determinado por su localización. Esto es, por la capacidad de establecerse y echar raíces en un territorio concreto, constituyéndose como un nuevo componente de la cultura de sus gentes” (Zabala, 2004). La razón de ser de estas unidades económicas son los actores sociales que las crean, quienes se unen a ellas en calidad de sujetos de la acción empresarial con el propósito de que se les permita su

acceso oportuno, suficiente y racional a los satisfactores de necesidades humanas. En esta medida, se identifican los núcleos humanos con su asentamiento y sus potencialidades. De donde, el éxito empresarial no está medido por la capacidad de expansión comercial geográfica o de transacciones por fuera del circuito económico de dichas empresas.

3 “El éxito empresarial de las empresas de economía social y solidaria es el resultado de un proceso de encadenamientos de empresas de su mismo tipo, las cuales realizan el encuentro de semejanzas y necesidades comunes, logrando –a su vez- producir cooperación en un nivel superior” (Zabala, 2004). Su éxito depende de la capacidad que tengan estas organizaciones de lograr un ambiente de intercooperación, en otras palabras, en su capacidad de convertirse en un grupo empresarial homogéneo en su nivel y autónomo en su individualidad.

Fuente: elaborado a partir de Zabala (2004)

## **Retos del Cooperativismo**

Con el advenimiento de la crisis de identidad se ponen de manifiesto una serie de problemas del cooperativismo que constituyen retos a superar en el sistema imperante. Para Izquierdo (2005) estos problemas podrían resumirse así: la pérdida de la naturaleza y esencia cooperativa; la deficiente estructura, diversificación y base financiera del cooperativismo; los deficientes procesos de educación; el marco legal inadecuado y el deterioro de las relaciones Estado-Cooperativa, y la falta de integración. Estos retos remiten al problema de la identidad cooperativa, por lo tanto, recuperar la ratificación histórica de su validez es la principal tarea del movimiento cooperativo.

Si la globalización neoliberal trae consigo “la descontextualización de los referentes culturales y la deconstrucción de las identidades” (Izquierdo, 2005, p. 57), es innegable la necesidad de que el cooperativismo retome aquellos elementos esenciales que lo han identificado y constituyen su fundamento. Para el desarrollo cooperativo no basta la existencia de principios, valores y de una concepción de empresa cooperativa, es necesario “establecer propuestas que fortalezcan su identidad, sus fundamentos, para enfrentar la globalización neoliberal y lograr transformaciones” (p. 57); una estrategia cuyo objetivo sea el accionar encaminado a dos direcciones principales: lo ideológico y lo empresarial.

Es necesaria una ‘Educación Cooperativa’ entendida como “un proceso capaz de responder al desarrollo del individuo a partir de objetivos claros y precisos, pero que sus resultados tributen a la formación de fuertes convicciones en éstos que demuestren su capacidad de expresar sus derechos y sentimientos personales en pro del movimiento solidario” (Izquierdo, 2005, p. 58). Una educación que parta de sus dirigentes y asociados al público en general, orientada al marco axiológico cooperativo: sus principios y valores. Educación entendida como la “actividad propiamente humana que facilita el discernimiento sobre su propio universo, a menudo cerrado y absolutizado”, educación para la libertad, “para no quedarse prisionero de un universo conceptual particular que determina –en gran parte- nuestros pensamientos y nuestras acciones”, así la educación es “el acto de humanización por excelencia, vinculado a perspectivas culturales determinadas. Es un acto de dignidad humana” (Rojas et.al., 2007, pp.95-97). El objetivo básico de la educación cooperativa es una revolución profunda de la conciencia humana hacia un discernimiento más pertinente. Por ello, es preciso evitar que el cooperativismo se convierta en un dogma agudo del adoctrinamiento, una imposición de

valores y principios, forzando la adhesión sin comprender lo que es valorizado, destruyendo toda posibilidad de reflexión; la infantilización del otro. “Reprimir el espíritu humano es matar al hombre mismo” (p. 104). Mientras la educación persigue la comprensión y el juicio de la acción, la liberación; el adoctrinamiento ahoga el pensamiento, la voluntad. La educación cooperativa debe propender por “el desarrollo del vínculo intrínseco entre un ideal a definir y una práctica coherente para materializar dicho ideal” (p. 106).

La dirección empresarial, relacionada con el eje económico, tiene que ver con “la pérdida de la naturaleza y la esencia cooperativa; las posibilidades que tiene la empresa cooperativa para realizar una gestión en correspondencia con los esquemas modernos de gestión empresarial”, lo que conduce a “problemas de estructura; insuficiente diversificación del cooperativismo; problemas financieros; marco legal inadecuado” y “falta de integración” (Izquierdo, 2005, p. 59). La empresa cooperativa debe entender su dualidad, ser al tiempo una empresa social y económica, convivir entre lo ideológico cooperativo y lo práctico empresarial, en otras palabras, entender que lo social es viable en la medida en que el logro económico lo permita.

Con respecto a la gestión en relación con los esquemas modernos de gestión empresarial, existe un consenso más o menos aceptado que se enfoca en tres direcciones: “la dimensión estratégica o ámbito externo, la dimensión cultural o el ámbito interno y la existencia de un liderazgo capaz de integrar y armonizar las dos dimensiones anteriores” (Izquierdo, 2005, p. 60). Al igual que en la empresa capitalista, la gestión humana, la calidad y la cultura, constituyen factores claves para una buena gestión de la empresa cooperativa. En este sentido “el desafío de la empresa cooperativa, como empresa económica con elevada finalidad social, está dado en lograr llevar a cabo tendencias de gestión moderna, y que los principios y valores tradicionales del cooperativismo tomen cuerpo en las nuevas prácticas organizativas”, para lograr establecer “un proyecto transformador y una identidad diferencial” (p. 63).

Con respecto a la estructura, una de las grandes desventajas del cooperativismo está en función de su tamaño y dificultad para “responder a los cambios, emprender proyectos de concentración, o simplemente de colaboración en el campo económico y social” (Izquierdo, 2005, p. 63). En aras de mantener una mayor participación y una vida societaria más rica, una disyuntiva entre lo social y lo económico, independientemente de su tamaño debe seguir respondiendo a sus proyectos de desarrollo social y al continuo accionar con sus socios. Otro aspecto de cuidado en la estructura de la organización cooperativa tiene que ver con el ejercicio del poder y el control y fortalecimiento de los eslabones que configuran el sistema, especialmente con lo que a democracia participativa se refiere.

En referencia a la diversificación cooperativa, es evidente la existencia de diversos tipos de cooperativas en la economía, por ello no es viable definir un modelo tipo de cooperativa; sin embargo es posible determinar que independientemente del tipo de cooperativa que sea, debe tener presente la satisfacción de las necesidades vitales de sus asociados.

En lo financiero el cooperativismo se considera cualitativamente débil, a pesar del desarrollo cuantitativo del cooperativismo financiero –de ahorro y crédito-, se evidencia “la pérdida de la naturaleza de las cooperativas, la escasa diversificación de sus servicios y el estado actual de las relaciones Estado-Cooperativa” (Izquierdo, 2005, p. 64). Estas relaciones no son fáciles de establecer, pueden rayar en el extremo paternalismo o en la indiferencia total, de ahí la necesidad de redimensionarlas porque revisten gran importancia en el ejercicio cooperativo.

La falta de integración “ha limitado las posibilidades de desarrollo del cooperativismo y no ha generado acciones conducentes a fortalecer uno u otro tipo de cooperativa ni a integrar el sector cooperativo en sus diferentes representaciones” (Izquierdo, 2005, p. 64). La cooperación solidaria propende por la conciliación del desarrollo integral de toda la sociedad con respecto a la dignidad de la persona humana; donde “el concepto de red solidaria posibilita el debate acerca de una nueva relación entre la producción/acumulación/distribución de la renta, por un lado, y de la producción/acumulación/distribución del conocimiento, por el otro”; en otras palabras, “las redes solidarias constituyen la base de una radical reorganización de las relaciones de poder” (Rojas, et.al., 2007, p.121). Estas redes solidarias de cooperación pueden ser entendidas como “un sistema de organización de las actividades sociales, cuyo sentido de la pluralidad y la tolerancia interna se desarrolla mediante la participación libre de las personas que deciden sobre el sentido de la acción [...]; que las decisiones tomadas por todos los que en ella participan y que este carácter democrático en la toma de decisiones sea asumido porque existe una sinergia política y una convergencia de modos de ser” (p. 125). Lo anterior implica la superación de la diferencia entre quien toma las decisiones y quien las ejecuta, por un lado y, por el otro, la autonomía en la toma de decisiones de cada nudo o unidad de actividad, es decir, la no interferencia de personas ajenas a la colectividad. De esta manera, la noción de redes solidarias remite a la cuestión de ciudadanía, donde el control y la gestión del proceso de organización social son posibles cuando un grupo o comunidad se emancipan y actúan en un marco de autonomía plena. De esta manera, “la reflexión sobre la intercooperación o cooperación en red solidaria”, apunta hacia la necesidad de “pensar en función de economías plurales”, donde “lo más importante es el derecho de las personas y de los grupos a existir y a poder estar contra o fuera de un paradigma establecido” (pp. 131-132). La comprensión de las redes y del tipo de solidaridad cooperativo no es y no puede ser homogéneo, pero si puede ser ideológicamente compartido.

En términos generales, para Izquierdo existen peculiaridades del quehacer cooperativo que lo acercan o lo alejan de una dirección empresarial de excelencia, por ello determina algunas estrategias básicas para este sector: “reafirmar la esencia, la naturaleza de la empresa cooperativa; reforzar la dirección, el liderazgo, la estructura del cooperativismo; consolidar y desarrollar el cooperativismo financiero, agropecuario y de los servicios; fortalecer las relaciones Estado-Cooperativas; reforzar la intercooperación y la integración cooperativa” (Izquierdo, 2005, p. 64). No existe un formato definido para cada una de ellas, su forma de

aplicación e implementación dependerá del contexto en el cual se encuentre el proyecto cooperativo. Sin embargo, se puede reconocer que el cooperativismo –y en general el asociativismo- “es el movimiento socioeconómico más grande de la humanidad –que además humaniza al hombre-“ (p. 65). En esencia, el Cooperativismo ha conducido, en cierta medida, a atenuar las grandes diferencias que hoy existen en la llamada “Aldea global” (p. 65).

El cooperativismo, ha experimentado en su historia bicentenaria un notable desarrollo y diversificación en todo el mundo, ha manifestado límites y crisis en su expansión, y no ha llegado a imponerse como sujeto autónomo dotado de efectiva capacidad de dirección de los cambios económicos y políticos, manteniéndose en un plano subordinado respecto a las grandes tendencias tanto del mercado como de la economía pública. Sin embargo, dificultades de acceso al capital, problemas de gestión, escaso dinamismo de innovación tecnológica, tendencias a la burocratización, pérdidas de identidad y asimilación de prácticas capitalistas, dependencia respecto al Estado y a los apoyos públicos, dificultades en su inserción en los mercados, configuran un cuadro de problemas que son recurrentes en el movimiento cooperativo (Razeto, 2001). El autor propone un nuevo modelo de empresa de trabajadores, basado en distintos modos de integración y asociación inter-cooperativa y nuevas formas de inserción en los mercados, una orientación económico-científica de la cooperación que corrija algunas cosas de los aspectos doctrinarios e ideológicos que han guiado el movimiento por mucho tiempo. Propone una nueva manera de entender el cooperativismo dentro de la economía solidaria, buscando formas de empresa alternativa a la racionalidad económica imperante, comprendiendo el mercado y la economía de una manera más social.

## **2.2. Cooperativismo en Colombia**

La Constitución Colombiana (1991) reconoce la existencia de organizaciones solidarias y asociativas. Con la crisis del sector cooperativo financiero (1997-1999), aparece la Ley 454 (4 de agosto de 1998), donde se definen los principios y el marco conceptual de un sistema de economía solidaria, se determina quienes pueden hacer parte del sistema y se integran las cooperativas y el sistema cooperativo en general al sistema de economía solidaria. En este sistema se pueden inscribir un buen número de organizaciones, empresas, instituciones y entidades con carácter y estilo organizacional social y económico, siempre y cuando cumplan con el artículo 2 de la Ley 454 que reza: “un conjunto de fuerzas sociales identificadas con prácticas solidarias, autogestionarias, democráticas y humanistas, con ánimo de servicio más que de lucro y que además, están interesadas en el desarrollo integral del ser humano”.

De acuerdo con Ricardo Dávila (2002a, 2002c) el desarrollo del concepto de economía solidaria en Sur América, permite definir los aspectos en los cuales estos arreglos organizacionales son diferentes de las otras formas organizacionales y empresariales: la motivación, la primacía del ser humano sobre el capital, la manera como se concibe y se realiza la administración y la manera como se entiende y distribuye el excedente. Con base en estos cuatro aspectos se

plantea la existencia de una organización alternativa y solidaria, siendo un buen ejemplo de ello las cooperativas. Aunque en Colombia se han dado adelantos sustanciales en términos de desarrollo y práctica para la realidad solidaria y cooperativa, existen algunos aspectos críticos que deben ser revisados, afirma Dávila (2002b): la tendencia al modelo burocrático tradicional, fundamentado en el desarrollo legal y normativo, se ha traducido en normas, leyes, artículos, que a la larga han generado un desequilibrio. El desarrollo legal y normativo se ha convertido en un obstáculo que conduce a una organización jerarquizada, llena de reglamentos y normas, lo que se traduce en centralismo y manejo vertical del poder.

La cooperativa es una organización, que produce interacciones sociales, genera cultura, desarrolla memoria y crea identidad, "puede ser entendida como una unidad que representa la sumatoria entre la asociación de personas y la empresa productiva. Esta unión tiene un doble objetivo (económico y social), donde lo económico se considera como el medio para conseguir el objetivo social" (Dávila, 2002b). La cooperativa es una organización alternativa, una forma organizacional diferente con un estilo de gestión particular. Un modelo de democracia participativa que reemplaza las prácticas jerárquicas y burocráticas por prácticas democráticas y participativas, donde el poder se ejerce desde una concepción diferente.

Las cooperativas constituyen modelos de innovación y éxito (Dávila, 2002b). Los fracasos de las cooperativas de reforma agraria en los setenta, o de las cooperativas de comercialización en los ochenta, o la crisis de finales de los noventa del sector cooperativo financiero, han generado un mito, al considerarlas ineficientes, poco productivas y con alta tendencia al fracaso. Lo anterior se da, gracias al desconocimiento social que se tiene sobre el papel y la acción que cumplen las cooperativas en el marco del modelo de desarrollo del país. Los estudios adelantados por el Instituto de Estudios Rurales (IER), permiten afirmar que "en varias regiones y localidades del país los casos de éxito e innovación en la gerencia cooperativa son una generalidad. El fracaso es la excepción" (Dávila, 2002b).

La cooperativa, constituye un modelo particular de gestión. La doctrina cooperativa se ha venido desarrollando lentamente durante cincuenta años, desarrollo supeditado al quehacer cotidiano de sus actores, quienes aprenden de la experiencia diaria, en un permanente proceso de prueba-error. El modelo gerencial de las cooperativas en Colombia, es una buena expresión de "la Administración como un arte, en el cual la intuición juega un papel primordial y la experiencia es la única fuente de aprendizaje y entrenamiento de los administradores" (Dávila, 2002b).

### *2.2.1. Cooperativas de trabajo asociado –CTA-*

La Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, aprobada por la Asamblea General del Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios (CICOPA), define que las cooperativas de trabajo asociado (CTA) deben tener las siguientes características básicas: su propósito es crear y mantener

puestos de trabajo sustentables, que generen riqueza, mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo comunitario y local; se basan en la adhesión libre y voluntaria de los socios; el trabajo está a cargo de éstos; la relación entre el asociado y la cooperativa es distinta a la del trabajo asalariado dependiente y el individual autónomo; se rigen por regímenes democráticamente concertados, y son autónomas ante el Estado y terceros en lo referente al trabajo, la gestión y la disposición y manejo de los medios de producción (CICOPA, 2005).

La Ley 79 (23 de diciembre de 1988), en su artículo 59 definió la naturaleza de las Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado en el país: “En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes”.

El artículo 3º del Decreto 2879 (7 de septiembre de 2004), determinó que: “...constituye una práctica prohibida y no autorizada la prestación de servicios a terceros cuando una persona natural o jurídica, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado o una Empresa Asociativa de Trabajo prestan servicios en los eventos específicamente previstos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 para las Empresas de Servicios Temporales”. Con la promulgación de este decreto empieza a generarse todo un debate en el país alrededor de la pertinencia del modelo de las CTA, cuando las incesantes denuncias mostraban el uso indebido de la figura.

### *2.2.2. Denuncias y problemas relacionados con las CTA*

*Las cooperativas de trabajo asociado se han convertido en una de las principales modalidades por medio de las cuales el gobierno y muchas empresas privadas escatiman los derechos laborales de los trabajadores colombianos y se esfuerzan por debilitar a las organizaciones sindicales. (Benavides, 2009b)*

A partir de la revisión de la literatura pertinente sobre el tema, se identificaron cuatro categorías de análisis en relación con los problemas de las CTA en Colombia, las cuales se desarrollan a continuación:

#### **La pérdida de carga ideológica de las manifestaciones cooperativas frente al uso de un mayor lenguaje empresarial**

La erosión de las concepciones originales del cooperativismo en el plano ideológico discursivo, en el plano conceptual y organizacional cooperativo y en el plano laboral, han llevado a las transformaciones que vienen sufriendo las cooperativas en el plano organizacional o institucional (Bertullo, 2007). El autor analiza estas manifestaciones a partir de tres advertencias: los cambios organizacionales, los cambios en el marco laboral de las relaciones laborales y los cambios en el discurso.

Bertullo (2007) explica los cambios organizacionales desde el análisis realizado por Alicia Kaplan (1996) sobre las "Mutaciones estructurales de las cooperativas". La autora identifica



una serie de mutaciones que ponen en duda la capacidad de estas organizaciones de prosperar y extenderse, como consecuencia de subvertir su naturaleza misma y de la pérdida de su identidad cooperativa. Lo anterior se verifica cuando ubican el factor capital en el centro sobre el cual gira la organización y los demás factores de la misma, incluyendo lo humano-social; contradiciendo su esencia misma.

Para analizar los cambios en el marco laboral de las relaciones laborales, Bertullo (2007) acude a la noción de la "huida del derecho del trabajo" explicada por López y Mora (2006), para quienes la precarización laboral de las empresas convencionales ha permeado el campo del cooperativismo a través de la "deslaboralización" del estatuto del trabajador, su transformación en organizaciones proveedoras de empleo temporal y el abuso de la herramienta cooperativa para los procesos de tercerización. Fenómeno que en Colombia ha tomado el nombre de Cooperativas de Trabajo Asociado CTA, con el consecuente silencio cómplice del Estado.

Al analizar los cambios en el discurso cooperativo, Bertullo (2007) evidencia la mutación de fondo que viene ocurriendo en el cooperativismo, a partir de Orellana (2007), quien sostiene que al igual que la empresa capitalista tradicional, las cooperativas deben hacer frente a dos tópicos: 1. "La organización y coordinación de las actividades para el funcionamiento eficiente de la empresa" y 2. "La medición y determinación de las producciones o aportaciones individuales de los miembros a la producción conjunta" (p. 98). Así, la única diferencia entre las cooperativas y las empresas capitalistas tradicionales, radicaría en que el control de las decisiones recae en sus trabajadores propietarios, representados por la Asamblea o el Consejo. Haciendo que las diferencias entre una y otra forma de organización esté en función del plano organizativo o del proceso de toma de decisiones y no, como debería ser, en el campo de los propósitos y de la ideología.

En suma, para Bertullo (2007) el principal detonante de las mutaciones en las organizaciones cooperativistas, tiene su origen en la pérdida de carga ideológica de las manifestaciones cooperativas frente al uso de un mayor lenguaje empresarial, que lleva al vaciamiento del contenido ideológico y valorativo de las expresiones cooperativas. De aquí surge un problema que ha rondado a las cooperativas durante mucho tiempo, la posibilidad de "encontrar y desarrollar un modelo de gestión propio que basado en los valores y principios universalmente aceptados, obtenga legitimidad y expresión en el campo de la gestión cotidiana" (p. 101). Tres orientaciones permitirían la construcción de este escenario: El sector cooperativo debe tener una fuerte imbricación con el sistema educativo en todos sus niveles; un financiamiento en igualdad de condiciones para las organizaciones cooperativas y las empresas convencionales; y, que las cooperativas sean consideradas como instrumento del desarrollo y no simplemente como herramientas de políticas sociales compensatorias y focalizadas.

## **La utilización de las CTA como figuras de desregularización laboral que atentan contra derechos fundamentales del empleado y del trabajador**

Para el sociólogo y abogado Eduardo Benavides Legarda (2009b) el punto crítico del mundo laboral colombiano de las últimas dos décadas ha sido la utilización por parte de los empresarios de la figura de la cooperativa de trabajo asociado (CTA) como una forma de evadir el Código del Trabajo, la seguridad social y los aportes parafiscales, negando así los derechos de empleados y trabajadores. Esto permite la desnaturalización de la relación laboral mediada por un contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, al transformarla en un convenio cooperativo en el que no existen los dos extremos antagónicos “patrón-trabajador”, sino una relación entre socios y propietarios al mismo tiempo. En este sentido, el autor denuncia la proliferación de estas figuras organizacionales en todo el largo y ancho del país, en todos los sectores de la economía, sin mayores controles del Estado. Esto sumado a la ilegalidad, permitió que la figura se convirtiera en el mayor dolor de cabeza de las centrales obreras nacionales.

Con la apertura económica y la globalización de principios de los noventa, los empresarios tuvieron que buscar formas de sobrevivir en el mercado. Amparados en las reformas laborales de la década, los empresarios reducen los puestos de trabajo, generando tasas de desempleo por encima del 20%, presentes por primera vez en el país (Benavides, 2009b). Como no podían despedir a todos los empleados y trabajadores, acudieron a nuevas figuras de contratación que les permitieran mayores ahorros en mano de obra. La forma jurídica de las CTA fue muy expedita en este objetivo, así muchas empresas públicas y privadas les informaron a sus trabajadores que debían renunciar y afiliarse a una CTA para poder conservar sus puestos de trabajo en la empresa, ya no como empleados, sino como prestadores de servicios.

Muchas son las consecuencias de la aceptación por parte de los empleados y trabajadores de esta nueva figura legal, afirma Benavides (2009b). Como los trabajadores cooperados tienen un doble papel en la CTA, socios-trabajadores y dueños de la cooperativa, no están cobijados por el Código del Trabajo, sino por un acuerdo estatutario. En este sentido, el trabajador deja de percibir un salario y empieza a recibir una compensación, perdiendo así el derecho que como empleado tenía a prestaciones sociales legales y extralegales, un derecho “supuestamente” irrenunciable. Así las empresas dejaron de tener costosos contratos a término indefinido con los trabajadores para tener contratos por prestación de servicios, con fechas definidas de entrega de la labor o del servicio. De esta forma “la contratación laboral en Colombia por medio de las CTA se ha venido convirtiendo en la regla general, en detrimento del derecho laboral” (pp. 4-5).

De acuerdo con el sociólogo Fernando Urrea (2006a), la proliferación y el crecimiento de las CTA en Colombia es desbordado entre el 2002 y el 2004. Entre el 2000 y el 2005 las CTA pasaron de ser el 21% del total de cooperativas nacionales, al 46.1%; pasando de 732 en el 2000 a 2.980 en 2005, con un crecimiento del 407%. Entre estos años el promedio de afiliación

pasó de 75 a 160 socios en promedio, así: de 55.496 socios registrados en las CTA en el 2000, se pasó a 378.933 en 2005, para un incremento del 682.8%. Los departamentos de Antioquia, Valle, Santander, Atlántico y Cundinamarca, congregaban a 2005 el 62% del total nacional de CTA y el 80% del total de asociados. En otras palabras, los departamentos industriales del país, donde se genera el mayor nivel de empleo industrial nacional, tenían el mayor porcentaje de CTA en el país.

El Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social, de la Universidad Externado de Colombia (Farné, 2007a), estimó que a 31 de diciembre de 2006 los asociados a las CTA sumaban 451.869, con las siguientes características: el 28,9% de los socios ganaba entre 1 y 2 salarios mínimos, frente a un 41% de empleados del sector formal que tenían este nivel de ingresos. Apenas el 1% de los afiliados a las CTA tenían un ingreso superior a 4 salarios mínimos, mientras en el sector formal esa cifra era 10 veces superior. Esto permite concluir que los ingresos de un trabajador en una CTA son considerablemente menores a los que percibe un empleado en el sector formal, afirma El Tiempo ("Falsas cooperativas de trabajo asociado precarizaron la actividad y los ingresos de los trabajadores," septiembre 2006). En este mismo sentido, el representante a la Cámara Germán Reyes denunció que mientras en el 2004 el empleo nacional disminuyó un 2,3%, el trabajo en las CTA aumentó un 62%; para el 2006 la situación era similar, mientras el empleo nacional disminuyó un 6,3%, el trabajo en las CTA aumentó un 19,2%.

Según el Ministerio de Protección Social, para el 2006 se crearon 316 CTA, aumentando a 3.296 el total nacional. Por su parte, la Superintendencia para la Economía Solidaria, reporta a septiembre de 2007, 12.058 CTA inscritas en las diferentes cámaras de comercio del país. No obstante, se calcula que más del 50% de las cooperativas existentes son ilegales, afirma Benavides (2009). Al respecto, El Colombiano ("El lado oscuro de las cooperativas," mayo 2006) informa que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Superintendencia de Economía Solidaria y el Ministerio de Protección Social estiman que más de quince mil CTA operan en el país, sin un control efectivo. El hecho es tan escandaloso, afirma Benavides (2009b), que el Sr. Enrique Valderrama, director de la Superintendencia de Economía Solidaria a la fecha, en el Foro sobre las CTA realizado en la ciudad de Cali en 2007, llama la atención sobre como en el evento estuvieron representadas más de 700 CTA del país, mientras la Superintendencia solo tenía registradas 236 ("Explosión de cooperativas de trabajo asociado (CTA) se produjo en Colombia el año pasado," septiembre 2007).

En el Seminario 'Precariedad y Pobreza en el Trabajo', organizado por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá, noviembre de 2007), el Sr. Néstor Herrera, asesor del viceministro de Relaciones Laborales de la época, afirmó que sólo 2.100 CTA reportaban pagos a la seguridad social de sus afiliados, 3.000 CTA no estaban bajo el control de las

autoridades y el total de asociados se acercaba al millón ("Ingresos de afiliados a cooperativas de trabajo asociado son inferiores al promedio," noviembre 2007).

Para Benavides (2009b, pp. 6-8) es claro que las actividades que adelantan las CTA en Colombia violan los derechos de trabajadores y empleados:

- Siendo Colombia un Estado Social de Derecho, el magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz, en Sentencia SU-747 de 1998 afirma que: "El papel del Estado Social de Derecho consiste en 'crear los supuestos sociales de la misma libertad para todos, esto es, de suprimir la desigualdad social'; según lo ha señalado esta Corporación, con el término 'social' se señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas". Es claro que la actividad de tercerización o intermediación laboral de las CTA, deterioran las condiciones materiales de existencia e incrementan las desigualdades sociales, yendo en contravía del Estado Social de Derecho. (Benavides, 2009b, p.6)
- Se vulnera el derecho a la salud en las CTA. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. La salud es un estado necesario para vivir en condiciones dignas. Este derecho está contemplado en diversos convenios internacionales suscritos por Colombia (Benavides, 2009b); la Corte Constitucional ha hecho numerosos pronunciamientos sobre el tema. Si las CTA no aseguran que sus asociados se afilien al sistema de salud, están violando este precepto constitucional interno y el derecho internacional a la salud.
- Otro derecho transgredido por las CTA es la seguridad social. La seguridad es un derecho irrenunciable de segunda generación correspondiente a los derechos sociales, económicos y culturales, que requiere desarrollo normativo para su aplicación. La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra el derecho social en su artículo 22. En Colombia la seguridad social se concibe como un sistema que integra las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar para todas las personas la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios. Para Benavides (2009), el derecho a la seguridad social va mucho más allá del mundo laboral y del trabajo. De ahí que, si uno de los fines de las CTA es abaratar los costos laborales, evadiendo las obligaciones relacionadas con la seguridad social, está violentando este derecho fundamental.
- El derecho al trabajo, en todas sus manifestaciones, está consagrado en la Constitución Nacional, que en su artículo 25 dice: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 23, numeral 1º de la Declaración Universal sobre Derechos Humanos. Todos los convenios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos por Colombia, giran en torno a este derecho. El derecho al trabajo no es solo tener una ocupación, se entiende el trabajo como una herramienta indispensable

para llevar una vida digna, en tal sentido, el trabajo debe ser digno en cuanto a remuneración, estabilidad y seguridad social. Lesionar las condiciones de dignidad del trabajo significa lesionar las condiciones de existencia del trabajador y los suyos. A la luz de la jurisprudencia, las actividades de intermediación laboral o tercerización efectuadas por las CTA con el fin de disminuir los ingresos de los empleados y trabajadores, y a su vez desconocer y evadir obligaciones laborales, atenta contra el derecho al trabajo, entendido el trabajo como el instrumento hacia una vida digna (Benavides, 2009b).

- Derivado del derecho al trabajo, se encuentra el de estabilidad laboral. Se trata de la seguridad que tiene el empleado o trabajador de conservar su puesto a menos que incurra en faltas previamente establecidas, que conlleven su pérdida. Por estabilidad laboral se entiende la seguridad económica; la seguridad emocional al núcleo familiar que puede programar sus vidas en relación al estudio, recreación o adquisición de vivienda, entre otros. En las CTA las seguridades no existen afirma Benavides (2009b), de acuerdo con los estatutos cooperativos se puede desafiliar una persona en cualquier momento, y el trabajador o empleado perder su empleo sin derecho a realizar ningún reclamo. En tal sentido, el trabajador no se puede sindicalizar en defensa de sus intereses, no encuentra ni en los estatutos cooperativos, ni en el contrato cooperativo, protección alguna en relación a su estabilidad. Al ser el reino de la inestabilidad social, afirma el autor, las CTA violan este principio del derecho laboral.
- Un derecho novedoso es el derecho a un ingreso mínimo, vital y móvil, que si bien no estuvo consagrado en la Carta Política como un derecho explícito, el artículo 53 ordena que cuando el Congreso establezca el estatuto del trabajo, lo debe integrar. Este derecho no se asimila con un salario mínimo, constituye los ingresos que necesita una persona para satisfacer sus necesidades básicas de acuerdo a sus particulares condiciones de existencia. El salario mínimo, por su parte, es una obligación legal, de pagar mensualmente a los trabajadores un tope inferior. El artículo 23, numeral 3º, de la Declaración Universal sobre Derechos Humanos lo consagra; la Conferencia General de la OIT de 1928 lo incluyó en el artículo 3, numeral 3. Si la CTA tiene como objetivo reducir los costos laborales por vía de desconocer las prestaciones legales y disminuir salarios, donde no opera el concepto de salario sino de compensación, entonces no se les obliga ni siquiera a pagar el salario mínimo vigente.
- La libertad de asociación es un derecho violentado por las CTA. La libertad de asociación es el derecho de las personas a integrarse libre y voluntariamente con otras para la obtención de fines comunes, o de no hacerlo, si esa es su elección. Esto incluye la libertad de desasociarse, si así se determina. Este derecho incluye la libertad sindical, es decir, el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos sin la obstrucción de gobiernos, empleadores o extraños. La Declaración Universal sobre Derechos Humanos, en su artículo 20 lo contempla. La asociación de los trabajadores a las CTA no siempre es libre o voluntaria, tampoco su retiro, tal como lo establece el principio. Los trabajadores y

- empleados se ven obligados a integrarse a estas organizaciones, so pena de no ser ocupados y por ende de no mantener a sus familias.
- De la libertad de asociación deviene libertad sindical, derecho entendido como la garantía que tienen los trabajadores y también los empleadores de organizarse sin la intervención del Estado en defensa de sus intereses. Es un derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Constitución Nacional. De este derecho se deriva el derecho a la huelga. Las CTA violan este principio porque al no existir “supuestamente” una relación laboral entre los asociados y la cooperativa, estos no pueden constituir ni integrar un sindicato, pues este derecho se predica de quienes tienen un vínculo laboral con un empleador determinado. Al mismo tiempo, como los cooperados no son trabajadores de su cooperativa, sino “supuestamente” sus dueños, no podrían hacerse una huelga a sí mismos. Por otro lado, como no tienen ningún vínculo con el tercero beneficiario de su trabajo (empresa contratante), tampoco pueden integrar su sindicato, ni participar de una huelga que convocasen los trabajadores de la empresa. El derecho queda desconocido por completo. El derecho a la asociación, libertad sindical y huelga, se torna inocuo ante las prácticas laborales de las CTA.

“La intermediación en el mercado de trabajo o ‘tercerización’ que adelantan las CTA trae gravísimas consecuencias sociales y laborales para los trabajadores” (Benavides, 2009b), ya que al no existir una relación laboral o un contrato de trabajo, no opera el Código Laboral, no hay estabilidad laboral ni indemnización por despido, no existe ninguna obligación de pagar el salario mínimo o el mínimo vital, los asociados no pueden sindicalizarse, no existe negociación colectiva, ni hay lugar a huelga, no hay pago de prestaciones legales ni extralegales, se evade la seguridad social y los pagos de aportes parafiscales, igualmente se establece un “férreo control laboral, social y político, y se entroniza el clientelismo” (p.9).

En suma, para Benavides (2009b), como lo afirma el Dr. Carlos Gaviria en su sentencia, el problema está en el uso que se hace de la figura cooperativa de trabajo. De acuerdo con la normatividad vigente, el control de las CTA debe ser ejercido subsidiariamente entre la Superintendencia para la Economía Solidaria y el Ministerio de Protección Social. En un foro sobre las CTA realizado en el Consejo de Medellín (2009), el Sr. Miguel Ángel Lemus, representante de la Supersolidaria, afirmaba que ésta no contaba con los recursos humanos y materiales para adelantar una labor efectiva de vigilancia y control sobre las CTA.

Benavides (2009b) demuestra en su investigación que existen normas claras y reiterativas, las CTA tienen prohibido adelantar actividades de intermediación laboral, no obstante estas se promueven y proliferan sin control en el mundo laboral, gracias a un marco neoliberal que impera en el país. “[...] si cada norma nueva que sale reitera las prohibiciones a las CTA es porque el fenómeno se mantiene y continúa” (p. 11). Benavides (2009b) hace algunas aclaraciones al respecto: si bien la corte no pone en entredicho la existencia de las CTA, puesto que estas se encuentran protegidas en garantía de la libertad de asociación consagrada en la

Constitución Nacional, el uso de esta figura para la intermediación laboral atenta contra los preceptos fundamentales de la Constitución en relación con la dignidad, la vida, el ingreso mínimo vital y móvil, la igualdad, la salud y la seguridad social, al envilecer las condiciones de vida de la masa laboral y de su núcleo familiar (p.11). Al convertir el contrato de trabajo en un acuerdo cooperativo se desnaturaliza la esencia laboral, lo que constituye una violación al derecho de la libertad de asociación y a la libertad sindical y al derecho a la huelga, desconociendo así claros principios del derecho laboral: favorabilidad, capacitación, adiestramiento, descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor. La intermediación ilegal laboral que adelantan muchas CTA se opone a los tratados internacionales firmados por Colombia en relación con derechos laborales (pp.11-12). Cuando las CTA adelantan actividades de tercerización, atropellan los principios cooperativos de libre acceso y adhesión voluntaria, la participación democrática de los socios en la toma de decisiones, la igualdad entre sus asociados y la participación en los excedentes (p.12).

La firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos, ratificada por el Congreso de los Estados Unidos en el 2012, después de cinco años de negociaciones, configura un convenio bilateral de segunda generación. En materia laboral, el TLC acusa una profunda asimetría, porque solo garantiza el libre intercambio de bienes y el libre flujo de capitales, pero no dice nada sobre liberar el flujo de trabajadores. Asimetría que atenta contra la producción de ganancias debido a la libre movilidad de todos los factores de producción: capital y trabajo. Sin embargo, esta asimetría trajo un inesperado beneficio para los trabajadores colombianos, “porque los legisladores demócratas pusieron como condición que el gobierno tomara medidas para proteger a los sindicalistas, mejorar la calidad de los contratos de trabajo, defender el derecho a las negociaciones colectivas y restringir las cooperativas de trabajo asociado” (Cabrera, 2012).

De acuerdo con Puyo (nd) una de las preocupaciones para la firma del TLC por parte del Congreso de los Estados Unidos era que los pequeños empresarios que intentan acceder al mercado norteamericano representan una amenaza para su economía, debido a los bajos niveles de cumplimiento de la legislación laboral colombiana. Presentan como ejemplo lo que sucede en el sector industrial, donde está vigente la informalidad y la inestabilidad en las relaciones laborales, así como la “deslaboralización” del trabajador a través de formas de subcontratación, facilitadas por las CTA, organizaciones que no están regidas por la ley laboral colombiana. Igualmente les preocupa el hecho de que muchas de estas empresas hayan despedido a sus trabajadores para luego volverlos a vincular, ya no como empleados, sino como prestadores de servicios a través de las CTA, continuando así la relación laboral, pero eludiendo las leyes laborales que llevan a reducir las cargas laborales y a reducir los costos de la mano de obra, lo que configura para el Congreso una competencia desleal. Con la expedición del Decreto 4588 (diciembre 27 de 2006), el Gobierno Colombiano intentó salvar este desacuerdo, al tratar de acabar con esta práctica encubierta, prohibiendo a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado “actuar como empresas de intermediación

laboral, disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión” (Puyo, p. 7). Con el Decreto 2025 (8 de junio de 2011) el gobierno establece que serán penalizadas las instituciones o empresas que contraten procesos o actividades misionales permanentes con CTA. El decreto establece multas que van de mil a cinco mil salarios mínimos y que estas se destinarán al servicio del Sena. También penaliza a las Cooperativas o instituciones cuando la vinculación del trabajador a la cooperativa no sea voluntaria, la cooperativa no tenga independencia financiera o los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones. Sin embargo, la Escuela Nacional Sindical denuncia algunas cooperativas que haciéndole el quite a la norma se convirtieron en SAS –Sociedades por Acciones Simplificadas-, manteniendo así las mismas relaciones laborales que tenían cuando eran cooperativas.

*Si lo que el Gobierno buscaba con el Decreto 2025 de 2011 (que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y elimina la intermediación laboral que hacen las cooperativas de trabajo asociado) era reducir la tercerización y fomentar la formalización laboral en las empresas, por lo que se ha visto en los puertos colombianos tal norma ha resultado un completo fracaso, una amarga decepción para los trabajadores.*

*En efecto, tres meses después de expedido el Decreto 2025, en los puertos de Buenaventura, Cartagena, Barranquilla y Santa Marta ni se acabó la tercerización, ni las sociedades portuarias vincularon directamente a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), que era el espíritu que alentaba el decreto.*

*A diferencia de lo ocurrido en sectores del comercio (hipermercados), donde los asociados a las CTA fueron contratados directamente por las empresas, en los puertos los empleadores no quisieron seguir esa pauta y mejor instruyeron a las CTA para que se convirtieran en Agencias de Empleo Temporal o en Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS), las dos figuras que reemplazaron a las CTA. Resultado: el remedio resultó peor que la enfermedad, porque, según dirigentes sindicales consultados por esta Agencia, hoy los trabajadores tienen menos estabilidad y salarios más malos.*

*Es más, el Decreto 2025 terminó sirviendo para que las sociedades portuarias se desembarazaran de las CTA y continuaran contratando con agencias temporales y SAS, de las cuales, en muchos casos, los dueños son accionistas de las sociedades portuarias. Es decir, concentraron más el negocio de la contratación, en desmedro de las condiciones laborales de los trabajadores, según lo denuncia Javier Marrugo, presidente nacional del Sindicato Unión Portuaria, quien recordó que el mes pasado el Ministerio de Protección Social emitió un instructivo sobre la correcta aplicación del Decreto 2025, en el que señala que la intermediación laboral que hacen las CTA no la pueden seguir haciendo agencias temporales y SAS. Instructivo éste que en los puertos ha sido letra muerta, por lo que la Unión Portuaria ya interpuso denuncias y entabló querellas ante el Ministerio. “Nosotros siempre hemos denunciado que todas las formas de intermediación, llámense cooperativas, temporales, SAS o contratos sindicales, son factores perversos de tercerización. No consideramos que una sea peor que la otra: todas son peores. Lo que pasa es que el país le puso más los ojos a las cooperativas”, aseveró Javier Marrugo. (ENS, 2011).*

## **Problemas de participación en el Gobierno Cooperativo**

ACI-Américas propende por el establecimiento de los estándares mínimos adoptados por una Empresa Cooperativa, con el propósito de contar con una buena gerencia; reconocer el derecho de asociados(as), definir las responsabilidades del Directorio, asegurar la fluidez de la información y reconocer las relaciones con los otros grupos de interés. La ACI entiende el gobierno cooperativo como la forma en que se dirige y controla una Cooperativa, las relaciones de poder entre las y los asociados, el directorio, la gerencia, funcionarios, así como otros grupos de interés. Donde el buen gobierno cooperativo propende por una dirección correcta en rectitud y transparencia (ética) sin dejar de ser rentable, reflejando una imagen de



alto prestigio en todos sus sentidos, buscando generar confianza y un valor agregado para los(as) asociados(as).

Al reconocer las limitaciones del modelo fordista, la participación de los empleados, el *empowerment* y la democracia organizacional pasan a ser temas clave en la gestión del cambio (Varman & Chakrabarti, 2004); de hecho su estudio presenta importantes posibilidades para aquellas organizaciones que han surgido bajo esta figura y para aquellas que no. Sin embargo, la literatura sugiere serias limitaciones con los programas de democratización de las organizaciones, que dificultan el ejercicio democrático del gobierno: muchas veces no son implementados en su totalidad o son más retóricos que prácticos, conduciendo a una mayor centralización. Una de las razones de estos inconvenientes está en el mal entendimiento del proceso de democratización, pues la democracia se da por sentada y se pone el foco sobre la productividad, el crecimiento, la satisfacción del trabajo, esto sucede incluso en organizaciones democráticamente organizadas, estudios recientes dan cuenta de ello (Kruse, 1996; Keef, 1998; Pendleton & Wilson, 1998). En otras palabras, si la democracia tiene un significado central en los programas de cambio organizacional, entonces la clave del interés del investigador debería estar centrada en cómo se manifiesta la democracia en el lugar de trabajo, como se institucionaliza en la organización y qué problemas enfrenta en ese proceso de institucionalización.

Dentro del sector cooperativo se aprecia un uso que indiscutiblemente hace parte de la esencia misma del modelo, la participación de los socios en el gobierno de la organización, facilitada a través del flujo de información permanente, que permita no sólo la toma de decisiones y el ejercicio del control, sino que fomente la participación de cada uno de los asociados en el ejercicio de su doble papel, dueños y usuarios. Al respecto, Kandathil y Varman (2007) afirman que la participación de los trabajadores es un proceso de evolución repleto de incertidumbres, aún en las mejores condiciones, incluso cuando se trata de trabajadores propietarios, como en el caso de las cooperativas. En su investigación, los autores sostienen que el proceso de participación está condicionado por las percepciones que los trabajadores poseen frente a la información que consideran crítica y debe ser compartida. Para la dirección el intercambio de información es un instrumento para garantizar la participación, de tal manera que las expectativas frente al intercambio de la información se dan a través de un lazo instrumental; para los empleados está relacionada con la confianza, en un lazo de tipo institucional. Esta diferencia en las expectativas en torno a la información tiene influencia directa sobre la participación de los trabajadores.

Aunque la noción de socio/trabajador es una de las más prometedoras formas de institucionalizar la democracia en el lugar de trabajo, la evidencia sugiere que esta figura por sí misma no genera automáticamente el principio de 'propiedad psicológica', afirman Kandathil y Varman (2007); sobre todo en organizaciones donde los trabajadores, los sindicatos y/o la dirección han girado a formas colectivas de trabajo, como último recurso viable para la

supervivencia de la organización. En otras palabras, si una organización sigue trabajando de la misma manera que lo hacía cuando sus dueños eran personas naturales, familias o accionistas, conservando la estructura y la cultura existente, no se hace el tránsito a la figura de socio/trabajador, así este actor tenga derechos de propiedad sobre la organización, incluso así pueda llegar a tener una participación mayoritaria. En suma, tras ocho meses de análisis de la cooperativa, los investigadores concluyeron que los trabajadores, ahora socios, seguían considerando a la dirección como los verdaderos dueños, mientras mantenían el imaginario, para ellos, de simples empleados, subalternos.

La figura de socio/trabajador puede ser una condición favorable, sin embargo, la participación y el compromiso real de los trabajadores, bajo figuras de participación democrática, como las establecidas en organizaciones cooperativas, requieren mecanismos, estructuras e instituciones específicas, a través de los cuales los empleados puedan participar, aprendan a participar y a funcionar bajo un espacio de democracia participativa. La sola institucionalización de mecanismos de participación en una organización, no garantiza *per se* la participación de los trabajadores. La participación es multidimensional, es un fenómeno de dinámica social. Es un proceso de aprendizaje social, un fenómeno esencialmente colectivo.

### **Diferencias de intereses entre los miembros que dificultan el gobierno cooperativo**

Para Coque, Dávila y Mataix (2000, p. 2) “el gobierno de una organización está constituido por el conjunto de instrumentos de poder y control que se ejercen en ella”. Hecho de particular importancia en una cooperativa, donde los socios tienen a la vez un doble papel, capitalistas y usuarios. Mientras en las empresas capitalistas el gobierno puede entenderse como “el conjunto de instituciones y normas mediante las que los accionistas pueden vigilar el cumplimiento de sus objetivos” (p. 3), donde existe una clara separación entre los roles de propiedad y control (teoría de agencia); abordar el tema de gobierno en las cooperativas tiene otras implicaciones por la dualidad de los socios, el llamado ‘criterio de identidad’ que duplica las relaciones entre la cooperativa y sus socios; lo que supone un mayor interés por parte de los socios en el gobierno de la organización para evitar que ésta se desvíe de los objetivos trazados. Por ello se entiende que el gobierno es ejercido en forma directa o a través de la relación que los socios elegidos en las asambleas tienen con los directivos. El ejercicio del gobierno se complica cuando confluyen hasta cinco colectivos diferentes: los socios que participan operativamente, los socios directivos, los gerentes profesionales, el resto de empleados y otras personas pertenecientes o no a la comunidad que tienen relaciones con la cooperativa. No obstante, el ejercicio del gobierno entendido como participación, ha demostrado, afirman los autores, en varios casos de estudio de Latinoamérica, que las cooperativas en su fase de madurez presentan casos exitosos de gobierno e innovación gerencial, cuando éste se estructura bajo la doctrina cooperativa.

Para Tremblay, Kindo y Zuluaga (2007), la cooperativa se caracteriza, a la vez, por presentar una bipolaridad asociación/empresa, y por reunir varios actores interesados. En este sentido, el gobierno se basa en las prerrogativas de las diversas partes interesadas, gobierno que debe equilibrarse entre los diversos intereses de los miembros y el establecimiento de una estructura de equilibrio en el ejercicio del poder y del control al interior de la organización. De ahí que en el análisis del gobierno deban tenerse en cuenta las siguientes variables de análisis: el poder, el control, las funciones y responsabilidades de las partes involucradas, la transparencia y la comunicación, el liderazgo, la gestión democrática y la educación y la formación. De esta manera, la dinámica de la gestión y la administración de una cooperativa está directamente relacionada con la puesta en común de los intereses de sus miembros, en torno a necesidades y/o aspiraciones, y con el equilibrio, en términos de relación de uso, de los diferentes intereses de esos miembros y la categoría de pertenencia de los mismos. Es en el ejercicio de este doble interés, 'intereses colectivos e individuales', donde es importante aclarar las facultades, obligaciones, funciones y responsabilidades de las diferentes partes involucradas en el logro del objetivo común. Por lo tanto, clarificar las competencias, las funciones y las responsabilidades constituye la base fundamental sobre la cual se construye el gobierno de una cooperativa.

### **2.3. Cooperativismo en Antioquia**

Para Hernando Zabala (2004) la pujanza de la cultura antioqueña, característica de gran parte del siglo XX, no ha estado alejada de la economía social y solidaria, como lo ha identificado, en investigaciones recientes, Olga Lucía Arboleda (2000). A continuación se presenta un recorrido en torno a la formación de las experiencias de la economía social y solidaria en Antioquia, soportado en Arboleda (2000), Zabala y Arboleda (2004) y Zabala (1997, 2002, 2004).

#### *2.3.1. Dinámica de crecimiento, primera mitad del siglo XX*

Para Zabala (2004), la economía social y solidaria de Antioquia, especialmente la cooperativista, se forjó en la medida en que se constituían los sustratos económicos y sociales que le permitían su surgimiento. La economía antioqueña surge en torno a la actividad de los enclaves mineros y agrícolas –con una fuerte actividad cafetera comercial en mercados externos-, con la intermediación de un comercio que imprime los elementos fundamentales de la cultura económica de los antioqueños. Esta actividad intermediaria facilitó una capacidad de acumulación, en un particular encierro geográfico, que permitió invertir en las primeras industrias del siglo XX.

En 1890 se funda la Fábrica de Tejidos Hatoviejo, y en 1908 la Compañía de Tejidos (Coltejer). Estas empresas constituyen la punta de lanza para disparar la actividad inversora y de promoción empresarial en Antioquia. En el Valle de Aburrá se instalan una gran cantidad de empresas que inician el proceso de sustitución de importaciones, sobre todo en artículos de consumo personal y de hogar. Para 1916, en la subregión central de Antioquia, se encontraban

registrados 72 establecimientos industriales, los cuales ocupaban una fuerza laboral que llegaba al 10% de la población del Valle de Aburrá. Para inicios de los años veinte, se formaron nuevas empresas en el área textil, cementera, cervecera, tabacalera y de hidrocarburos, con apoyo de inversionistas norteamericanos. Este ascenso se detuvo con la crisis del 29 y las transformaciones políticas locales que le sucedieron. Una vez el panorama político fue controlado y se tranquilizaron las economías norteamericana y europea, se dio impulso a la industria mediante la renovación y adquisición de equipos para las factorías existentes y la formación de otras muchas empresas. Entre 1933 y 1945 se tienen estadísticas de constitución de cientos de empresas de diferente tamaño, con asiento en el Valle de Aburrá y en localidades fronterizas como Puerto Berrio, Yarumal y Sonsón. Con el apoyo de los gobiernos liberales, el auge industrial generó importantes incrementos en el empleo industrial y dinamizó la organización de trabajadores en diferentes modalidades.

Con este desarrollo, Medellín y sus ciudades circundantes, con énfasis Bello e Itagüí, pasaron de ser simples referentes comerciales a constituirse en ciudades modernas, centralizadas y enmarcadas por el trajinar de obreros, el estruendo de vagones, las oleadas de caminantes, el ruido tradicional de ciudades industrializadas. Esto permitió un crecimiento en la población de Medellín, de 20.000 habitantes en 1871 a 145.000 en 1938 y 328.000 en 1951. El impacto de la urbanización, activada por la industria, se hizo evidente avanzada la década de los treinta. Medellín se constituyó en una ciudad cosmopolita por excelencia y las subregiones circundantes en la despensa de sus habitantes. Muchos tratadistas de la historia de Antioquia y Medellín coinciden en señalar que el período comprendido entre los años treinta y cuarenta fueron los de mayores tasas de aumento de la producción industrial en Antioquia.

### *2.3.2. Procesos de organización económica social y solidaria*

De acuerdo con Zabala (2004), los orígenes y demás expresiones de la economía social y solidaria en Antioquia, durante el siglo XX, tienen cuatro momentos específicos, caracterizados cada uno por contextos socio-económicos también específicos.

***Las primeras manifestaciones de organización económica social y solidaria.*** Para Zabala (2004) la base de formación de la empresa social y solidaria se encuentra en la segunda mitad del siglo XIX, inserta en mentalidades exploradoras, emprendedoras, industriosas, y como resultado de las cruentas batallas partidistas de entonces. Para la época son recurrentes las prácticas organizativas centradas en lo mutualista y caritativo, propias de una sociedad típicamente cerrada. En sus inicios, fueron iniciativas de población antioqueña, que ven en la cooperación la oportunidad de perfilar un variado número de prácticas empresariales que estimulan la cooperación. Luego son prácticas urbanas ubicadas especialmente en el Valle de Aburra, constituidas alrededor de asociaciones religiosas que congregaban a sus fieles en torno a propuestas de solidaridad. También surgieron como resultado de acciones políticas provenientes de las sociedades democráticas o similares, que convocaban a ideales filosóficos, reuniendo a las gentes en torno al principio de la ayuda mutua. Como consecuencia del

esfuerzo organizativo de esta primera fase, aún se mantienen vivas cerca de dos centenares de Sociedades Mutuales, el 50% de ellas con personalidad jurídica, todas arraigadas en la tradición barrial y de agrupación religiosa que las caracterizó en sus inicios, en respuesta a necesidades de previsión y seguridad social; y más de un centenar de Sociedades Caritativas, ordenadas alrededor de expresiones organizativas no gubernamentales de todo tipo. Estas primeras manifestaciones responden a la formación de satisfactores relacionados con la necesidad de protección, contribuyen a la formación de conciencia ciudadana y de asociación humana, impulsan la organización sindical –durante los primeros años de pujanza industrial de Antioquia- y la organización cooperativa durante la fase denominada de “sindicalismo heroico”.

***La organización cooperativa como parte integrante del programa sindical.*** En su etapa inicial, el cooperativismo se encontró haciendo parte de las luchas de clase obrera en formación, junto a las más diversas aspiraciones por mejorar sus condiciones de existencia. El Congreso Obrero de 1925 dio origen a la Confederación Obrera Nacional (CON). Una de las actividades de esta integración de los trabajadores fue el establecimiento de una sección de cooperativas. Para entonces ya se había constituido la “Cooperativa Tipográfica” que editaba el periódico “La Humanidad” en Cali, la que sirvió como modelo para organizar en Medellín una similar que editaba el periódico “La Justicia”, órgano oficial de la seccional de Medellín del Partido Socialista Revolucionario. Así la forma cooperativa tuvo una importancia trascendental en el trabajo intelectual de difusión de las reivindicaciones obreras y de las ideas socialistas de la época, por intermedio de las cooperativas de tipógrafos. Finalizando 1925, en respuesta a la situación de crisis económica de los trabajadores, se crean cooperativas de producción y consumo, con su primera central en Cali. Se considera que el cooperativismo debe avanzar hacia la intervención agrícola y establecer canales de distribución, y se intervienen los pequeños y medianos manufactureros de artículos de primera necesidad. La promoción de cooperativas mediante la acción de los líderes obreros se hace evidente en 1927, época en la cual ya operaba la Cooperativa Obrera de Puerto Berrio. En estos años se constituyeron numerosas organizaciones obreras, desde las cuales se soportaba el trabajo del Partido Socialista Revolucionario, contando entre ellas a las Cooperativas. Esta fase de organización cooperativa tiene una relación íntima con el movimiento obrero organizado.

***La formación de un cooperativismo de nuevo tipo.*** En los años treinta y cuarenta del siglo XX se da una fase de organización social y solidaria centrada en la promoción de sociedades cooperativas (Zabala, 2002). Con la producción industrial se conservan muchas formas mutuales y caritativas existentes, otras se transforman en agrupaciones o cooperativas. La pujanza industrial en Antioquia instauro entre los trabajadores –obreros industriales y empleados al servicio del Estado- la adopción del cooperativismo de vertiente europea. La acción inicial de organización estuvo centrada en procesos organizativos de cooperativas de consumo y vivienda, siendo importante la experiencia de comercialización agraria en la subregión del Oriente.

En abril de 1934, un informe de la Superintendencia de Cooperativas, indicaba que para la fecha se encontraban en proceso de constitución y organización 112 nuevas cooperativas en el país, de las cuales cinco se encontraban en Antioquia (Zabala, 2004). De entre las primeras cooperativas constituidas en Colombia se encuentran las de Antioquia, un gran esfuerzo inicial fue el de la “La Antioqueña”, promovida directamente por el gobierno nacional, que tenía por objeto el mercadeo, la provisión agrícola y la distribución de artículos de primera necesidad.

La Cooperativa de Empleados de Antioquia, fue el segundo esfuerzo organizacional, promovido por la Unión Nacional de Empleados. En el campo agrícola, el principal proyecto fue la Cooperativa del Oriente Antioqueño, con sede principal en Medellín, pero con radio de acción en los municipios de Cocorná, San Carlos, Granada, Santuario y San Luis. La presencia de la cooperativa en la región fue bastante amplia, patrocinando ferias y exposiciones, contribuyendo con los encuentros cívicos y sociales, además del fomento de la pequeña industria. Debido a la dependencia de recursos de la Caja Agraria, la entidad se debilitó y sólo pudo subsistir hasta mediados de los años cuarenta.

La matriz del cooperativismo urbano de Antioquia se encuentra en la Cooperativa de Empleados (Zabala, 2004). La Unión Nacional de Empleados venía operando a nivel nacional desde comienzos de los años treinta, pese a las restricciones de organización sindical. En Medellín agrupaban cerca de setecientos afiliados, provenientes de empresas del Estado, privadas y de simples particulares. En la medida en que prosperaba el programa inicial de la cooperativa, fueron ampliándose sus servicios y estableciendo operaciones de consumo y vivienda.

La tercera manifestación de organización retoma la práctica de la década de los años veinte. Dentro del escenario de las jornadas de agitación obrera de 1933-1934, se conformaron en Medellín otras cooperativas: Cooperativa de Consumo del barrio Enciso (Asistencial de Antioquia), Cooperativa de Trabajadores de Bombas de Gasolina de Medellín y, la Cooperativa de Empleados de Medellín; los dirigentes de esta última fundarían, después la Cooperativa Familiar y la Cooperativa de Habitaciones. En los años siguientes fueron fundadas, en Medellín, la Cooperativa de Trabajadores Ferroviarios (1937), la de Empleados del Ferrocarril y la del Magisterio del Departamento de Antioquia. En 1938 se fundó la Cooperativa de Empleados Municipales de Medellín y la Cooperativa Familiar de Medellín.

Comenzando los años cuarenta se registraron la Cooperativa de la Fábrica de Licores de Antioquia y la de Tejidos El Cóndor en Medellín, además de otras que tuvieron representación en el Primer Congreso Cooperativo, como la Cooperativa Campesina de Guasabra, Agropecuaria de Antioquia y la Estudiantil de Antioquia. En 1939 se crea la Cooperativa de Habitaciones de Medellín, el mayor éxito empresarial de aquellos años. La cooperativa inició con la construcción de trece viviendas; en 1949 habían construido 292 casas y se encontraban en construcción 35 más y tres edificios cooperativos. Hacia comienzos de los años ochenta, se había constituido en la mayor empresa constructora de la ciudad, pero afectada por los

problemas de la crisis financiera de mediados de esta década, unido a disposiciones administrativas equivocadas, condujeron a su desaparición. Con base en esta primera experiencia, se inició en la ciudad un intenso proceso de organización de cooperativas de este tipo, siendo las constructoras de la margen occidental del Río Medellín, de barrios tradicionales como “San Javier”, “Laureles”, “San Joaquín”, “La América” y “Estadio”.

En suma, importantes expresiones de organización cooperativa de trabajadores contribuyeron a forjar mejores condiciones de vida y a modernizar la agitada urbe de Medellín.

**Organización cooperativa y mutual bajo el influjo clerical.** Afín con los procesos de transformación política originados a mediados de los años cuarenta y como respuesta a la tendencia creciente de formación de una economía dirigida, se inició en Antioquia un nuevo proceso en materia de organización sindical y de otras manifestaciones de organización de los trabajadores. Este nuevo proceso (1946 – 1956), estuvo caracterizado por una movilización de tendencia democristiana, particularmente dirigida por la Iglesia Católica y centrada en las principales compañías del Valle de Aburrá (Zabala, 2004). A medida que desaparecía el sindicalismo de base industrial y se configuraba el sindicalismo de empresa, se asentaban formas de organización alterna de los trabajadores de acuerdo a criterios de localización en unidades empresariales específicas, minando el esfuerzo de la década anterior. La etapa inaugurada en 1945, alrededor de la formación de la Unión de Trabajadores de Antioquia – UTRAN- se centró, inicialmente, en cooperativas multiactivas que hacían énfasis en el establecimiento de secciones de consumo e instauradas en diferentes unidades fabriles.

**Nuevas formas de organización cooperativa y asociativa en los años sesenta.** Como resultado del momento propulsor de origen clerical, a mediados de los años cincuenta, se empezó un vertiginoso proceso de organización de cooperativas de crédito, como extensión de la estrategia de promoción de la cooperación en las economías latinoamericanas, auspiciada por el movimiento cooperativista norteamericano. Dicho proceso fue abundante en acciones, se descentralizó hacia otras subregiones antioqueñas del Norte, Oriente y Nordeste; todos orientados por la Unión Nacional de Cooperativas (UCONAL). Una vez establecidas las principales variables macroeconómicas del acuerdo de Frente Nacional, la dinámica promocional del Estado se orientó hacia la formación de cooperativas agropecuarias y de transportadores. En los setenta, esta dinámica se concentró en el cooperativismo de educación, acompañado por una nueva oleada de cooperativas de crédito y fondos de empleados de auspicio empresarial. En estos años se perfiló la formación de otras formas empresariales no cooperativas que aprovechaban los resquicios dejados por el cooperativismo, sobre todo en relación con la organización de los consumidores: las Cajas de Compensación Familiar, que se introdujeron profundamente en la cultura antioqueña.

**La dinámica de los años finales del siglo XX.** Finalizando los ochenta, con el aval del Gobierno Nacional y en el marco de la creación de condiciones jurídicas y organizativas para soportar el esquema privatizador del Estado, hubo una tendencia a formar cooperativas y precooperativas

de trabajo asociado y otras formas de economía solidaria. Al terminar el siglo XX, como consecuencia de la crisis agrícola y de empleo por la que atravesó la economía antioqueña, se presentó la mayor dinámica conocida de organización empresarial social y solidaria en torno a las profesiones liberales, los oficios informales y los pequeños productores campesinos.

### *2.3.3. Economía social y solidaria hoy*

**Los fenómenos de crisis de finales del siglo y la respuesta del cooperativismo antioqueño.** El cooperativismo colombiano, especialmente el subsistema financiero de la economía solidaria, sufrió una crisis entre los años 1997 y 2000. Sin embargo, las particularidades de formación del cooperativismo antioqueño le diferenciaron en aspectos importantes de la generalidad del subsistema en el país y le permitieron regularse durante la crisis, sin que ello implique que quedó por fuera de la problemática estructural y coyuntural que afectó todo el país (Zabala, 2004). La crisis fue consecuencia de la puesta en escena de políticas y normas que sustentaban la aparición del fenómeno de la especialización y la competencia abierta (decretos de regulación financiera de mediados de los ochenta), los cuales consolidaron métodos de dirección y administración que abrían las compuertas del mercado y la competencia, contrarias a la doctrina. La afectación de dicho proceso, pudo ser tangencial en el caso antioqueño, afirma Zabala (1997).

A partir de 1990 el fenómeno más importante en el subsistema de ahorro y crédito antioqueño fue la tendencia a desarrollar y profundizar relaciones de competencia entre sí, incluyendo entidades provenientes de otras regiones del país. Hasta 1989 sólo las instituciones de segundo grado habían establecido oficinas alternas en el territorio, pero desde 1990 varias cooperativas realizaron un proceso de expansión (con más de ochenta sucursales a finales de 1995) que apenas fue frenado a finales de 1997 como consecuencia de la crisis generalizada desatada en el subsistema. Las cooperativas de mayor dinámica financiera de la región, apuradas por las expectativas de supervivencia y por las malformaciones surgidas desde mediados de la década de los ochenta, se fortalecieron administrativa y tecnológicamente e hicieron competencia abierta a cooperativas con nichos sociales delimitados, desestabilizando el subsistema y las tradicionales relaciones de solidaridad. Esa acción condujo a la liquidación de antiguas cooperativas de ahorro y crédito y a la absorción de sus bases por parte de las entidades en expansión. Este proceso desestabilizador fue intervenido por la dirigencia agrupada en la Asociación Antioqueña de Cooperativas (ASACOO), aprovechando alianzas con el gobierno departamental.

El análisis del estado del cooperativismo con actividad financiera de Antioquia, durante la crisis, indicó la presencia de un conjunto de riesgos que ponían en extrema precariedad la acción de estas entidades. El riesgo más evidente era el normativo, el cual estaba determinado por la incidencia que estaban teniendo las normas de la ley 454 de 1998, las disposiciones complementarias y el ejercicio del control dispuesto en la Superintendencia Bancaria, en la Superintendencia de Economía Solidaria y el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas



(FOGACOO). La aplicación estricta de estas normas y controles generaban un problema de supervivencia, en tanto más de un 70% del universo de cooperativas con actividad financiera se encontrarían sujetas a eliminar esta actividad de sus operaciones, a disminuir sus saldos o a la liquidación de su persona jurídica.

Un estudio, preparado para identificar este fenómeno, indicó que el cooperativismo antioqueño los dos últimos años del siglo XX estuvo bajo una situación amenazante de gran envergadura. Sólo una respuesta coherente e inteligente a los riesgos internos y externos podía sacarlo adelante. Se consideró que una confrontación adecuada suponía la presencia en el sistema de cooperación de fortalezas internas reconocidas que pudieran servir de apalancamiento en la tarea transformadora a emprender. Estas fortalezas, se resumían en: 1. El Comportamiento patrimonial, 2. El nicho social específico, 3. La confianza y fidelidad de asociados y ahorradores y 4. La honestidad (Zabala, 2002).

#### *2.3.4. Cooperativismo y economía solidaria, inicios del siglo XXI*

Con algunas dificultades, al iniciar el siglo, el cooperativismo y las demás empresas de economía social y solidaria en Antioquia, manifestaban una tendencia a la recuperación (Zabala, 2004). De acuerdo con las estadísticas presentadas por la Superintendencia de Economía Solidaria, para el cierre del año 2000, el cooperativismo con actividad financiera representaba el 21% del universo, con un 79.5% del total de asociados y un 56.6% de empleados. Las cooperativas financieras representaban el 42.7% del total de asociados, las especializadas en ahorro y crédito el 18.4% y las multiactivas e integrales el 18.5%. En cuanto al empleo, las cooperativas financieras representaban el 11.7% del total, las de ahorro y crédito el 5.1% y las multiactivas e integrales el 39.8%. De la información presentada por las superintendencias Bancaria y de Economía Solidaria, el 40.3% de los activos del sistema cooperativo nacional con actividad financiera, al cierre del año 2000, lo contenía el conjunto de entidades presentes en el Departamento de Antioquia.

***Una mirada general de la economía social y solidaria de hoy en Antioquia.*** Zabala (2004) indaga sobre el mundo social y solidario en Antioquia desde dos grandes componentes de análisis. El primero, relacionado con su presencia en el ámbito económico, según sus grandes áreas de actividad. El segundo, relacionado con su presencia geográfica, según grandes subregiones del Departamento. A lo largo de su historia, las empresas de economía social y solidaria de Antioquia, han incursionado en los sectores relacionados con la producción y la comercialización agropecuaria, en la distribución de artículos de consumo a los hogares y en la prestación de servicios diversos a la comunidad. Tangencialmente han estado vinculadas con procesos de producción industrial, especialmente el manufacturero.

En el ámbito de la producción y comercialización agropecuaria y agroindustrial, han intervenido, especialmente las cooperativas (aunque en los últimos años han incursionado diversas asociaciones de productores), alrededor de productos como el café, la leche, el

plátano, la panela y frutos exóticos. En el café y la leche, se encuentran éxitos empresariales de grandes dimensiones, diferentes Cooperativas de Caficultores y la Cooperativa Lechera de Antioquia. Las condiciones de vida, con porcentajes superiores a los del promedio departamental, que se aprecian en la Meseta del Norte (San Pedro, Entrerrios, Belmira, Don Matías, Santa Rosa y Yarumal) son el producto del esfuerzo empresarial de los productores lecheros reunidos en torno a COLANTA, y así mismo el resultado de la persistencia financiera de sus diversas cooperativas de ahorro y crédito. El desarrollo de la infraestructura vial y de las propias localidades en el Suroeste, es el resultado de la acción emprendedora de los cafeteros, organizados en sus cooperativas de los años sesenta; en Andes, Ciudad Bolívar, Jericó, Jardín, Hispania, Pueblo Rico, Salgar, Fredonia y Támesis, el imaginario colectivo del cooperativismo caficultor forja los nuevos senderos.

En este campo, una importante dinámica se viene presentando en el Occidente y el Urabá (Zabala, 2004). Múltiples organizaciones cooperativas y asociaciones se han formado desde comienzos de los noventa para producir en común, permitir un mejor acceso a la comercialización de los productores y hacer economías de escala para la adquisición de insumos agropecuarios. Las fincas cooperativizadas de Frontino, Turbo, Apartadó y Chigorodó, están introduciendo nuevos mecanismos de sobrevivencia y formación de tejidos sociales.

En el ámbito de la distribución de artículos de consumo, merecen especial atención las acciones de la Cooperativa de Consumo, como mecanismo de regulación de precios y de acceso facilitador a satisfactores para los sectores populares. Ha sido una experiencia también exitosa la Cooperativa de Impresos y Papeleros de Antioquia, la cual ha contribuido al mantenimiento de la dinámica de este gremio empresarial en la región (Zabala, 2004).

En el escenario de la producción manufacturera, afirma Zabala (2002), se destacan las diferentes empresas dedicadas a la producción textil, las cuales en los últimos años, han estado directamente relacionadas con mecanismos de flexibilización del trabajo y de desmembración de tradicionales empresas de capital. Se destaca la importante presencia de estas empresas en el Oriente Antioqueño: Marinilla, Santuario, Rionegro, la Ceja y el Peñol.

Sin lugar a dudas, la más extendida práctica empresarial ha estado vinculada al mundo de la prestación de servicios al público en general y a las propias empresas (Zabala, 2004). El transporte, las finanzas, la salud, la educación, la recreación y la previsión exequial, han resultado ser las actividades más dinámicas de las empresas de carácter social y solidario.

Las cooperativas de transporte se establecieron aprovechando situaciones coyunturales en los años sesenta. Algunas de ellas se han constituido en éxitos empresariales: Conatra, Copetransa, Coopebombas y Coonorte. Adicionalmente, en los primeros años del nuevo siglo se han presentado una dinámica interesante, mediante la organización del transporte informal en el Valle de Aburrá y del transporte veredal en otros municipios, especialmente el Oriente, el Norte y el Urabá, a través de cooperativas y precooperativas.

Las cooperativas de actividad financiera existentes, son resultado de diversas oleadas promocionales de este subsector de la economía (Zabala, 2004). Se encuentran asentadas en pequeñas poblaciones, en barrios residenciales y entre grupos de trabajadores y empresas fabriles o estatales. A pesar de la crisis de finales de los noventa, la mayoría superviven con excelentes procesos de intervención económica y social entre sus asociados y comunidades. Entre ellas se destacan el conjunto de cooperativas financieras domiciliadas en el Valle de Aburrá –las únicas cooperativas con categorías de instituciones de crédito en Colombia- y las diversas cooperativas especializadas o multiactivas ubicadas en el Norte, el Oriente y el Nordeste.

La preocupación por producir satisfactores de protección, ha estado inmersa en los objetos sociales de estas empresas a lo largo de su historia. Por ello, junto a la actividad principal que las sustenta, han incursionado especialmente, en servicios de salud. En su momento todas las cooperativas de ahorro y crédito constituyeron áreas de atención en este campo; algunas mutuales sustentaron consultorios en sus respectivos barrios, las cajas de compensación forjaron su presencia en torno a la atención de sus afiliados y beneficiarios, hoy por hoy, algunas han evolucionado a EPS o IPS. Con los cambios producidos por la ley 100 de 1994, eclosionaron la organización cooperativa de los profesionales de la salud, formando multitud de instituciones prestadoras de salud y contratadoras de servicios con las EPS.

La previsión exequial también ha sido una de las preocupaciones complementarias de las cooperativas con actividad financiera. La centenaria presencia de las mutuales ha generado un proyecto cultural alrededor del rito de la muerte, arraigado entre los sectores populares. Se destaca en este campo la labor de la Previsora Social “Vivir”, como expresión integradora de esta preocupación de la cooperación antioqueña (Zabala, 2004).

La educación ha sido otra actividad dinamizada por el sector social y solidario. En los años setenta aparecen las cooperativas forjadas por iniciativa política gubernamental. Después los profesionales de la educación constituyeron diferentes tipos de empresas para dar salida a las necesidades en el campo de la formación básica y no formal. Se destaca la experiencia de los colegios cooperativos en los municipios del Norte del Valle de Aburrá y el éxito empresarial del colegio Militar “José María Córdoba”. Igualmente se han hecho esfuerzos formativos en diversas instituciones educativas del departamento, con prácticas empresariales entre sus alumnos mediante la constitución de cooperativas escolares, son reconocidas las experiencias de San Roque, Santo Domingo, Santa Rosa de Osos, Yolombó y San Pedro de los Milagros.

Muchas opciones se le han presentado a la economía social y solidaria en estos tiempos, entre ellas, reconocidas aún como prácticas empresariales marginales, se viene incursionando en la prestación de servicios básicos domiciliarios y comunitarios (Zabala, 2004). Las cooperativas, precooperativas, asociaciones y grupos autogestionarios de diverso tipo enfrentan el reto empresarial alrededor de los servicios de aseo municipal, reciclaje, construcción y mantenimiento de obras públicas, mantenimiento de vías, administración de acueductos

veredales, entre otros. Estas expresiones constituyen el nuevo mundo de lo local en el mundo social y solidario. Se destacan la Cooperativa de Recolectores de subproductos, RECUPERAR Y PRECOODES, como empresas pioneras de este tipo en el Valle de Aburrá.

Finalmente, afirma Zabala (2004) no se puede dejar de lado la experiencia de integración cooperativa y mutual de Antioquia, la cual alcanzó varios niveles hacia mediados de los noventa, con la presencia de más de diez entidades de segundo grado: unas de carácter económico y otras de representación y educación. Al comenzar el siglo XXI la dinámica de integración la mantienen la Asociación Antioqueña de Cooperativas –CONFECOOP ANTIOQUIA- y la Federación de Mutuales de Antioquia. Nuevas integraciones se han establecido para alcanzar mejores niveles de eficiencia en el manejo de productos financieros y el logro de mayores coberturas a la población.

## **2.4. Esencia Cooperativa**

La diferencia entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y la empresa de capital, es la esencia cooperativa. La esencia puede verificarse a partir de dos componentes fundamentales, el gobierno cooperativo y la identidad cooperativa. A continuación se hace una breve descripción de estos elementos. Se aclara que la identidad configura la unidad de análisis de esta investigación doctoral.

### *2.4.1. Gobierno Cooperativo*

En la administración tradicional, ‘la dirección es la principal tarea del dirigente’, es el ejercicio del poder para hacer que las actividades de los miembros de la organización se orienten hacia el logro de los objetivos (Aktouf, 1998, pp. 202-203). En la dirección, la autoridad del dirigente está relacionada con el papel formal que desempeña dentro de la estructura de la empresa, por lo tanto, un ‘buen’ dirigente posee las habilidades interpersonales, técnicas y el poder de influencia. Al reconocer las necesidades de los miembros de la empresa que debe satisfacer, para que se adhieran a los objetivos planeados, asume conciencia de su papel como productor de representaciones “simbólicas”. En consecuencia, el directivo puede usar la cultura como un dispositivo de control o posibilitar el autocontrol a través de la libre adhesión de los miembros. Para Bédard (2004), aunque las propuestas desde la teoría de la administración y de la organización aportan claridad sobre el tema de dirección, no suministran un marco de análisis general que permita aprehender el tema en su integralidad. La dirección se trabaja desde el concepto de gobierno a finales del siglo XX, al trascender la administración tradicional, reúne la noción de gobierno de Fayol (1961), pero no la desarrolla.

Desde la perspectiva del cooperativismo, se ha podido identificar una fuerte tendencia de estudio del gobierno desde la teoría Institucional. La Alianza Cooperativa Internacional ACI-Américas propende por el establecimiento de los estándares mínimos adoptados por una Empresa Cooperativa, con el propósito de contar con una buena gerencia; reconocer el

derecho de los asociados, definir las responsabilidades del Directorio, asegurar la fluidez de la información y reconocer las relaciones con los otros grupos de interés. Entiende el gobierno cooperativo como la forma en que se dirige y controla una Cooperativa, las relaciones de poder entre los asociados, el directorio, la gerencia, los funcionarios y otros grupos de interés. El buen gobierno cooperativo propende por una dirección correcta en rectitud y transparencia (ética) sin dejar de ser rentable, refleja así una imagen de alto prestigio en todos sus sentidos, en la búsqueda de generar confianza y valor agregado para los asociados. Se adhiere a los principios del buen gobierno declarados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, y otras agencias multilaterales.

Cracogna y Uribe (2003) trabajan el concepto desde la noción de buen gobierno cooperativo y buen gobierno corporativo. El gobierno corporativo está conformado por cuatro elementos: el órgano de administración, el control interno y externo, la información y los grupos de interés, que se traduce en la organización a través de códigos de buen gobierno, definición de principios y recomendaciones. Estos factores deben contener declaraciones de ética (cívica, jurídica y empresarial) y valores. El buen gobierno cooperativo, debe estar orientado por los principios y valores del cooperativismo, por la identidad cooperativa. De tal manera que la organización garantice un gobierno corporativo encargado de proteger los intereses de los accionistas e inversores, y al tiempo, un buen gobierno cooperativo, que propenda por la vigencia de los valores y principios cooperativos, respetando la identidad cooperativa.

Para Coque (2005) toda empresa de participación, que asuma o no esta forma jurídica, es una cooperativa. La participación se entiende como la relación de los socios, actores claves, con otros Stakeholders, en los tres flujos bidireccionales empresariales (reales, financieros y decisorios). Desde el enfoque sistémico, al comprender que cada agente participa en combinaciones de flujos que le son específicas, el cooperativismo puede entenderse como el ejercicio multinivel de participación: interna y externa. La participación interna corresponde a la autoayuda mutua en la sociedad cooperativa, base de todo proceso cooperativo, donde los socios intervienen de manera activa en el proceso de producción-distribución de productos (flujo real), en el aporte de capital, en la percepción de una parte de los excedentes (flujo financiero) y, en el ejercicio del poder a través de mecanismos democráticos (flujo informativo-decisional). Por su parte, la participación externa (hacia afuera y desde fuera) tiene que ver con la red en la que está inserta la cooperativa, la cual se ejerce a través de flujos reales (obtención conjunta de equipos, instalaciones, información técnica, etc.), financieros (subvenciones, préstamos, etc.) y decisorios (formación y asesoría empresarial, formación para la participación, mediación de conflicto, etc.) (Coque, s.f.).

Para Rymel Serrano (2007) el buen ejercicio del gobierno en una cooperativa, depende de que sea comprendido y reconocido por sus administradores y dirigentes. Reconocimiento que se hace a partir de la visualización de cinco áreas que lo integran (orientación, movilización, social, gestión y tecnológica), más un sistema operativo. De esta manera, toda cooperativa

comprende siete criterios de evaluación dentro de un sistema de obtención de resultados: la situación financiera, el balance social, la situación personal de la empresa, la competitividad o situación de la empresa en los mercados en que actúa, la productividad, las compras y el inventario, la investigación y el desarrollo y la imagen de las relaciones públicas. Concluye que los ejes centrales sobre los cuales debería girar el gobierno cooperativo son: la gerencia empresarial cooperativa, la profesionalización, la cooperativización, la integración, la capitalización, la financiación y el crédito, la competitividad, la educación y la capacitación.

De acuerdo con Lafleur, Molina y Martin (2008, p. 7) “las fuerzas democráticas y los derechos de la cooperativa están bien establecidos” a través del “principio de igualdad” por medio del “establecimiento de una junta general con plenos poderes, por la elección periódica de directivos, por los valores de la atención, la solidaridad y la responsabilidad mutua”. Estas características determinan la estructura de un buen gobierno cooperativo, el cual se traduce estratégicamente en un derecho y una obligación de participación de sus miembros y en una serie de normas para la delegación de autoridad entre los asociados, los administradores, los gerentes y los empleados. El enfoque participativo asegura el aporte único de los asociados a la cooperativa y que las decisiones estén acordes con los intereses de sus miembros. Este enfoque genera resultados concretos: la fidelidad de sus miembros, las contribuciones en información estratégica, el sentido de pertenencia, las experiencias de la diferencia cooperativa, entre otras.

En la revisión de los estudios publicados sobre gobierno democrático en las organizaciones cooperativas, Spear (2004) identifica dos tendencias, la primera tiene sus orígenes en los trabajos de Berle y Means (1932) y hace referencia a la preponderancia de los cuadros gestores y la ficción legal del control de los accionistas, a la ineficiencia del consejo en el control del poder de los cuadros directivos en interés de los accionistas. La segunda, desde la teoría de agencia (Jensen & Meckling, 1976), desarrolla un enfoque normativo dirigido a limitar el poder de los cuadros directivos y guiar su accionar. En concordancia con Pettigrew y McNulty (1995) y Cornforth (1996, 2002), el autor concluye que ninguna de ellas muestra realmente la forma en que se lleva a cabo el gobierno en las organizaciones cooperativas, con énfasis en el accionar de los consejos.

Por su parte, Iiro y Sanjay (2006) consideran que, si bien las investigaciones relacionadas con gobierno han recibido un creciente interés en el campo del *management*, focalizadas en el control de los intereses de los ejecutivos y la protección de los intereses de los accionistas, donde la propiedad y el control están separados, no sucede lo mismo con el gobierno de las cooperativas, el cual se ha construido desde la teoría de agencia, dejando de lado variables esenciales tales como la participación, la cooperación, las características de la propiedad, los valores y principios cooperativos, la identidad cooperativa y la localidad. Si bien una mirada del gobierno cooperativo desde la teoría de agencia y la perspectiva de la dependencia de recursos podría ser útil, es necesario poner atención en la cultura y en las orientaciones

individuales de los seres humanos. Por ello proponen abordar el tema en términos de las relaciones entre los ejecutivos de las juntas y las cooperativas, y al tiempo las relaciones de la cooperativa con su entorno, desde la literatura de la acción social, el cambio social, la cooperación y la gobernanza.

En términos generales, se ha encontrado una tendencia que sugiere que la teoría de agencia y la de recursos escasos se quedan cortas al analizar el gobierno entendido desde la identidad cooperativa, y más, desde el doble papel que juegan los actores de las organizaciones cooperativas, como socios y como clientes a la vez, lo que hace más complejo el análisis de gobierno en este tipo de organizaciones. Es necesaria una unión entre la forma de entender la gestión en las organizaciones capitalistas, agregando algunos componentes que van a ser esenciales dentro del modelo cooperativo: la participación y la democracia (fuentes y limitantes del uso del poder, la autoridad, y la definición de responsabilidad), la identidad cooperativa (basada en los principios y valores cooperativos, que definen la estrategia socio-económica de la organización y su papel frente a los asociados, a la comunidad y a todos aquellos que se vean relacionados con la cooperativa), la responsabilidad social (entendida desde la ética interna y externa, y en términos del papel que ejerce en su localidad), la cooperación y la intercooperación (base fundamental sobre la cual se debe construir el cooperativismo). Algunas propuestas en este sentido son desarrolladas por Criado e Izquierdo (1993), Morales (sf), Bakaikoa, Errasti & Begiristain (2004), Chaves (sf) y Bucheli (2002).

Para R. Dávila (2002a, 2002b), el gobierno es el conjunto de instrumentos y reglas que determinan la manera como se maneja el poder, el control y se ejerce la administración, en otras palabras, “por gobierno cooperativo se entiende el conjunto de instituciones y normas mediante las cuales los asociados vigilan y controlan el cumplimiento de los objetivos fijados por la cooperativa”. De ahí que hablar de gobierno haga alusión a la participación del asociado en la vida cooperativa; al núcleo básico que representa el espacio de gestión, dirección y control. Por lo tanto, los problemas de gobierno corresponden a las relaciones entre asociados o dueños y entre éstos y la administración; siendo sus elementos más importantes: el criterio de identidad, el principio de identidad y la reducción de costos, el núcleo básico, la toma de decisiones y la cooperativa como un taller de desarrollo de habilidades sociales, gerenciales y organizacionales. De hecho, es en la acción equilibrada entre la Asamblea de Asociados, el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y la Gerencia, donde reposa la dirección y la marcha de la cooperativa. Así, en cumplimiento de su obligación fundamental, preservar la ‘Identidad Cooperativa’, es papel del Gobierno Cooperativo “cohesionar y desarrollar los diversos elementos de la cooperativa: asociación y empresa, y recursos materiales, económicos y financieros, con las personas que están en ella o se interesan por ella hacia sus objetivos y bajo la orientación de los principios y valores del cooperativismo” (2002a, p. 37).

En consecuencia, hablar de gobierno cooperativo, significa hablar de la participación del asociado haciendo referencia a tres conceptos: el criterio de identidad, el núcleo básico y el

control social. El criterio de identidad está relacionado con la definición de cooperación cooperativa dada por Eschenburg (1979): “un grupo de individuos asume el riesgo y la responsabilidad de una empresa con la intención de usar los servicios económicos que de ella provengan” (Dávila y Castillo, 2008, p.42), comprendiendo así el doble papel del asociado, dueño y usuario a la vez, lo que conduce a que el asociado tenga mayor interés en participar activamente en la vida de la organización al tratar de controlar posibles desviaciones de los objetivos cooperativos trazados. El núcleo básico se entiende como el espacio de “gestión de la organización donde se expresa el gobierno cooperativo, que está conformado por asociados directivos y la gerencia” (p. 43), el espacio donde “se producen las relaciones entre la dimensión asociativa y la dimensión empresarial al interior de la organización cooperativa, que funciona como una unidad económica y social” (Dávila, 2002b, p.38). El control social corresponde a la participación en la organización cooperativa, a la toma de decisiones de los diferentes actores en el marco del gobierno cooperativo, que conduce a estudiar el tema del control desde los tres flujos empresariales (informativo-decisional, real y financiero), que definen la forma de operar e influir en la cooperativa (Coque, 2005).

**La democracia participativa en la toma de decisiones.** La retracción del sujeto colectivo en las sociedades modernas lleva a construir un nuevo entendimiento sobre identidad, comprendido como el resultante de una negociación de la relación con los otros, un proceso sistemático de definición y redefinición de la realidad. Por ello "la democracia se convierte en una forma de lidiar con los desacuerdos entre ciudadanos que comparten una sociedad, pero no necesariamente una misma cultura" (Rojas, 2007, p.26). Es en esa complejidad de la diversidad de lo social, la noción de cooperar toma fuerza, pues una sociedad que pretende ser democrática debe aprender a reconocer las diferencias. "[...] para la comprensión del proceso cooperativo, la noción de voluntad política es un elemento integrante del cuadro de referencia básico que inspira la democracia cooperativa" (p. 27). Cooperar significa un "alineamiento de inteligencias", un modo de interacción social que genera un patrón de comportamiento que estimula la continuidad del grupo. Es "llegar a ser", un proceso donde la actividad humana se da a través de la interacción social que de manera constante se produce, reproduce y cambia. Definida desde sus presupuestos pragmáticos: intencionalidad (acción orientada para una necesidad), reconocimiento (la aceptación objetiva del otro diferente) y responsabilidad (actitud que permite articular ideas e intereses que fluyen de los individuos a los grupos); en otras palabras “la cooperación se niega a quedarse en la pura abstracción” (p. 28).

**La empresa autogestionada.** Para Morales (2004) en la empresa autogestionada existe la búsqueda de dos equilibrios: 1) la prioridad de asignaciones entre el factor trabajo y el factor capital, y 2) entre trabajo de naturaleza productiva y el relacionado con la dirección y administración de la empresa; equilibrio desde una coherencia con los valores cooperativos de igualdad y solidaridad, y con las exigencias de funcionalidad impuestas por el mercado. Dicho equilibrio requiere el montaje de una doble instancia de decisión que permita la defensa de los ideales del grupo humano y, a la vez, de las exigencias de desarrollo empresarial.



La complejidad del trabajo en un contexto de gestión democrática aumenta en la medida en que las posibilidades de incentivar económicamente este ejercicio se vuelve difícil, una gran diferencia entre la empresa cooperativa y la tradicional. Las empresas cooperativas han superado este impase compitiendo en un mercado cada vez más complejo. En este sentido, adquiere importancia entender que la función directiva que adoptan las empresas de trabajo asociado puede entenderse desde un enfoque contingente, donde la profesionalización en la gestión y su contribución al buen gobierno, pueden chocar con dos problemas estructurales: cultural y de economía de escala (Morales, 2004). Instituida la dirección profesionalizada, se plantea una demanda latente entre la centralización-descentralización, el ejercicio de un buen directivo plantea la búsqueda y el desarrollo del potencial directivo en la base social de las pymes de la economía social, por ello, se precisan más estudios empíricos que aborden el problema desde la óptica de gobierno.

***Información y comunicación, facilitadores de la participación y el control.*** En un estudio de caso de cinco CTA, Rothschild y Whitt (1986, 1988), al explorar los dilemas organizacionales que genera la democracia en una organización cooperativa, en oposición a la tradicional organización burocrática, presentan nueve condiciones estructurales que facilitan un modelo de democracia participativa en una organización. Los autores enfatizan en el papel de la crítica mutua en la reducción política de las desigualdades y en la construcción de la moral, así como en el papel de la difusión del conocimiento técnico. De acuerdo con ellos, el intercambio de información permite un entendimiento común y facilita la construcción de la lealtad hacia el grupo y el compromiso de llevar a cabo los objetivos de la organización. Afirman que las organizaciones democráticas y colectivas pueden promover la desmitificación y la difusión del conocimiento a los lugares de trabajo, así como a la sociedad en general. En otras palabras, el intercambio de información es crucial en el proceso de construcción de organizaciones de trabajo cooperativo. De hecho, se sugiere una relación directa entre el intercambio de información y la participación del empleado.

Varman y Chakrabarti (2004) hablan de la necesidad de una holgura organizacional para la institucionalización de procesos democráticos, tanto para las organizaciones que surgen de manera autónoma por interés de actores sociales que desean organizarse para satisfacer necesidades individuales y colectivas, o para organizaciones que terminan bajo estas figuras, tras haber agotado todos los recursos posibles. El intercambio de información para los trabajadores es un voto de confianza que la dirección pone en ellos, en este sentido, entre más importante sea la información, más relevancia adquiere para los empleados, en la medida en que se sienten merecedores de ella y responsables por su manejo. Así, el intercambio de información es una forma de manifestación de un compromiso ideológico más allá de intenciones instrumentales, a través del cual se puede generar un genuino proceso de participación del trabajador.

Para García y Ruiz (2001), los socios constituyen el elemento clave que posibilita la existencia de la organización cooperativa y su supervivencia en el mercado, por ello los socios tienen la posibilidad y la obligación de conocer cómo funciona la organización, cuáles son sus pautas de actuación y sus resultados. En este sentido, intentan “mostrar los mecanismos y los recursos que tienen los socios de las almazaras cooperativas andaluzas para conocer su organización y controlar a ésta, tanto a nivel organizativo y de actuación, como de resultados” (p. 43).

Es importante recordar que la organización cooperativa surge de la iniciativa empresarial de un grupo de personas, que a partir de un capital aportado no sólo espera que se compartan los beneficios, sino, que la dirección de la organización sea colegiada, democrática. En otras palabras, los socios son los directos responsables de regir el destino de la cooperativa, investidos de poder, independiente del capital aportado, que les acredita como propietarios. Así, se entiende la noción de un socio un voto, relegando el capital a su papel de medio de apoyo. De ahí que la participación del socio dentro de la cooperativa constituya un punto permanente de observación, así como la creación y articulación de los mecanismos necesarios para garantizar dicha participación, que se manifiesta en el poder de los socios y se ejerce mediante el control de la organización cooperativa.

En concordancia con lo anterior, “el reparto del poder y del control entre los miembros de la organización es una de las características de la sociedad cooperativa que la diferencian de otras formas organizativas, recayendo ambas sobre los socios” (García y Ruiz, 2001, p.45). Un poder ejercido desde la asamblea general en la fijación de los objetivos de la organización y un control que se manifiesta en la exigencia de resultados acorde con las expectativas de los socios. Un control organizacional que se ejerce desde la regulación y la rectificación de las actividades de la organización cooperativa, para asegurar el cumplimiento de los objetivos formulados y el desarrollo adecuado de los planes creados para la consecución de los mismos.

Este ejercicio de poder y control implica el acceso, por parte de los socios, a información adecuada que posibilite su ejercicio. Un sistema que capture la información que la organización necesita y la ponga –transformada- en manos de los asociados que la requieran, ya sea para el control estratégico o para la puesta en práctica de algunas decisiones. En este sentido, el Consejo Rector y la Dirección, en su orden, son los organismos responsables de hacer que la información fluya en la cantidad adecuada (relevante y necesaria), con la calidad necesaria (ajustada a la realidad), con la rapidez requerida (oportuna). Es posible que en este proceso, algunos de los socios no estén en capacidad de interpretar la información que les llega, por ello la organización debe garantizar que la información que llegue al asociado sea clara y adecuada a sus capacidades, de tal manera que se certifique su comprensión y se posibilite la participación de éste, en el control adecuado de la cooperativa (García y Ruiz, 2001). Es responsabilidad del Consejo Rector eliminar las barreras de comunicación entre la organización y los asociados, para evitar la falta de comprensión de los socios en determinadas acciones realizadas o en el oscurantismo de la gestión, y así generar un ambiente de confianza

mutua entre los socios que suavice los problemas que se puedan crear por el reparto de la propiedad y el control de la organización, se avala así un proceso de toma de decisiones consensuadas y ágiles al interior de la cooperativa. En este sentido, para García y Ruiz (2001) el sistema de comunicación debe permitir la circulación de la información dentro y fuera de la empresa. Una comunicación continua, frecuente y rápida entre todos los socios debe asegurar la participación y el control de los asociados en la organización. Bajo estas condiciones, la democracia cobra una nueva dimensión, al permitir la identificación de cada uno de los socios con la marcha de la organización, al despertar y mantener su interés en la participación y el control de la misma.

En su estudio, García y Ruiz (2001), encontraron tres mecanismos de control a disposición de los socios, que sirven para reducir las asimetrías de la información y los conflictos de intereses que surgen entre los miembros de la organización, producto de la falta de conocimientos de los socios con respecto a las características y la gestión de la organización a la que pertenecen. Estos mecanismos son: “los análisis de rendimiento del fruto aportado por los socios, la participación de éstos en la organización y los sistemas de información y comunicación entre los miembros de la organización” (p. 48). Así, a través de los sistemas de información y comunicación existentes en la organización, los socios pueden ejercer mecanismos de control ya sea de modo formal o informal. Un equilibrio correcto del control, por confianza y comunicación, es la clave de la dirección de la organización cooperativa, concluyen García y Ruiz (2001). El control por comunicación depende de los canales de comunicación que existan en la organización, por su parte el control por confianza depende del grado de conocimiento y seguridad que se tiene sobre el resto de los socios. De esta manera, el sistema de control en la organización cooperativa se construye y solidifica sobre unas buenas relaciones internas, unos adecuados canales de comunicación y una confianza mutua.

#### *2.4.2. Identidad Cooperativa*

Para Zapata y Rodríguez (2008b), el supuesto primordial de la Escuela de la Cultura Organizacional es que individuos, grupos y departamentos de una organización desarrollan valores, signos y símbolos únicos y particulares a través del tiempo, mismos que rigen el comportamiento organizacional, y que se pueden considerar como producto de ciertos sistemas de conocimiento, ideologías, mitos, ritos, historias y ceremonias que se manifiestan en la organización y a los que los individuos les asignan ciertos significados específicos. Así la organización dispone de una identidad y de una personalidad que la distingue del resto.

Méndez (2000) identifica siete elementos comunes relevantes para la comprensión del concepto de cultura, uno de ellos es la identidad y la pertenencia a la organización. Al respecto afirma que “la cultura organizacional es una construcción colectiva determinada por la acción social”, donde la identidad y la pertenencia a la organización “implica al hombre de la organización a creer y tener un comportamiento similar a como otros miembros creen y actúan y que los han consolidado en el tiempo”; de esta manera, el “sistema de significados

compartidos establece elementos diferenciales que identifican y caracterizan a una organización frente a otras, así como a un grupo de otro dentro de la misma”, permitiendo la aparición simultánea de “una cultura «mayor» que prevalece y de subculturas en la dinámica social de la organización” (p.16).

Para Allaire y Firsirotu (1988) si bien la particularidad de un individuo se refleja en su personalidad, la individualidad de una organización se manifiesta en su cultura. En consecuencia, la organización busca una identidad cultural que se refleje en su forma de ser colectiva y se diferencie de las demás, identidad expresada en símbolos particulares y específicos, con sentido y significado. Ya que existe la necesidad de producir sentidos y significados en las actividades cotidianas de la organización es posible afirmar que en el ámbito organizacional, el imaginario y sus representaciones objetivas, buscan por medio de las interrelaciones, la identidad y la afirmación de unidad en la organización (Sainsaulieu, 1997). En otras palabras, “las organizaciones sociales ubican a los individuos directamente en la problemática de la búsqueda de la identidad y de la afirmación de una unidad compacta y sin falla y con temor de la fragmentación, es decir en el centro mismo del imaginario” (Enriquez, 1972, p. 68). De una u otra manera las organizaciones tienden a reforzar el narcisismo individual, “a dar la ilusión del yo fuerte e indivisible”. Esto se logra mediante un proceso de identificación del individuo con la empresa: “él cree en su fuerza personal identificándose con la fuerza de la organización” (Amado, 1988, p. 69). Esta no puede tener en cuenta los deseos individuales de los miembros de la organización, la empresa prefiere abordar lo que denomina “las necesidades” de los individuos o incluso el único deseo a considerar, el de la organización.

El término cultura organizacional, no significa que la organización tenga una cultura propia, porque ella no puede ser vista fuera de una representación e interpretación común de la realidad (Zapata & Rodríguez, 2008b). Para que una empresa tenga identidad, debe permitir a sus integrantes una visión común, es decir, tener la misma referencia cultural, la cual debe ser elegida, interiorizada y reproducida, no impuesta por la autoridad y la manipulación. Donde la identidad colectiva sea fruto de los aportes individuales y las relaciones con los otros grupos de estrategia de identidad colectiva e individual, parte de las políticas de la empresa, un proceso en permanente construcción, donde la socialización y la memoria son muy importantes.

Así, mientras la cultura tiene una función integradora que seduce y que deja entrever la posibilidad de manipulación y ocultamiento de los fenómenos del poder, la identidad evita la simplificación de lo real y remite a problemáticas fundamentales de la empresa, su legitimidad, sus juegos de poder y su función ideológica (García, 2000). Por ello, la identidad como noción compleja engloba los elementos imbricados en la empresa al pretender originar una superestructura; irrigando el rico tejido social que tiene la empresa mediante un discurso que siempre es objeto de referencia. Así, para el autor, la identidad es “el sistema de características desarrolladas por la empresa que proporciona una representación específica,

estable y coherente de la misma. Constituye el significado profundo de la cultura” (p. 22). La identidad es producto de su historia, de los actos de sus fundadores, de los hombres que se han encargado de su dirección, de sus héroes, de los grandes momentos que han moldeado los estilos de vida, las costumbres, los mitos, los ritos y los tabúes de quienes hacen parte de la organización.

Por su parte Schvarstein (1997) considera que la identidad organizacional hace referencia a todo aquello que distingue a las organizaciones y que éstas intentan conservar a lo largo del tiempo. Se materializa a través de una estructura complementaria a la identidad como forma que asume la organización en concreto, que desde una noción de sistema abierto, permite comprender cómo los cambios del entorno modifican la estructura mientras la identidad se mantiene. Para explicar la incidencia de la estructura en la identidad, el autor afirma que los componentes de la estructura se agrupan en tres dominios: las relaciones, que se refieren a las interacciones personales; los propósitos, que orientan las acciones individuales o colectivas de las personas; y las capacidades existentes, que hacen referencia a los recursos que se utilizan para el logro de los propósitos y legitimación de las relaciones.

Así como en las teorías de la administración y la organización, la noción de identidad está ligada a la cultura organizacional, en el cooperativismo, no se puede desligar de gobierno. En la declaración sobre Identidad Cooperativa, se define como "una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente administrada" (ACI, 1995). Definición que destaca sus características básicas: a) autonomía, b) asociación libre de personas, c) adhesión voluntaria de las personas, d) su objetivo de satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales comunes a los asociados y e) su carácter de empresa de propiedad conjunta económicamente administrada. Al funcionar en el mercado, la propiedad se distribuye de manera democrática entre los asociados y no pierde su esencia: servir a sus asociados con eficiencia y efectividad; elementos que constituyen su singularidad. Esto diferencia la organización cooperativa de otro tipo de organización.

Para la ACI (1995) la identidad cooperativa se instituye sobre la cultura de la solidaridad, constituye un rango fundamental de diferenciación entre la cooperativa y otras formas organizacionales y empresariales, al asignarle al asociado un doble papel: dueño y usuario, a diferencia del único papel que asumen los asociados en la empresa privada capitalista. De donde se asume el interés del asociado en participar en la gestión y en la vigilancia de la cooperativa. Ricardo Dávila (2002a) logra demostrar en algunos estudios de caso que, a partir del vínculo que genera el criterio de identidad, junto al sentido de identidad cultural, se logra un claro sentido de pertenencia de los asociados a las cooperativas, que unido a la confianza generada por estas organizaciones en su región, garantizó en un momento determinado superar la crisis del cooperativismo financiero de finales del siglo XX en Colombia.

Para Coque (2008) el criterio o principio de identidad, conocido como vínculo cooperativo, es la superposición consciente en las mismas personas de dos papeles (propietario y usuario), lo que genera el concepto integral de socio. Vínculo que, al duplicar las relaciones entre la cooperativa y sus asociados, incitará a los asociados a interesarse más en el gobierno de la misma. De tal manera que la rentabilidad del capital no es sino un medio para alcanzar los fines sociales de la misma. Aquí radica, según Coque una de las mayores diferencias con la organización de tipo capitalista, donde el vínculo de la empresa con sus capitalistas es mucho más simple.

**Solidaridad.** El concepto de solidaridad ha sido trabajado con vaguedad e indeterminación, aproximándose a contextos históricos muy disímiles. Las palabras solidaridad y solidariamente se desarrollaron en el latín y se propagaron en el siglo XIX por el uso frecuente que le dio al concepto Auguste Comte. Pierre Leroux usa el término para reemplazar la palabra caridad usada por el cristianismo. Con Durkheim y con Burgeois entra el concepto en el idioma francés (Páez, 2013). En la Francia del siglo XIX el concepto de '*solidarité*' adquiere preponderancia en las llamadas '*sciences de l'homme*'. Es entendida como un hecho que denota interdependencia, con atributos variados: voluntaria e involuntaria, unilateral, bilateral o multilateral, natural o artificial, monista, pluralista o atomista; igualmente asume expresiones espaciales como forma de división del trabajo, o temporales, como herencia, determinación fisiológica, técnica o cultural (Hayward, 1959, citado en Nocera, 2009). Desde motivaciones teóricas y políticas, con marco ideológico y disciplinario, en la segunda mitad del siglo se abrió paso entre la economía de extrema derecha y las tradiciones marxistas y anarco-sindicalistas, configurando a principios del siglo XX '*le solidarisme*'.

En la reflexión por el orden social, la '*solidarité*' cobra importancia en la problemática de Europa y de Francia. En este contexto surge la reflexión de Émile Durkheim en su tesis doctoral '*La división du travail social*' (1893). El autor toma la noción de solidaridad como matriz teórica en la comprensión de los procesos modernos de individuación e industrialización (Nocera, 2009). La tesis de Durkheim (1991) es que los fenómenos sociales espontáneos han cambiado la '*solidarité*', y su mutación reside en la forma en que el lazo social en las sociedades industriales enlaza el vínculo entre las personas. Así, para el autor la solidaridad es un hecho social que constituye un consenso libre de las partes, donde se conectan el individuo y la sociedad.

Durkheim (1991) elabora su teoría de la evolución social a partir de dos tipos de solidaridad: una *mecánica* y otra *orgánica*. En las sociedades donde la homogeneidad hacía difícil la diferenciación individual primaba una solidaridad que generaba una fuerte cohesión social y el cierre hermético del grupo, dicha dinámica social se podía observar en las sociedades primitivas donde se construía una '*conscience collective*', sobre las conciencias individuales. La cohesión interna y las relaciones entre los individuos del grupo permiten procesos solidarios y de cooperación al interior, como parte de la interacción del grupo, generando actitudes

solidarias hacia el exterior. En la solidaridad mecánica hay interdependencia basada en la similitud, la identidad y lo religioso, donde confluyen elementos de identidad como de cohesión en lo afectivo (Duque, 2013). Con el incremento de la población, la complejidad y la diferenciación social aumentan, haciendo evidentes las diferencias entre los individuos, lo que genera que la conciencia colectiva se relaje al tener un menor peso sobre las conciencias individuales. Con la división social del trabajo, los individuos logran un desarrollo paralelo al grado de interdependencia que generan con sus pares, como una consecuencia necesaria a los volúmenes de población existentes. En otras palabras, a mayor independencia mayor solidaridad o a mayor autonomía individual mayor nivel de integración. Durkheim identifica el componente ideológico en la solidaridad orgánica, entendiendo la solidaridad como un elemento de integración y de cooperación: “un ideal moral y un instrumento de legitimación, una tercera vía en el debate entre individualismo y socialismo” (p. 193).

En el registro objetivo de la materialidad de la *‘solidarité’*, Durkheim ubica dos formas características del derecho que se asocian con los tipos de solidaridad. En la *solidaridad mecánica* prima el derecho represivo (penal), mientras en la *orgánica* priman las formas restitutivas del derecho (civil y comercial). Se verifica así la diferencia de la sanción en la conciencia colectiva y la dinámica del castigo en la conciencia individual. Para Durkheim la solidaridad es a la vez “el fundamento y el límite de lo jurídico, que impide, de esta manera, que el derecho se convierta en un instrumento de dominación” (Duque, 2013, p. 193). Moral, derecho y solidaridad se articulan recíprocamente en Durkheim.

Hoy en día la solidaridad se define como un valor humano, es decir como la posibilidad que tienen los seres humanos de colaborar con los otros y además posibilita crear sentimientos de pertenencia (Páez, 2013).

Para Guerra (2004) la economía de la solidaridad hace referencia a un sector de la economía diferente al sector privado o al sector estatal – público. Los sujetos de este sector provienen del entretrejo de la sociedad civil, caracterizada por producir en base al trabajo y al factor de la cooperación, distribuir en base a lo que Polanyi denomina reciprocidad, y de consumir y acumular con patrones diferentes a los mercantiles clásicos, con fuerte presencia de valores solidarios. El sector solidario está integrado por unidades económicas basadas en las categorías de trabajo o comunidad que se organizan interna y externamente de acuerdo a las relaciones de cooperación, comensalidad, donaciones y reciprocidad, produciendo con criterios ecológicos y acumulando conforme los patrones de consumo crítico.

Para la ACI (1995), la identidad cooperativa se funda sobre la cultura de la solidaridad, la cual permite la diferenciación con otro tipo de modelos empresariales. Fundamentada en la igualdad y la colectividad, una de sus grandes responsabilidades es asegurar que "todos ellos reciben el trato más justo posible, que no se pierda nunca de vista el interés general; que existe un esfuerzo permanente por dar un trato justo a los empleados (sean estos asociados o no), así como a las personas no asociadas vinculadas a la cooperativa" (Izquierdo, 2005, p. 52).

La solidaridad implica una responsabilidad por el interés colectivo de sus asociados, son afirmaciones de fuerza colectiva y responsabilidad mutua. Los valores éticos configuran la forma de organización cooperativa, caracterizada por sistemas abiertos de administración, interna y externamente honestos, de ahí su obligación de ser socialmente responsables en todas sus actividades.

Aunque la honestidad, la responsabilidad social y la preocupación por los demás, son valores que pueden encontrarse en cualquier tipo de organización, son intrínsecos a la forma organizacional cooperativa, le aportan sentido, en concordancia con los valores de la mayoría de la humanidad. En este sentido, la identidad cooperativa es definida como "el conjunto de principios y valores universales, que se expresan a través de la empresa cooperativa, caracterizada por su dualidad económica y social, que en correcta armonía entre ambos, es expresión de una cultura, de una manera de pensar y hacer para transformar la realidad en un contexto histórico determinado" (Izquierdo, 2005, p. 56). La noción de armonía entre lo económico y lo social, implica que la empresa cooperativa debe ser eficiente y competitiva en el plano económico y social; esta última dependiente de la primera.

En la investigación adelantada a algunos dirigentes cooperativos de la ciudad de Manizales, Samuel López (2006) identifica cinco categorías de solidaridad: ayuda mutua, relación con el otro, visión normativa, negación del concepto y potencialidad. A partir de estas cinco categorías, López configura cuatro dimensiones de solidaridad: pragmatismo-utilitarismo, humanista-trascendente, relativismo moral y crítica pesimista. Al comparar solidaridad con cooperación, el autor reconoce que hay poco manejo conceptual en el sector cooperativo analizado, lo que le permite afirmar que éste se mueve más por asuntos prácticos que doctrinarios. De acuerdo con el autor, se trata de comprender que "la solidaridad es un camino de doble vía: dar y recibir a través de participar, que es la dimensión política", entender la "dimensión política" de la que habla Touraine (2000, p. 88), concebida por De Souza (2004) como construcción a través de la participación. Para Zabala (1998) la diferencia entre solidaridad y cooperación es que ésta es circunstancial y puede ser obligada, mientras aquella compromete la voluntad y se ejerce en libertad. En palabras de Capra (2003, p. 100) "es muy válido que lo emergente sea la solidaridad mientras lo diseñado sea la actividad empresarial propia de cada cooperativa".

**Valores y principios cooperativos.** La identidad cooperativa está vinculada con las nociones de pertenencia, significación y representación que comparten los individuos sobre un territorio, proceso, movimiento, que los une y los identifica. Con *Rochdale* se plasman principios y valores que dan coherencia a la noción de identidad cooperativa, distinguiéndola como una empresa económica con elevada finalidad social. En este sentido, el cooperativismo surge y se desarrolla "a partir de principios que han guiado su accionar, de valores que muestran su significación, lo que se ha expresado a través de una empresa que conjuga armónicamente lo



económico y lo social, para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la transformación del orden económico existente" (Izquierdo, 2005).

Los valores y principios cooperativos constituyen las directrices básicas de orientación de la acción de las cooperativas, la ACI los instituye en 1934 y los reforma en 1966 y en 1995. Las cooperativas están basadas en los valores de autoayuda, auto responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad; fundamentados en la tradición de sus fundadores, donde los asociados hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social. Los principios, entendidos como pautas mediante las cuales ponen en práctica sus valores, definidos inicialmente por la Sociedad de los Equitativos Pioneros de *Rochdale*, son adoptados más tarde por la ACI como universales (1937). En su Declaración sobre la Identidad Cooperativa, la ACI (1995) aprueba siete principios: Adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los asociados; participación económica de los asociados; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas e interés por la comunidad.

***Solidaridad e Innovación social.*** La economía social y solidaria está constituida por formas jurídicas con características distintivas de la empresa de capital, lo que les permite trabajar en el desarrollo local, al implementar principios básicos con alto impacto social: contribuir a generar y mejorar la calidad del empleo, contribuir en el crecimiento y el desarrollo sustentable, hacer viable desde las empresas la solidaridad y la cohesión social, funcionar como una organización burocrática, poner a las personas antes que al capital, funcionar como propiedad horizontal, reparto de beneficios y la solidaridad con el entorno. De esta manera el cooperativismo aporta "nuevas prácticas sociales en diferentes áreas de la sociedad" a través de "la innovación social y la democratización de la economía", así las cooperativas de trabajo "ligan a la práctica empresarial los valores de la participación, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad y la responsabilidad social" afectando su entorno (FAECTA, 2014, p.7).

De acuerdo con el informe sobre innovación social del cooperativismo presentado en el 2014 por la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo (FAECTA), el cooperativismo de trabajo está presentando innovación social en varios frentes de acción: innovación social para los territorios, trabajando con los ayuntamientos en la generación de empleo estable; nuevas fórmulas para emprender con cooperativas de impulso empresarial y el cooperativismo como alternativa para las empresas que se encuentran en la quiebra o sin relevo generacional; a través de la transferencia de buenas prácticas en la distribución equitativa de la riqueza, la flexibilidad del trabajo, el empleo estable y el afianzamiento del territorio; y su alianza en la prestación de servicios públicos; siempre pensando en la construcción de modelos de negocios sostenibles, utilizando la innovación como herramienta para conseguir el impacto social en el qué (nuevos productos y/o servicios) y en el cómo (la manera en que se implementa y se lleva a cabo). De esta manera se trabaja bajo la idea de innovación social centrada en las personas, como ventaja competitiva y sostenible, una herramienta estratégica de creación de valor. De

hecho, a través del principio de Intercooperación Cooperativa y la utilización de fórmulas cooperativas propias, tales como el cooperativismo de segundo grado o las redes cooperativas, las Empresas Cooperativas y de Economía Social han implementado importantes innovaciones sociales (FAECTA, 2014, pp.10-11).

La innovación social se refiere a la búsqueda de soluciones para problemas y desafíos de la sociedad, presente en diversas estrategias y ámbitos de acción público-privado en el contexto local, nacional e internacional. FAECTA (2014) retoma el concepto de innovación social de la Comisión Europea por la Innovación (2010), para quien se trata de “encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público (...) o de producir los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad”. Consideran que el movimiento cooperativo debe canalizar las necesidades de la sociedad para facilitar la creación y puesta en marcha de proyectos de innovación social, bajo estructuras de gestión y control democrático que permitan la democratización de la economía, la participación de los socios y de los grupos de interés y respondan así a una necesidad colectiva. Por ello, hablar de innovación social es hablar de cooperativismo y viceversa. Para Sánchis y Campos (nd), la innovación social es un campo novedoso de la innovación empresarial, relacionada con cambios en las formas de organización y de gestión, para lograr la inserción socio laboral de personas con mayor riesgo de exclusión o la protección del medio ambiente en relación con el desarrollo sostenible. Por ello este concepto está relacionado con conceptos como responsabilidad social corporativa (RSC), balance social, gobierno corporativo y codesarrollo o desarrollo ecológico. Un lenguaje muy cercano a la economía social y solidaria.

## 3. Flexibilización Laboral

---

---

*Desde la “gran transformación” que comienza en la década de 1970 asistimos, esforzándonos por calibrar muy bien el sentido de las palabras, a un debilitamiento de esta asociación. Un debilitamiento, o una erosión, y no un derrumbe, como pretenden ciertos discursos catastrofistas que llevan al límite, y a veces hasta el absurdo, el proceso de degradación de las situaciones laborales y de las protecciones asociadas al trabajo. Por consiguiente, alrededor del empleo sigue articulándose una parte esencial del destino social de la gran mayoría de la población. Pero la diferencia en relación con el período anterior –que es enorme– radica en que, si bien el trabajo no ha perdido su importancia, ha perdido mucho de su consistencia, de la cual extraía lo esencial de su poder protector. Robert Castel (2004a)*

*En consecuencia, el bajo aumento de la tasa de crecimiento de empleo, el bajo descenso de la tasa de desempleo, el aumento de la tasa de subempleo y la fuerte expansión del sector informal permiten cuestionar los criterios económicos que orientaron las reformas laborales en función del mercado, bajo el entendido de que corrigiendo las rigideces que generan ciertas disposiciones jurídicas se lograría un mejor funcionamiento del mercado laboral y, por lo tanto, un crecimiento del empleo. Esto no implica que tales criterios no puedan tener validez, lo que se cuestiona es que las reformas laborales se hayan centrado en ellos. (Lenis, 2007, p. 175).*

---

## Contexto mundial de las relaciones laborales

### Globalización, subcontratación y desregulación laboral

- Perspectiva anglosajona "la causalización del trabajo"
- Perspectiva francesa "la desregulación del trabajo asalariado"
- La precarización del trabajo

### Reestructuración productiva en América Latina

- Nuevos estudios laborales en América Latina
- Relaciones laborales en el contexto nacional, regional y local

### Cultura de la calidad y participación de los trabajadores

- Implementación de la cultura de la calidad
- Procedimentalización de los procesos y trazabilidad de los sujetos

La asimilación crítica de la teoría –la sociología industrial y del trabajo- permite evaluar su pertinencia para explicar las particularidades de cada sociedad; facilita el comprender las diferencias presentes entre los países, las regiones y las organizaciones, dada su dinámica social, su desarrollo histórico, su evolución tecnológica, entre otros factores importantes (Weiss, 1999, pp. 11-12). La reflexión sobre las diferentes formas de subcontratación – entendidas como un componente de flexibilidad laboral y del empleo-, facilita entender que en Colombia se dan formas de flexibilidad semejantes a las que se desarrollan en países industrializados, como consecuencia de una dinámica de la competencia que define nuevas condiciones de sostenibilidad en el mercado, no obstante, también existen formas de flexibilidad ligadas a particularidades del desarrollo histórico colombiano. Para entender el proceso de transformación productiva en el país y el rol de las CTA en dicha mutación, es necesario revisar el contexto de transformación productiva en el mundo, para luego ubicar el fenómeno en el país y en la región objeto de estudio.

### **3.1. Contexto mundial de las relaciones laborales**

En los años sesenta, la agudización del proceso de internacionalización de la economía mundial genera efectos contradictorios en las economías nacionales, transformando las relaciones laborales, el empleo y el trabajo (Arango & López, 1999). La globalización transforma las economías de los países latinoamericanos siguiendo distintas vías, ritmos y mecanismos, con repercusiones disímiles en las relaciones laborales y en las condiciones de vida y de trabajo de los distintos sectores de la población, con dinámicas de exclusión social, económica y política.

Para explicar las formas de regulación de las condiciones laborales y contractuales, dentro de marcos institucionales nacionales particulares, la sociología industrial acuña el término '*relaciones industriales*'. La complejidad de las interrelaciones entre sus componentes: régimen salarial, formas de contratación, condiciones de trabajo y control, modos de regulación del conflicto y negociación, alteran sus enfoques y sus definiciones. Por ello, en las últimas décadas, el término ha sido objeto de diversas conceptualizaciones. A partir de los trabajos realizados por Walker, Arango y López (1999) se contextualizan estas diferencias en tres grandes corrientes de pensamiento.

**Enfoque de sistemas.** Para Dunlop (1958) el sistema de relaciones industriales es un subsistema del sistema económico, en permanente interrelación con la dinámica de los otros sistemas, político, jurídico-legal y social. El autor centra su análisis en la red de normas que gobiernan en el centro de trabajo y la colectividad laboral, su carácter y la manera en que son formuladas, administradas y alteradas. Holley y Jennings (1980) introducen el concepto de procesos, que pone de manifiesto el carácter dinámico del proceso. Proponen una

conceptualización orgánica y sistémica de las relaciones industriales, que facilite el análisis de los comportamientos de los actores, entendidos en su devenir histórico como un proceso.

**Corriente marxista.** Hyman (1981) conceptualiza las relaciones industriales apoyándose en cuatro categorías fundamentales: totalidad, cambio, contradicción y praxis. Define las relaciones industriales como “los procesos de control sobre las relaciones de trabajo”, donde “revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización y acción colectivas de los trabajadores” (p. 22). Propone entender el origen y las consecuencias del conflicto laboral. Resalta la necesidad de considerar como organizaciones a los sindicatos, a los trabajadores y a las relaciones de índole colectiva entre empleados y empresarios. En contraste con Dunlop, para Hyman la reglamentación del trabajo configura solo un caso particular de la dinámica de control.

**Conflicto institucionalizado.** Concibe la relación capital trabajo como contradictoria, no antagónica (Marx). El carácter antagónico es histórico y no consustancial a la relación. Su fuente de interés es el estudio moderado del conflicto. Centra su inquietud en los procesos por medio de los cuales éste es institucionalizado y temporalmente resuelto. Reconoce la acción política de los trabajadores pero no la considera dirigida hacia la destrucción del sistema capitalista. Se centra en detectar los problemas que el sistema económico les genera a los trabajadores en su intento por controlar las condiciones salariales y de empleo a través de la negociación de los sindicatos.

**Teorías sobre la reestructuración productiva.** De acuerdo con Enrique De la Garza Toledo (1999), el ámbito de las teorías de reestructuración productiva, constituyen un campo de la economía institucionalista no ortodoxa, de la sociología industrial y del trabajo, de la ciencia política y de los especialistas en administración de empresas y en relaciones industriales. En América Latina está relacionada con la forma de interpretar la crisis de principios de los ochenta y las tendencias de los modelos productivos emergentes. Desde mediados de los años setenta hasta hoy, estas teorías están relacionadas con las nuevas corrientes institucionalistas de la economía (Tabla 7). En este sentido, de acuerdo con De la Garza (1999), el debate sobre el proceso de trabajo ha pasado por diferentes etapas: las tesis originales de Braverman (1974) sobre las tendencias a descalificar el trabajo en el capitalismo, las críticas a sus tesis, la aceptación de la posibilidad de diversas formas de control, terminando en una teoría de la contingencia, en la que no hay tendencias (Thompson, 1983; Edwards, 1985, 1979).

**Tabla 7. Evolución de las teorías de la reestructuración productiva**

Temporalidad	Condiciones
Inicios del siglo XX	Importancia del Institucionalismo en Estados Unidos, entre la primera guerra mundial y el <i>New Deal</i> . Para explicar el comportamiento económico la economía ortodoxa neoclásica solo tiene en cuenta el mercado, el institucionalismo tiene en cuenta además, la presencia de instituciones, normas y actores (Kerr, 1969).
Años veinte	La corriente de la democracia industrial en Inglaterra, niega la idea de competencia perfecta al considerar que los salarios, las jornadas y las condiciones de trabajo se fijan, en parte, dependiendo de las relaciones de fuerzas entre los actores de las relaciones industriales.

Entre los años treinta y sesenta	Para Streeck (1992) la contratación colectiva y los sindicatos se entendían como entidades políticas que jugaban un rol positivo en la regulación del sistema capitalista (no como distorsiones del mercado que se alejan del equilibrio). De este panorama emerge la concepción keynesiana de que el remedio de la crisis no se encuentra en el libre mercado, facilitando el desarrollo de la perspectiva de las relaciones industriales, que en su momento sufrieron la crítica de Herbert Simon, quien opone el concepto de hombre racional a la noción de racionalidad limitada (Shister, 1956).
Años setenta	El Institucionalismo entra en crisis con el repunte de los herederos de los neoclásicos.
Años ochenta y noventa	Surge la reestructuración productiva, abonando terreno al resurgimiento de la concepción institucionalista y su posterior influencia en la sociología del trabajo. El campo problemático de la reestructuración productiva comprende cambios internos y externos en el funcionamiento de las empresas, los cuales configuran una interface entre la economía, la sociología del trabajo, las relaciones industriales y la administración de empresas. Este campo problemático de la reestructuración productiva incluye las siguientes teorías: (1) Postfordistas: regulacionismo francés, especialización flexible y neoschumpeterianismo (Aglietta, 1979; Lipietz, 1985; Boyer, 1988; Coriat, 1991); (2) Las nuevas relaciones industriales (Rochan y Katz; Katz y Sabel, 1985); (3) La nueva ola de la gerencia (Calidad Total y Justo a Tiempo) y el <i>lean Production</i> (Womack, 1992); (4) La geografía de Storper (1992); (5) Los nuevos conceptos de producción de Kerr y Schumann (1987); (6) La modernización reflexiva de Beck ; (7) Las nuevas teorías de segmentación del mercado de trabajo (Dankabar, 1992). Las escuelas del postfordismo consideran que la producción en masa estándar ha llegado a su fin, que las instituciones del periodo fordista son obsoletas y que estas y las instituciones reguladoras se encuentra en un periodo de transición productiva, caracterizado por la flexibilidad del trabajo. La estructura social de acumulación (Edwards y Gordon, 1982), el fin del capitalismo organizado (Lash y Urry, 1987), los nuevos conceptos de producción (Storper, Kerr y Schumann) y la modernización reflexiva (Beck), son perspectivas teóricas emparentadas con el postfordismo.

Fuente: elaborado a partir De la Garza (1999, pp. 32-34)

A partir de la tesis de Marx sobre el fraccionamiento en el proceso productivo, entre proceso de trabajo y proceso de valorización, Braverman (1974) rompe el optimismo de la sociología industrial y las relaciones industriales presente en los años sesenta, al identificar la descalificación con la pérdida de control del obrero sobre su trabajo. Optimismo fundamentado en la automatización, la liberación del trabajo humano y los sistemas de relaciones industriales, que configuraba el camino hacia la concordia entre el capital y el trabajo. Las críticas a la tesis de Braverman empiezan al correlacionar las características de los procesos de trabajo con las etapas de acumulación de capital, ante la existencia de una secuencia necesaria entre las formas de los procesos de trabajo, fundamentadas en la ausencia del “espacio de la subjetividad, la voluntad y la acción colectiva que pueden variar tendencias en el cambio de estructuras productivas” (De-la-Garza, 1999, p. 39). A partir de Smith (1994), Wood (1987) y Littler (1982), el autor identifica cuatro grandes críticas al pensamiento de Braverman (Ilustración 1).

#### Ilustración 1. Grandes críticas al pensamiento de Braverman

1. Sus tesis están impregnadas de estructuralismo, funcionalismo y evolucionismo.	2. Descuidó el análisis de las nuevas formas de organización del trabajo de su tiempo, <i>Job enrichment</i> , <i>Job enlargement</i> .
3. El control despótico por el capital sobre el trabajo es sólo una de las posibles formas de control.	4. La ausencia de una noción de totalidad en cuanto a relaciones entre economía, producción, Estado y lucha de clases.

Fuente: elaborado a partir De la Garza (1999, p. 39).

En una segunda etapa del debate a las propuestas de Braverman, se desechó la idea de exclusividad del control despótico, al aceptar que el *management* desarrolla diferentes estrategias de control en función a la resistencia de los trabajadores. Se desecha la tesis de evolución lineal en la ganancia de control por la gerencia, identificando varias formas de control. Se acepta la tesis del antagonismo estructurado, donde la incertidumbre presente en la relación entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo se resuelve en el proceso, bajo la presencia de reglas formales e informales (De-la-Garza, 1999). La diferencia de intereses y de formas de significación conduce a múltiples interpretaciones de las reglas formales. Por ello no es posible hablar de negociación colectiva, sino de negociación del orden. Para que funcione, el *management* debe aceptar que los trabajadores tengan una autonomía responsable (Burawoy, 1979; Edwards, 1979; Friedman, 1977).

En la tercera etapa del debate, el juego entre estructuras, subjetividades y acciones se lleva a su extrema consecuencia. No se acepta una relación causal entre organización y control, tampoco que la descalificación sea necesaria, se critica que los *managers* busquen exclusivamente el control, se cuestiona el concepto de estrategia empresarial y que los cambios productivos obedezcan a grandes planes. El debate actual sobre el proceso del trabajo tiende al empirismo y a la contingencia, sin embargo, presenta posiciones críticas importantes con respecto a la japoneización, al postfordismo y a la flexibilidad del trabajo, relacionadas con las teorías sobre la reestructuración productiva (Tabla 8).

**Tabla 8. Posiciones críticas respecto a la japoneización, el postfordismo y la flexibilidad del trabajo**

<b>Postfordismo</b>	Para de la Garza (1999) el fordismo no necesariamente es rígido, pues el proceso de trabajo no es totalmente predecible, el control por medio de las máquinas es relativo por fallas y el taylorismo-fordismo sólo se aplicó en partes de ciertos procesos productivos. Empíricamente no habría postfordismo ni en los países desarrollados, que presentan muchas variaciones entre ellos. Hay empresas que apenas han introducido el taylorismo o el fordismo, además, la tecnología avanzada no necesariamente requiere de flexibilidad laboral. La flexibilidad no resuelve el lado de la demanda al haber más trabajadores precarios, ni las contradicciones entre flexibilidad y resistencia, o entre flexibilidad y necesidad de cooperación de los trabajadores periféricos menos calificados, o entre la flexibilidad y conciencia de poder de los recalificados.
<b>Japoneización</b>	S. Wood (1999, 1993) distingue tres niveles de análisis: (1) Si la experiencia japonesa es globalmente reproducible en otros países; (2) La experiencia de los trasplantes japoneses; y, (3) La doctrina gerencial inspirada en el estilo japonés de <i>management</i> .
<b>Flexibilización</b>	De la Garza (1999) identifica dos líneas críticas: una muestra que las relaciones laborales no han cambiado tanto hacia la flexibilización y que la flexibilidad extrema atenta contra la productividad; la otra, que no hay estrategias conscientes empresariales de flexibilidad y busca soluciones ad hoc más que estratégicas (Pollert, 1989, 1991; Hyman y Streek, 1988).

Fuente: elaborado a partir de De la Garza (1999, pp. 40-42).

### 3.2. Globalización, subcontratación y desregulación laboral

*Por subcontratación se puede entender la descentralización de los procesos productivos en unidades de gestión y control de la fuerza de trabajo "autónomas" y, por lo tanto, con una gestión administrativa en áreas geográficas separadas o discontinuas, de forma tal que la unidad empresarial dominante controla y articula las distintas unidades subordinadas, bajo la modalidad de contratos de productos semi-acabados que ingresan o intervienen como insumos o servicios específicos para la producción de un determinado bien o servicio. Las unidades subordinadas dependen generalmente en Insumos, diseños, controles de calidad, a veces capital de trabajo y manejo administrativo, etc., de la unidad capitalista dominante. Estas unidades subordinadas pueden ser de diferentes tamaños, casi siempre pequeñas empresas y*



*microempresas. De esta manera, los contratos laborales que los trabajadores sostenían con la propia empresa se sustituyen bajo el modo de contratos comerciales con prestadores de servicios. (Urrea, 1999, p. 50).*

Al revisar literatura sociológica y económica, de diferentes fuentes, sobre la globalización, la subcontratación y la desregulación laboral, Fernando Urrea (1999) afirma que “las transformaciones contemporáneas de desregulación de los vínculos salariales entre las empresas y los trabajadores forman parte de los profundos cambios en la historia de la configuración de la relación salarial en las sociedades capitalistas” (p. 51). Estos cambios se pueden explicar a partir de tendencias socio-históricas relevantes, no significan “la supresión del asalariamiento”, sino “su generalización sin vínculos estables o regulares con una determinada empresa, a lo largo de la trayectoria laboral de un individuo” (p. 51). El asalariamiento de la población sin regulación social de la explotación de la fuerza de trabajo, corresponde a la etapa histórica del capitalismo a lo largo del siglo XX, ya que la relación capital-trabajo asalariado opera según la lógica del mercado, sin regulación externa del Estado. Constituye un asunto privado del capital, donde el salario se rige por el producto o servicio producido, sin consecuentes compromisos para las partes.

Entre los años veinte y treinta, en algunas sociedades capitalistas europeas, en Estados Unidos y en otras regiones, se generaliza un modelo de regulación social de las relaciones capital-trabajo asalariado, garantizado por la intervención del Estado de bienestar. Este modelo se soporta en la construcción de un régimen de carrera profesional o laboral del asalariado en su trabajo, a través de la experiencia acumulada en el desempeño de su oficio, lo que favorece las diferencias salariales de acuerdo a la antigüedad. La regulación social se soporta en la existencia de empleos estables con acceso a seguridad social y un salario de por vida hasta la salida del mercado de trabajo, por medio de la jubilación o la edad de retiro. Esta regulación se pacta mediante acuerdos entre sindicatos, capitalistas y el Estado, y se consagra en la ley laboral de los distintos países. El presupuesto fundamental es la desigualdad social entre el capital y el trabajo y la necesidad de que el ente público la regulara, desde los lineamientos del estado de bienestar. Esto va acompañado de una producción industrial en masa organizada verticalmente, bajo sistemas de organización del trabajo tayloristas, fundamentales en los primeros años del siglo XX. A partir de la segunda postguerra se populariza la división de las tareas y los oficios de los operarios, con supervisión vertical. Esto se generaliza entre los veinte y los treinta con la producción fordista.

Para la década del setenta se relocaliza la producción internacional mediante un patrón diferente al de producción en masa para mercados nacionales protegidos. Este nuevo patrón de producción se caracteriza por flujos discontinuos del producto, diferenciados según mercados diversificados o especializados, con una competencia internacional en aumento, que busca atender demandas más exigentes por calidad y bajos precios. Los avances tecnológicos generan innovaciones en el área de producción (comunicaciones), en la distribución y en los circuitos financieros, contribuyendo a la globalización de los procesos económicos. Este nuevo contexto genera fuertes cambios en las relaciones laborales.

De acuerdo con Watson (1995, citado en Urrea, 1999) los cambios tecnológicos tienen fuerza suficiente para amenazar los niveles de empleo y socavar las expectativas sobre una identidad ocupacional específica, ya que las nuevas reglas de organización laboral, basadas en altos niveles de rendimiento productivo a bajo costo de inversión en mano de obra, desarticulan la relación entre empleo y estabilidad laboral, entre empleo e identidad ocupacional. Esto significa que la competencia internacional, al imponer un patrón de acumulación mundial sin mercados protegidos, ha conllevado a una dinámica de cambios en la modalidad de trabajo asalariado apoyado en la profesionalización del oficio, a partir de una trayectoria de carrera garantizada por la empresa (denominada por Watson '*identidad ocupacional*') que se había construido en la etapa precedente; a la vez, esta modalidad se articulaba a un régimen de negociación y contratación laboral hasta entonces regulado por el Estado.

Se trata de otras reglas de juego laborales, de otros escenarios que traen a la memoria la historia de la primera fase de expansión del capitalismo: "el capitalismo salvaje o desregulado, en el que la relación capital-trabajo asalariado quedaría por fuera de la intervención del Estado, ya que se ubicaría en un mundo imaginario de igualdad económica entre compradores y vendedores de fuerza de trabajo" (Urrea, 1999, pp. 54-55). Asistimos a una segunda revolución capitalista, que se lleva por delante los discursos reformistas y todas las fuerzas que consiguieron transformar el capitalismo industrial primero en democracia industrial y después en Estado de bienestar, prueba de ello es la desaparición de los sindicatos y de los partidos socialistas y socialdemócratas (1996, citado en 1999). Esta tendencia ha tenido gran acogida en Estados Unidos e Inglaterra, con el prototipo de modelo desregulativo, presenta resistencias importantes en la Europa continental, especialmente Francia y Alemania, si bien han aparecido procesos de tendencia desregulativa. En otros países europeos hay situaciones intermedias, como el caso de Holanda y los países escandinavos.

A partir de las tendencias socio-históricas, Urrea (1999) caracteriza los documentos analizados en dos grandes perspectivas, la primera Anglosajona, a la que denomina "la casualización del trabajo" y la segunda Francesa, denominada "la desregulación del trabajo asalariado".

### *3.2.1. Perspectiva Anglosajona 'la casualización del trabajo'*

Urrea (1999, p. 56) destaca la preocupación en el campo de la sociología y la economía del trabajo, por las grandes transformaciones que los nuevos modelos productivos han generado en la esfera del trabajo, especialmente en Inglaterra. Transformaciones que rompen abruptamente con las tradicionales estructuras industriales y comerciales dominantes hasta los años setenta. Para explicar estas grandes transformaciones el autor trabaja a partir del pensamiento de Henderson (1989), Allen y Henry (1996) y Sassen (1991).

Basado en las nuevas tecnologías, Henderson (1989) establece un paralelo entre la industria tradicional y la reindustrialización. Los cambios más importantes encontrados por el autor definen la subcontratación como un fenómeno en expansión: 1) "La generación de una nueva

división técnica o social del trabajo bien diferente de aquella que existía en la industria manufacturera clásica” (Urrea, 1999, p. 56). De ahí se desprenden dos orientaciones de los nuevos empleos: ingenieros calificados y técnicos, y, trabajadores no calificados. 2) “Como los procesos de trabajo en la reindustrialización pueden ser técnicamente desarticulados, diferentes partes de la producción se ejecutan en distintas zonas del mundo” (p. 56).

Entre finales de los ochenta e inicio de los noventa, Allen y Henry (1996) analizan el sector servicios y concluyen que la principal estrategia usada por las empresas (manufactureras y de servicios) en la actualidad es la subcontratación y la externalización (Outsourcing). Por medio de ellas, las empresas conservan sus actividades centrales básicas –las mínimas necesarias- y compran a proveedores externos todo lo que requieran para mantener la operación en marcha. Urrea (1999, pp. 56-57) afirma que “esta reestructuración claramente obedece a un profundo cambio político-económico en la naturaleza de las relaciones de empleo en Inglaterra, que puede estar abriendo espacio hacia un nuevo régimen laboral, sustentado en el empleo precario”. Para Allen y Henry (1996) estas nuevas prácticas de empleo se sostienen en las industrias de contrato de servicios, debido a la articulación con una estructura organizacional fragmentada. En este contexto, “las prácticas de trabajo formal e informal coexisten dentro de las grandes corporaciones como un mecanismo para conseguir el trabajo por producto o servicio realizado, sin establecer un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador que lo realiza”, lo que genera una atmósfera de “continua inseguridad para la fuerza de trabajo” (p. 57), sea calificada o no.

Lo interesante del caso inglés, para Allen y Henry (1996) es la ofensiva de las políticas gubernamentales centrales y sus propuestas en los años ochenta y noventa, dirigidas a la desarticulación de todas las formas de protección laboral creadas en el tiempo del Estado benefactor, para la eliminación de la rigidez en el mercado del trabajo. Bajo esta nueva modalidad, aparecen en escena modalidades del empleo informal para vincularse a la organización del trabajo y el empleo en estas empresas. Esto permite una “dinámica industrial articulada a la prestación de servicios especializados y cada vez más sofisticados, que integra una oferta diversificada de servicios en expansión con un sistema desarrollado de redes promotoras como componentes de esos bienes y servicios para los consumidores finales”, estas redes operan en procesos de subcontratación a través de mecanismos de contratación no formales o por fuera de las disposiciones legales para el trabajo asalariado que aún operan en los países (Urrea, 1999, p. 58)

Finalmente, para Allen y Henry (1996) el crecimiento contractual de Inglaterra, desde mediados de los ochenta, genera un creciente malestar en la fuerza de trabajo, que venía acostumbrada a un trabajo de por vida a través de una carrera ocupacional, proyecto que cada día se ve más lejano. De esta manera se acude a un descenso de los salarios en los empleos no calificados y semicalificados del mercado de trabajo, llegando a hablar de los nuevos obreros pobres.

La tendencia anglosajona también es analizada por Sassen (1991), para quien la descentralización y la transformación tecnológica de los procesos de trabajo han permitido el desarrollo de nuevos núcleos de expansión económica en países altamente industrializados, donde la subcontratación es una modalidad importante (Urrea, 1999). La alta migración de personas con baja tradición sindical hacia centros altamente industrializados, en los sesenta y ochenta, han aportado mano de obra para todos los niveles de calificación, esto favorece la provisión de trabajos con salarios bajos y nutre la expansión de servicios especializados, de alta tecnología, incluso de sectores industriales tradicionales de bienes de consumo. Un fenómeno similar ha surgido desde finales de los noventa con la emergencia de países como China e India, centros industriales proveedores de mano de obra calificada a muy bajo costo, para diversas áreas de producción y de servicios. Esto ha traído como consecuencia la feminización de la nueva fuerza de trabajo productiva.

*Según la autora, la transformación en las formas de organización productiva internacional ha traído consigo no sólo un acelerado crecimiento de la producción en pequeños grupos de trabajadores, que a la vez producen a escalas pequeñas o lotes por encargos (small-batch), con una alta diferenciación en la producción y rápidos cambios en el rango de producción, sino que ha incentivado la subcontratación y el uso de formas flexibles de la organización en la producción. Así, a raíz de la competencia internacional, las nuevas administraciones de las empresas llevaron a cabo ajustes en la organización del trabajo que favorecían la descentralización de los procesos productivos; también impusieron drásticos recortes de personal en los diferentes niveles de calificación, que apuntaban a la desconcentración de las actividades en diferentes unidades autónomas. De esta forma, de acuerdo con la autora, a finales de los años setenta, el poder de negociación de los trabajadores asalariados de las industrias líderes, las cuales operaban a través de grandes unidades organizadas verticalmente, se había reducido significativamente, no sólo en Inglaterra, también en los Estados Unidos y, a mediados de los ochenta, esta tendencia se hizo presente en Japón (pp. 218- 219). (Urrea, 1999, p. 62).*

### 3.2.2. Perspectiva francesa 'la desregulación del trabajo asalariado'

Las perspectivas francesas apuntan a la desregulación del trabajo asalariado, Urrea (1999) las analiza a partir de los aportes de Castel (1992, 1995, 1996), Bardelli (1996) y Bourdieu (1997). Castel (1992, 1995, 1996) destaca las nuevas tendencias de las relaciones del capitalismo contemporáneo, en su país y en Europa. En el estudio de la organización o de la cohesión social, el autor incluye tres zonas: una de **integración** con grandes problemas de regulación social; una de **vulnerabilidad**, caracterizada por la precariedad en relación al trabajo y una fragilidad de los soportes relacionales; y finalmente, una de **exclusión**, de marginalidad y desafiliación, en la que se mueven los más desfavorecidos. Desde la dimensión del trabajo, la zona de vulnerabilidad ocupa una posición estratégica porque significa la precarización del empleo, y con ello, el debilitamiento del vínculo social de la familia y del contexto familiar (Urrea, 1999).

Para Castel (1995) la situación actual del entorno francés muestra la ascensión de la vulnerabilidad reflejada en pequeños trabajos, la alternancia del empleo, la inactividad. La precarización del empleo se manifiesta en la vulnerabilidad individual y colectiva, con formas contractuales diferentes a las establecidas en el estado de bienestar. Así, la alternancia de la población –especialmente joven- entre el empleo y el desempleo, a través de trabajos

fragmentados que no permiten acumular experiencia laboral, desarticula cualquier tipo de estabilidad social. En síntesis, “la vulnerabilidad individual y colectiva producida por el cambio del sistema de contratación laboral en el capitalismo contemporáneo es la base de las nuevas condiciones de desigualdad social que, incluso, pueden llevar a un amplio sector de la población a una situación de exclusión” (Urrea, 1999, pp. 64-65). Castel alerta sobre las poblaciones más vulnerables que no tienen opción de encontrar un empleo estable: los jóvenes, las mujeres, sectores de la antigua población ocupada masculina –cesante- entre los 30 y 50 años de edad.

Para Castel (1996) se pone en cuestión la “estructura misma de la relación salarial”. Las nuevas formas de empleo se asemejan a las antiguas modalidades de contratación, cuando no existía un “estatuto del trabajador” frente a las “obligaciones del trabajo” (1996, pp.402-403, citado en Urrea, 1999, p. 66). La flexibilidad designa la necesidad del trabajador moderno de ajustarse a su tarea, no se trata de un ajuste mecánico, exige que esté disponible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Así, la empresa que quiera responder a cambios de la demanda acude a la subcontratación (*flexibilidad externa*) o forma a su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, para enfrentar toda gama de situaciones nuevas (*flexibilidad interna*). En la flexibilidad externa, la capacidad de asumir las fluctuaciones del mercado es asignada a las empresas satélites, quienes se adaptan a costa de la precarización de las condiciones de trabajo y fuertes riesgos de desempleo. En la flexibilidad interna, la empresa asume la adaptación del personal a los cambios tecnológicos, al precio de eliminar a aquellos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas exigencias de la calidad.

Bardelli (1996) presupone la flexibilización de las variables sociales de la cadena de subcontratación del modelo japonés, en dos aspectos: 1. “nuevas modalidades salariales a nivel de la empresa” y 2. “nuevas modalidades al nivel societal que suponen nuevas relaciones contractuales” (Urrea, 1999, pp. 68-70). No obstante, el autor advierte que el modelo social japonés, en su versión clásica, ha presupuesto –en términos societales- la existencia de una relación salarial estable en la empresa. Así, la gestión teóricamente perfecta de flexibilidad de la mano de obra, de la que habla Bardelli, se estabiliza al interior del grupo porque hay estabilidad del empleo y flexibilidad de los hombres para el mercado interno de trabajo.

“Parece ser que estamos asistiendo a un fenómeno de involución del Estado que se ha constituido históricamente por la concentración sucesiva de fuerza física (la policía y el ejército), de capital cultural (el sistema métrico, etc.) y de capital simbólico” (Bourdieu, 1997, p.19, citado en Urrea, 1999, p. 77). Se trata de un efecto de la “filosofía neoliberal”, “la máscara de una vieja filosofía conservadora, la de conducir hacia una regresión del Estado hacia un Estado mínimo, bien conforme al ideal de los dominadores, es decir, reducirlo a las fuerzas represivas, como lo prueba el aumento de los gastos para la policía” (p. 77).

### *3.2.3. Precarización del trabajo*

El tema de la precarización laboral tiene cabida como categoría teórica y como elemento descriptivo con múltiples acepciones y significados en las investigaciones, estudios y discusiones sobre la reestructuración productiva, el cambio tecnológico en el proceso de trabajo, las transformaciones en el mercado de trabajo y las nuevas formas de organización del trabajo, centradas en el debate sobre la flexibilización laboral y productiva (Aguiar, 2008b). Sin embargo, el tema no se tiene en cuenta, se admite de forma marginal o se considera una externalidad al proceso, una desviación que puede corregirse o se lo menciona pero no se lo desarrolla en el análisis. No obstante, la precariedad existe y configura una realidad del fenómeno del trabajo y de la sociedad capitalista, de ahí la necesidad de analizarlo.

De acuerdo con Lorenzetti Pok (2007, citado en Aguiar, 2008b), el concepto de precarización del trabajo, utilizado por primera vez por la OIT en 1974, se define en función de la inestabilidad y se mide por la inexistencia de contrato o de un contrato de carácter indefinido. En sus inicios, afirma Sylos Labini (1974, citado en Aguiar, 2008b), se utilizaba para referirse a las economías subdesarrolladas y algunas zonas económicas de los países centrales. A partir de ese momento la preocupación por la precariedad laboral se ha incrementado, como consecuencia “de la reestructuración productiva, el cambio tecnológico en el proceso de trabajo, las transformaciones en el mercado de trabajo y las nuevas formas de organización del trabajo” (Aguiar, 2008b, p. 4).

A partir del barrido teórico sobre las acepciones con las que se puede comparar o explicar el fenómeno de la flexibilización laboral, Aguiar (2008a, 2008b) construye cuatro grandes perspectivas de análisis a saber: (1) Una perspectiva jurídica y del mercado de trabajo: la atipicidad contractual y de las condiciones de trabajo, (2) Una perspectiva del proceso de trabajo: flexibilización, (3) Una perspectiva de la subjetividad: dispersión, debilitamiento, y (4) Una perspectiva del “bienestar”: la preocupación por la protección social.

Los autores analizados por Aguiar (2008b)<sup>5</sup>, con excepción de quienes lo relacionan con cambios sociales más fundamentales, coinciden en que la precariedad se trata de un efecto no deseado, así, las cuatro perspectivas coinciden en lo fundamental, “la necesidad de promover una mayor protección social” (p. 6). En relación con ello, surgen dos propuestas de superación, la primera “promueve un gran pacto social por arriba, que podría traducirse en la llamada flexiseguridad”; la segunda “promueve, ante las estrategias precarizadoras, defensivas, no virtuosas, de algunas empresas, estrategias de concertación local, que permitan adecuar las exigencias de flexibilización de las empresas, con las demandas de protección de los trabajadores” (p. 6).

---

<sup>5</sup> OIT (2007); POK, Lorenzetti (2007); Rangel (2005); Gálvez (2004); Acuña, Pérez (2005); Weller (2007); de la O, Guadarrama (2006); CEPAL (2007); Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social (2000); Lope, Gibert, Ortiz de Vallacian (2002); Castillo (2003); Montero (1996); Echeverría Tortello (2006); Díaz Godoy, Stecher (2005); Falabella (1990); De Paula Leite (1999); Falabella (1990); Vega Ruiz (2005); Henríquez, Uribe Echeverría (2004); Gálvez (2004); Tokman (1999), Espinoza (2003); Iranzo, de Paula Leite (2006); Alonso (2007); Yáñez, Mendel, Díaz (2001); Beck (2007); Castel (2004).

**La economía del tiempo precarizadora.** El tiempo constituye la medida del trabajo en el capitalismo. Esto ha facilitado su mercantilización. Los costos de las empresas se miden en horas hombre, de ahí que el trabajo sea pagado en diferentes unidades de tiempo: horas, semanas, meses (Adams, 1999, citado en Aguiar, 2008b). Al considerar el proceso de producción, que incluye en su análisis el proceso de trabajo y el proceso de valorización, Neffa (1990) habla de tres tiempos: el tiempo de trabajo socialmente necesario, el tiempo de trabajo excedente o plustrabajo, y el tiempo muerto. Aguiar (2008b) incluye un cuarto tiempo, el de rotación del capital y de la mercancía. De esta manera, la economía de tiempo, en sus cuatro dimensiones, se constituye en el motor de la producción capitalista que determina la relación social de explotación entre el trabajo y el capital (Ilustración 2). Estas dimensiones son: la búsqueda constante de la reducción del tiempo de trabajo necesario y del tiempo de rotación, la extensión del tiempo de trabajo excedente y la eliminación del tiempo de trabajo muerto. La consecuencia de este proceso es “una transformación brutal de las condiciones sociales de extracción del plustrabajo, produciendo un aumento inédito de la explotación del trabajo” (p. 8).

**Ilustración 2. Dimensiones de la economía del tiempo en el proceso de producción**



Fuente: elaborado a partir de Aguiar (2008b, p. 7) y Neffa (1990).

En otras palabras, para Aguiar (2008b), la persecución de la economía del tiempo, en estas cuatro dimensiones de análisis propuestas, abre una dinámica que permite observarla a través de varias categorías: el control del tiempo (Neffa, 1990; Mandel, 1979), la velocidad de producción y rotación (Adams, 1999; Castillo, 2003), la reducción del tiempo de trabajo total (Adams, 1999; Castel, 2004) y la eliminación de los tiempos muertos (Aguiar, 2008b). Esta última mueve las nuevas formas de organización del trabajo y la producción, facilitadas por el

cambio tecnológico e impulsadas por la mundialización de la economía y la fuerza de trabajo en crisis de acumulación capitalista iniciada a principios de la década de los setenta, denominada producción flexible (p. 9).

Estas “*nuevas formas de organización del trabajo y la producción*” se pueden observar en la flexibilización del trabajo y sus correspondientes formas laborales, centradas en la diversificación de contratos de trabajo; en la producción justo a tiempo y cero stock, en la producción ligera, en el uso de equipos de trabajo para una nueva línea de ensamblaje que elimina movimientos innecesarios del trabajador; en la externalización del trabajo con sus diferentes modalidades, para eliminar tiempos muertos, pagando solo por el tiempo usado en el momento en que se precisa.

Para De Paula Leite (1999, citado en Aguiar, 2008b) la búsqueda de la economía del tiempo ha estado inscrita en los orígenes del capitalismo, lo que dificulta su centralidad en la explicación de las transformaciones actuales, para diferenciarlas de aquellos que las ignoran afirmando la continuidad sin más del taylorismo. Esto es lo que permite explicar su dinámica, extensión y expansión; sobre todo cuando los tradicionales métodos de economía del trabajo como la Organización científica del trabajo de Taylor o el fordismo, se empequeñecen frente al método actual de producción flexible (*lean manufacturing*) (Aguiar, 2008b). En este sentido, el autor ubica la racionalidad de la precarización del trabajo en “la búsqueda de la economía del tiempo con los métodos de la producción flexible en el período de la crisis de acumulación capitalista iniciada a principios de la década de 1970” (p. 10), desde donde es posible aproximarse a la naturaleza de la precariedad del trabajo.

**Los límites del concepto restringido clásico de Trabajo.** De acuerdo con De la Garza (2004, p. 12) “dos concepciones teóricas, relacionadas con el avance del Trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a la visión restringida del concepto de Trabajo”. La primera corresponde a una concepción neoclásica del trabajo, para la cual el único trabajo que existe es el asalariado, aquel que se compra y se vende por un salario. La otra concepción es la marxista clásica, “para la cual el concepto de Trabajo no quedaba restringido al asalariado, se reconocía como Trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio” (p. 12).

Con Naville, Friedman y Touraine, la Sociología del Trabajo hereda las preocupaciones del marxismo, al tratar de construir una teoría preocupada por la constitución de sujetos obreros alternativos. La sociología del trabajo privilegia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran empresa, se preocupa por sus reestructuraciones, pero no dirige la mirada hacia otros sectores de trabajadores. Por ello, la mayoría de los conceptos acuñados por esta disciplina siguen arrastrando sus orígenes industriales y modernos, afirma De la Garza (2004). No obstante, en las últimas décadas el empleo industrial ha cedido terreno frente al empleo en servicios, se ha incrementado el trabajo precario y han aparecido nuevas calificaciones para el empleo, incrementando la importancia de los trabajos no clásicos.



El concepto de Trabajo ha cambiado a lo largo de la historia. En su concepción más básica puede ser entendido como “la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana” (De-la-Garza, 2004, p. 14). Esta actividad tiene un nivel de interacción con otros sujetos, donde el hombre se transforma, por ello el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, entendidas en relación con los resultados y la manera de lograrlos. Con el triunfo de la economía neoclásica el trabajo se relega socialmente frente al capital como fuente de valor, además se relega de la producción frente al mercado, como consecuencia de la hipertrofia del sector financiero especulativo, fuente de grandes riquezas que no se vinculan con la producción o el sistema productivo.

Hoy en día, el capitalismo de corte neoliberal se debate en una dualidad, por un lado muestra que la mayor parte de la riqueza que alimenta el modelo se crea desde la especulación, donde el Trabajo es prescindible, sin embargo, no es capaz de prescindir de la producción material e inmaterial, así como de la circulación productiva, necesarias para satisfacer necesidades humanas y para el disfrute de las ganancias especulativas del primer grupo, donde el Trabajo sigue siendo importante. Por ello, en una economía de producción y de mercado, el papel del Trabajo se debate socialmente, prestando atención al desprestigio del Trabajo, fundamentado en su “prescindibilidad para crear riqueza”, donde “el bienestar se enfrenta a la contradicción en el nivel de la economía real de su necesidad” (De-la-Garza, 2004, p. 19). Así, la emergencia de los servicios modernos y precarios, junto a muchas actividades precarias, asalariadas o no, “abren una brecha en las teorizaciones y conceptos clásicos sobre el Trabajo” (pp. 19-20).

“La necesidad de incorporar los servicios al análisis de las ocupaciones y los procesos productivos” (De-la-Garza, 2004, p. 20), introduce cierto nivel de especificidades que llevan a dudar de las características clásicas del Trabajo como algo universal: “si una parte de los servicios implican que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume”, en otras palabras, “que el proceso productivo implica las compactaciones entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo”; esto implicaría “una reformulación de quienes son los actores en el proceso productivo” (p. 20). Si es capitalista estarán presentes los trabajadores asalariados y los empresarios, con sus mandos medios, pero también el consumidor, usuario o derechohabiente.

Este nuevo actor entra de manera directa en momentos claves al proceso de la producción, además, como los servicios no se pueden almacenar, deben ser consumidos en el momento de su producción, así “la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción” y “complica el problema de las relaciones sociales y de poder dentro del proceso de producción” (De-la-Garza, 2004, p. 20). De hecho, se complica la noción de proceso productivo en la manufactura, porque no se definen de forma clara sus límites frente a la emergencia de las formas laborales de subcontratación. Esta situación se enmaraña más, cuando a ese concepto abstracto de Trabajo, se le incluye un carácter simbólico que también genera valor.

Para De la Garza (2004) esas interfaces entre Trabajo y no Trabajo, junto a la importancia de los trabajos no industriales, conducen a un *'concepto ampliado de trabajo'*. La identidad y la acción colectiva ya no pueden ser explicadas desde teorías estructuralistas, desde el análisis de las condiciones de explotación, de alienación y de control sobre el proceso productivo, que determinan la conformación de uno o más sujetos laborales. Se necesita incluir en esa explicación la mediación cultural y la subjetiva. “No estamos frente a la sociedad del no Trabajo”, sino a una “polarización de las ocupaciones modernas bien remuneradas, con altas y nuevas calificaciones y las precarias, inseguras, y mayoritarias en el mundo” (p. 23). Si las identidades y las acciones colectivas no necesariamente pueden tener una relación intensa o débil con la vida del trabajo (1999), entonces se reconocen traslapes de los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia con las actividades productivas (1997). El autor propone que al concepto de *'trabajo ampliado'* le sigue el de *'sujeto laboral ampliado'* (Tabla 9).

**Tabla 9. Definición de conceptos en los nuevos enfoques del estudio del trabajo**

<b>Trabajo ampliado</b>	[...] implica un objeto de trabajo que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo: una actividad laboral que no sólo implica lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe, como decía Marx, dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados y en significados. La conexión entre medios y fines en el Trabajo pone en juego a todos los campos de la subjetividad y no sólo los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque trabajar en relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza, pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes físicos y subjetivos. Pero la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales ampliadas, con relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales. Finalmente, los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino dependen de las propias concepciones sociales dominantes en este respecto.
<b>Sujeto laboral ampliado</b>	Las identidades y acciones colectivas pueden tener una relación intensa o débil con la vida del trabajo, además los mundos del consumo, del esparcimiento, en la familia pueden reconocer traslapes con las actividades productivas. Es decir, a un concepto de trabajo ampliado debe seguir otro de sujetos laborales ampliados. Los sujetos laborales ampliados no son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, organización, demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo, esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. La ampliada implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, aunque teniendo un pie, o una uña de vinculación con lo laboral ampliado

Fuente: elaborado a partir de De la Garza (2004, 2006a, 2006b) y Aguiar (2008a, 2008b).

**Vivir del trabajo** supone que se participa en un mundo de vida importante por el ingreso que se percibe por la actividad realizada, aunque detrás hayan sentimientos encontrados respecto a ese espacio de trabajo, por ello su relación con el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva, no puede ser estudiada desde generalidades en abstracto, sino desde situaciones concretas. Igualmente para el autor no es suficiente acudir a las presiones y las experiencias de un solo mundo de vida para explicar la emergencia en la acción colectiva, que confirma “sujetos sociales diversos” (De-la-Garza, 2004, p. 25).

### **3.3. Reestructuración productiva en América Latina**

De acuerdo con De la Garza (1999) en América Latina las teorías de la reestructuración productiva se han usado para explicar la crisis y anticipar el futuro de la producción y de las relaciones laborales. Se han aplicado de forma hipotético deductiva, sin verificaciones rigurosas en términos estadísticos. El problema metodológico, es que la vía hipotética deductiva no permite explorar estrictamente alternativas explicativas que a lo sumo permitan verificar o falsear la hipótesis, o proporcionar una guía para la construcción de nuevos conceptos. Otro problema es que al ser estructuralistas tienden a darle poca importancia a la acción de los sujetos en el desenlace de los acontecimientos. Por eso, subjetividad, acción colectiva y posibilidades de desarrollos alternativos, por fuera del evolucionismo y del funcionalismo, no aparecen claramente en el horizonte de las teorías de la reestructuración.

“La hipótesis más común en estas teorías es una propuesta estructuralista” que lleva a considerar que “las nuevas condiciones del mercado y la globalización (condiciones estructurales) imponen ciertas vías de desarrollo en los métodos, tecnologías, organizaciones, relaciones laborales y calificaciones” (De-la-Garza, 1999, p. 41). De ahí que para el autor el problema sea “cómo introducir en las teorías de la reestructuración a los sujetos con sus subjetividades y acciones como factores también determinantes de los cambios productivos” (p. 42). Una alternativa es la contingencia acerca del futuro, o concebir el futuro como un espacio de posibilidades para la acción viable de los sujetos. El problema se complejiza al introducir la influencia de diferentes contextos, de diversos sistemas de relaciones industriales, frente a la pertinencia de las teorías de la reestructuración productiva. Es importante reconocer que los factores locales pueden alterar las predicciones generales acerca del futuro de los modelos de producción. En otras palabras, la aplicación hipotético deductiva de las teorías de la reestructuración productiva ha llevado a la teorización en América Latina a un “callejón sin salida”, por la presencia permanente de anomalías que se traducen en términos de “pre, proto o pseudo-postfordismo” (p. 42).

De la Garza (1999) determina que desde los años ochenta, los resultados empíricos de la investigación en América Latina acerca de la reestructuración productiva apuntan en varias direcciones: reestructuración centrada principalmente en la gran empresa (De la Garza, 1995), cambio tecnológico (Mertens, 1996), cambios organizacionales en las grandes empresas (Leite, 1992; Taddei, 1992; Humphrey, 1992), cambios tecnológicos duros y organizacionales (Dombois, 1993; Abramo, 1991; Lucena, 1993; Stolovich, 1992), la flexibilidad del trabajo (Iranzo, 1992; Wannoffel, 1995) o combinaciones diversas sin relaciones causales entre cambio tecnológico, organizacional, en relaciones laborales y en perfil de la fuerza de trabajo (Pérez Sainz, 1994; Wannoffel, 1995). El resultado de estos cambios es la polarización del aparato industrial, entre una minoría de empresas exportadoras, reestructuradas o en reestructuración y una mayoría no suficientemente articulada con las primeras, enfocadas hacia mercados internos frecuentemente deprimidos y cada vez más competidos frente a las

aperturas. En estas configuraciones empíricas de reestructuración, De la Garza (1999) identifica dos tendencias principales, una configuración conservadora y una flexible (Tabla 10).

**Tabla 10. Tendencias en las configuraciones empíricas de reestructuración en América Latina**

Tendencias	Características
<b>Configuración conservadora</b>	Caracterizada por la innovación tecnológica consistente con la renovación de equipo antiguo por uno más nuevo, no necesariamente de última generación; aplicación más sistemática del taylorismo-fordismo; baja flexibilidad externa y moderada interna y un perfil de fuerza de trabajo tradicional. Este perfil no necesariamente debe ser reemplazado por uno más moderno, pues las relaciones de fuerza entre los actores de las relaciones industriales, las políticas estatales, etc., pueden permitir su éxito relativo durante periodos de mediana duración. Es el ejemplo de la maquila tradicional cuyo éxito exportador, se basa en la intensificación taylorista del trabajo.
<b>Configuración flexibilizante</b>	No se enfoca en la innovación tecnológica dura sino en la flexibilidad organizacional, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, con flexibilidad interna y externa en énfasis diversos dependiendo del país, con cierta capacitación de la fuerza de trabajo, pero con un perfil combinado entre lo que se denomina tradicional y una nueva mano de obra de mayor proporción femenina, descalificada, de alta rotación externa, joven, sin experiencia laboral o sindical amplia. Es el caso de la exitosa maquila pero en su versión moderna, que es también de bajo salario y que descansa en una intensificación semitoyotista del trabajo.

Fuente: elaborado a partir de De la Garza (1999, pp. 46-47).

Para Escobar (1993), la polarización entre las empresas de América Latina, de la que habla De la Garza (1999), no significa necesariamente la polarización en el mercado de trabajo, ya que se puede observar entre los segmentos de empresas que no cambian y aquellos que se han reestructurado en las dos modalidades, “mayor capilaridad de trabajadores de lo que pudiera pensarse” (p. 47), de ahí que la reestructuración no implique necesariamente “sectores que descansan en obreros recalificados de manera profunda” (p. 47). Esto ha direccionado el mercado de trabajo en América Latina, desde los ochenta, hacia la informalización, que configura otra forma de reestructuración y flexibilización del mercado de trabajo que las teorías del postfordismo no previeron. De ahí que en las economías latinoamericanas los ineficientes no mueran, afirma De la Garza (1999), al contrario, se reproducen velozmente. Se conforman así dos economías con velocidades distintas. Una economía globalizada que busca la eficiencia por medio de la productividad y los cambios tecnológicos y una economía dirigida a los mercados de los pobres al interior de cada país. Adicionalmente, el análisis de los efectos macroeconómicos de estos países, en palabras del autor, no demuestran que el sector exportador sea capaz, en el largo plazo, de equilibrar la balanza comercial, trayendo consigo desajustes macroeconómicos que reactivan la inflación, la devaluación y elevan la tasa de interés, en tal sentido, el autor concluye que estas reestructuraciones polarizantes no permiten todavía la configuración de economías estables.

### *3.3.1. Nuevos estudios laborales en América Latina*

Para De la Garza (2004) la corriente de los Nuevos Estudios Laborales, en las últimas dos décadas ha desarrollado líneas de investigación desconocidas hasta entonces en América Latina, relacionadas con la implantación de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo y la flexibilidad en el trabajo. Su inspiración central proviene del

posregulacionismo francés, el cual ha variado mucho desde sus concepciones originales, de hecho, ha abandonado el concepto de postfordismo y lo ha replanteado por el concepto de Modelo Productivo, cuyo principal componente serían las estrategias de negocios de las empresas, las cuales deberían implicar una relación coherente entre técnica, organización, dirección y prácticas de la compañía (De-la-Garza, 2004). Emerge entonces la polémica alrededor de los modelos de producción dominantes en América Latina a partir de la década del ochenta. Algunos optimistas que ven señales prometedoras en estudios de caso exitosos, auguran relaciones laborales amables y buenos desarrollos, mientras los pesimistas concluyen que estos casos constituyen una minoría, la realidad es que en la mayoría de empresas hay malas condiciones laborales.

Toda la serie de problemas emergentes pusieron la mira de los investigadores sobre las estrategias empresariales de reconversión industrial. Mientras la doctrina gerencial dominante afirma que la competitividad no puede sostenerse únicamente en los bajos salarios, los hallazgos de las investigaciones muestran que las presiones del mercado no se traducen en una sola estrategia empresarial sino en varias, al final, sin embargo, una de ellas sigue siendo bajar costos a través de bajos salarios. Estas investigaciones desmienten la idea de que en la región haya postfordismo, más bien “se trata de adaptaciones a los entornos nacionales y regionales que hacen las empresas, dando a veces híbridos, pero también otros modelos de producción que no se corresponden con las abundantes y cambiantes tipologías regulacionistas” (De-la-Garza, 2004, pp. 10-11).

Considerando la determinación central de las transformaciones y características del trabajo y su particular perfil epistemológico, el sociólogo Enrique De la Garza, da cuenta del estado actual de los Estudios del Trabajo, reuniéndolos en dos tratados: el “*Tratado Latinoamericano de Estudios del Trabajo*” (2006a) y “*Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques*” (2006b). En estos tratados, al intentar cubrir la dimensión objetiva y subjetiva del problema, el autor sintetiza la tendencia general de los nuevos enfoques del estudio del trabajo en los conceptos de “**trabajo ampliado**” y “**sujeto laboral ampliado**”, previamente trabajados.

De acuerdo con De la Garza (2006a), las teorías de la dependencia no habían generado conceptos para estos dos problemas: el trabajo ampliado y el sujeto laboral ampliado, englobando estos fenómenos en categorías generales. La primera categoría, desde una inspiración marxista, es el concepto de explotación (plusvalía relativa o absoluta), la segunda, inspirada en el estructuralismo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), hace referencia al deterioro de los términos de intercambio por importación de tecnología. Sin embargo, afirma el autor, hablar de la dependencia de los países en desarrollo con respecto a la tecnología de los países centrales, también denominado el nuevo capital extranjero productivo, no era suficiente para entender los efectos que esto tenía sobre el trabajo y los mercados de trabajo. Estos nuevos enfoques en el estudio del trabajo

enfrentaron algunos rivales, sin embargo, sobre estas bases se fueron desarrollando nuevos temas y hallazgos (Tabla 11).

**Tabla 11. Nuevos enfoques en el estudio de trabajo en América Latina**

<b>Rivales</b>	Los viejos estudios sobre el movimiento obrero. El dependentismo. La economía neoclásica.
<b>Nuevos temas y hallazgos</b>	La implantación de nuevas tecnologías en empresas de América Latina. Las nuevas formas de organización del trabajo. El tema de la flexibilidad del trabajo. El estudio de los Clúster, de las estrategias empresariales, de las culturas empresariales, sindicales y obreras, de los mercados de trabajo, de los modelos de producción. El trabajo en la agricultura. La relación entre trabajo y educación. Las reformas laborales de América Latina. El aprendizaje tecnológico. Los estudios sobre empresarios como sujetos al frente de las empresas. La renovación de algunas teorías como las de organizaciones, el Regulacionismo, la informalidad, la relación entre migración y trabajo, la construcción social del mercado, las redes entre empresas y la subcontratación, las nuevas relaciones industriales, la relación entre familia y trabajo, la relación entre género y flexibilidad, y la síntesis de la investigación empírica sobre sindicatos.

Fuente: elaborado a partir de De la Garza (2006a, 2006b) y Aguiar (2008a, 2008b).

Las más recientes publicaciones dan cuenta del dinamismo de las transformaciones y características del trabajo, haciendo énfasis en un tema central, “la precariedad del trabajo”, tema que requiere un tratamiento especial por la preocupación que genera. La Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo se dedica a estudiar este tema desde un enfoque general centrado en la relevancia de lo político. Iranzo y Lucena (2008) enfatizan en los temas de la revista, aportes en relación con las diversas formas de flexibilización y precarización laboral, reforzamiento de inequidades y surgimiento de otras, así como los grandes desafíos que supone transformar el panorama actual; no obstante, los autores afirman que es aventurado decir que se está ante un proceso irreversible y definitivo (Tabla 12).

**Tabla 12. Categorización de los grandes fenómenos de los estudios del trabajo en América Latina**

Década	Grandes fenómenos de estudio de los estudios del trabajo
<b>Sesenta</b>	El “optimismo de las fuerzas productivas” (Castillo, 2000) y el determinismo tecnológico
<b>Setenta</b>	Concentración en el triple problema de los procesos de trabajo: la degradación del trabajo, las relaciones de clase y un cuestionamiento al determinismo tecnológico
<b>Ochenta</b>	Se reconocen las reingenierías del proceso de trabajo
<b>Noventa</b>	Se desarrolla un doble problema: la reestructuración productiva y el trabajo en estado fluido
<b>Dos mil</b>	Se mantiene una continuidad de los problemas de la década inmediatamente anterior, pero se intensifican las investigaciones y estudios sobre segmentos específicos tales como: el trabajo infantil, el trabajo de la mujer, el trabajo de los jóvenes, la misma precariedad como problema de trabajos atípicos, entre otros. Igualmente surge una preocupación específica sobre los mercados de trabajo y el problema de la regulación del desempleo-precariedad, ganando terreno la discusión sobre la flexiseguridad. En otras palabras, hay una preocupación por la humanización del trabajo ante las grietas cada vez más profundas que evidencia el neoliberalismo.
<b>Dos mil diez</b>	Se mantiene una continuidad de los problemas de la década inmediatamente anterior. Se enfatiza en la preocupación por la humanización del trabajo por un lado y por la inhumanidad presente en el mismo, por otro. Se presta atención a temas relevantes como el ostracismo como juego político, la ley del hielo como forma de acoso laboral, el acoso moral, el <i>bullying</i> , el <i>burnout</i> o síndrome de quemarse en el trabajo, entre otros similares.

Fuente: elaborado a partir de Aguiar (2008a, p. 9).

### *3.3.2. Relaciones laborales en el contexto nacional, regional y local*

En Colombia hay una tradición de estudiar sólo aquellos conflictos con impactos fuertes a nivel de la rama o del movimiento sindical, pocos estudios abordan la comprensión de los conflictos cotidianos en el trabajo, en el sentido de preguntarse ¿quiénes, qué y cómo regulan los terrenos de interés en el centro del trabajo? (Arango & López, 1999, p. 18). De acuerdo con las autoras, la mayoría de estos estudios, centran su análisis en la regulación de terrenos de interés a un nivel general (salarios, prestaciones sociales), centrándose en las estructuras formales (leyes, organizaciones, contratos colectivos, cambios normativos). Es de destacar que la gran mayoría de estos estudios, realizan aportes históricos importantes y abordan temas como el papel del Estado y de los partidos políticos en el surgimiento y consolidación del movimiento sindical (Pécaut, 1973; Urrutia, 1969; Caicedo, 1971); el sindicalismo y la política económica (Gómez, Londoño y Perry, 1986; Cárdenas, 1990); las luchas sindicales (Archila y Delgado, 1995; Moncayo y Rojas, 1978); la estructura sindical, su relación con la legislación y la estructura económica (Osorio, s.f.; Jaramillo, 1994; Vanegas, 1996); entre otros (Herrán, 1981). Sin embargo, las autoras cuestionan que desde una perspectiva histórica, son pocos los estudios que combinan el análisis macro y microsociológico para reconstruir, por ejemplo, la identidad obrera (Archila, 1991) o la gestión empresarial y la caracterización social y cultural del trabajador industrial (Weiss, 1994, 1997).

En los últimos años, algunos estudios de caso han permitido aproximarse al mundo de las empresas: Arango (1991), Cárdenas (1996), Dombois (1990), López y Castellanos (1990), Weiss y Castañeda (1990), López (1997 a, b, c, d), Vásquez (1996); si bien estas investigaciones no tienen como foco de análisis las relaciones industriales, afirman Arango y López (1999), han permitido una comprensión importante de las relaciones laborales. Esta es quizás una de las razones por las cuales el estudio de caso ha venido ganando legitimidad en el mundo académico, ya que es en las empresas en donde se configuran las relaciones industriales, como resultados de procesos históricos, de prácticas sociales, costumbres, acuerdos e intereses de grupos que tienen momentos de encuentro y desencuentro, de conflictos y de consenso. Es importante entender que los estudios de caso ilustran relaciones sociales, con limitaciones, no es posible realizar generalizaciones cuantitativas, aunque permiten señalar ciertas tendencias.

Si bien existen valiosos estudios sobre la temática, que han permitido comprender de manera parcial el régimen de relaciones industriales en Colombia (Bassan, 1981; Dombois y Pries, 1995), también es cierto que subsisten vacíos en el abordaje de las relaciones industriales a nivel microsociológico y su interrelación con lo macrosociológico (Arango & López, 1999). Esta es tal vez la razón por la cual la tendencia en los países latinoamericanos es apoyarse cada vez más en los estudios de caso como herramientas metodológicas que permiten ilustrar las relaciones sociales entre los actores, los terrenos de interés y las formas de regulación de los conflictos. No obstante, las autoras proponen la necesidad de acudir a otras herramientas metodológicas que permitan trascender la ilustración de la realidad que aportan los estudios de caso.

***Transformación de los sistemas de producción en Colombia.*** De acuerdo con Urrea (2010), a diferencia de otros países de la región, Colombia presentaba para los años cincuenta un modelo de sustitución de importaciones sin mayores reformas sociales que condujeran a una mejor redistribución del ingreso bajo la concepción de una sociedad incluyente. Este modelo se vuelca hacia el mercado externo que basado en el control del orden social socioeconómico, reproduce la polarización social excluyente. Unido a esto, la presencia de un conflicto armado en los últimos setenta años, configuran diferentes actores del conflicto que alteraron la demanda agregada de los hogares, el financiamiento de actividades inmobiliarias rurales y urbanas y la contrarreforma agraria, bajo la mirada complaciente de la alianza narcotráfico-paramilitares, de grandes terratenientes, de nuevos grupos industriales y de algunas empresas multinacionales (pp. 143-144). Para los años sesenta y setenta se incrementa la movilización sindical del país, representada en una industria manufacturera que en los setenta logra su mayor participación histórica porcentual en la formación del PIB total del país. Sin embargo en esta década se agota el modelo sustitutivo de importaciones, como consecuencia de la crisis de la balanza cambiaria. Así en este periodo, el presidente López Michelsen (1974-1978) inicia una reforma laboral que permite el pago de un salario integral que no diferencie entre pago por salario y pago por prestaciones sociales, facilitando la aparición de las primeras empresas de empleo temporal y de subcontratación de servicios en la industria manufacturera, organizadas por las mismas empresas del sector industrial colombiano. Rápidamente este régimen se extiende al sector comercio y al sector público, facilitando la aparición del contrato a término fijo (p. 150).

En relación con los productos de exportación y las grandes transformaciones productivas, Urrea (2010) afirma que la industria manufacturera tuvo un desempeño modesto respecto a las importaciones entre 1910-1914 y 1960-1964, entendiendo que entre inicios del siglo XX y la crisis de los treinta tuvo cierto dinamismo exportador (p. 151). Pero es hasta la mitad de la década de los sesenta y en la de los setenta que empieza a destacarse en las exportaciones, con el apoyo de subsidios públicos. Así entre mediados de los sesenta y mediados de los noventa las exportaciones de la industria colombiana sufren una profunda transformación. Los cambios económicos se profundizaron en los gobiernos posteriores al Frente Nacional hasta 1990, a pesar de la fuerte crisis económica de inicio de los ochenta (p. 151). Durante los noventa, se profundiza la contratación flexible de la fuerza de trabajo, a medida que se generaliza en los diferentes sectores la contratación a tiempo parcial, poco a poco la contratación con terceros empieza a ser más visible, a través de agencias temporales de empleo y empresas asociativas de trabajo. Esto tendrá fuertes repercusiones en las tasas de sindicalización en el país.

La violencia presente en Colombia durante todas estas décadas también ha generado cambios en las relaciones de trabajo en el país, afirma Urrea (2010). Con el desplazamiento forzado de más de tres millones de personas del sector rural al urbano, desde 1990, se ha transformado la propiedad agraria, el tipo de cultivos y de explotaciones ganaderas, impactando los servicios



sociales de las cabeceras municipales y los mercados urbanos de trabajo (p. 154). Las organizaciones sindicales y obreras, campesinas, indígenas y de afrodescendientes, han sido violentadas por grupos narco-paramilitares, por las fuerzas armadas y por la policía, incluso la misma guerrilla en su desprecio por movimientos políticos democráticos, han obligado a ciertos sectores a vincularse a su estrategia militar. De ahí que la caída de la tasa de sindicalización en el país no sea simplemente un efecto estructural socioeconómico, el debilitamiento del movimiento obrero y de asalariados de clase media ha estado signado también por el enorme peligro que corren quienes pertenecen a estos grupos, siendo más atacados sus líderes. Al respecto, Urrea (2010) muestra cómo para el año 2009 la tasa de sindicalización del país era del 4,2%, mucho menor a la tasa del año 1945, cuando alcanzaba el 4,7%, con 64 años de diferencia. Las diversas denuncias de los líderes sindicales a organismos internacionales desde la década del noventa confirman lo dicho por Urrea. Otro indicador de la debilidad del movimiento sindical en Colombia es la reducida cobertura que tienen en las convenciones colectivas de las empresas colombianas, afirma el autor.

Al analizar el comportamiento del PIB industrial desde 1990, Urrea (2010) concluye que las actividades de subcontratación industrial explican el aparente descenso del producto industrial. Ello unido a una “reestructuración productiva muy profunda que privilegia una transformación de la industria manufacturera hacia actividades de exportación, pero con un nuevo modelo industrial [...], en detrimento del mercado interior como fuente principal de la demanda agregada industrial” (p.159). Con el ingreso de las grandes superficies al mercado colombiano, se dio una mayor articulación de sectores de la industria de bienes de consumo con la cadena de valor de las grandes superficies, favoreciendo así la tercerización de las actividades industriales. Al analizar la Encuesta Anual Manufacturera (EAM), Urrea (2010, p. 163) propone “detenerse en la lógica de contratación y de la fuerza laboral industrial, así como los componentes de masa de salarios industriales y su participación en el valor agregado total industrial, al igual que otras variables industriales para entender el patrón de desarrollo manufacturero y la reestructuración productiva experimentada en las dos últimas décadas”. En dicho análisis el autor observa que hasta 1990 la subcontratación era relativamente marginal, sin embargo, a partir de 1995 se da un salto a más del 10% en personal subcontratado mediante terceras empresas, el cual llega a un nivel del 27,4% en el año 2007. Respecto al porcentaje de la masa salarial sobre el total del valor agregado industrial, entre 1960 y 1987 se mantiene cercano al 31%, sin embargo a partir de 1990 esa participación empieza a descender de forma alarmante, al 19,4% en 2005 y al 17,7% en 2007 (p. 163). Esa caída se entiende, si se tiene en cuenta que ese 17,7% solo representa una parte de la masa salarial pagada a los trabajadores directamente remunerados por la empresa. Otra parte sale vía subcontratación con terceros, en coherencia con el crecimiento de este subsector de la fuerza laboral industrial. Bajo este tipo de contratos, dependiendo de la intermediación laboral, los costos salariales pueden bajar, pues el componente prestacional es sólo el mínimo exigido por la ley laboral.

Aquí Urrea (2010) menciona el problema existente en relación con las CTA y los escándalos que se han presentado desde el 2005, pues estas organizaciones evaden el régimen prestacional, ya que bajo la figura cooperativa los trabajadores contratados mediante sus propias empresas quedan por fuera del marco jurídico laboral. El autor muestra cómo a medida que aumenta la escala de personal ocupado en la industria, crece la participación en el uso de la subcontratación externa mediante terceros (p. 166). Al sumar el personal temporal contratado por la empresa con el tercerizado, Urrea afirma que se alcanza un porcentaje mayor al 50% de todo el personal ocupado en los establecimientos industriales de más de 500 trabajadores. El autor encuentra una relación estrecha entre “tamaño del establecimiento según número de trabajadores, volumen de producción y el incremento en el uso de trabajo temporal, y especialmente, el trabajo tercerizado o subcontratado” (p. 167).

La especialización en ciertas ramas de la producción, la desintegración vertical y un mayor valor agregado de materias primas importadas, están íntimamente relacionadas con la estrategia de tercerización que permite desconcentrar las actividades industriales y reducir las plantas de producción (Amézquita, 2008). Así la reestructuración “ha permitido la aparición de una economía industrial de pequeñas y medianas plantas maquiladoras, gracias a las nuevas generosas exenciones tributarias durante el gobierno de Uribe” (Urrea, 2010, p. 168). En estos espacios de producción singulares y funcionales, como afirman Bermúdez y Van Der Huck (2007) se generan empleos no calificados o semicalificados, de baja remuneración en su mayoría con mujeres cabeza de familia, mientras los trabajos calificados y mejor remunerados son cubiertos por profesionales de la ciudad. Esas empresas “siguen los esquemas de subcontratación y temporalidad mediante agencias de empleos temporales, como estrategia para el disciplinamiento laboral y la formación de la mano de obra en actividades maquiladoras multidiversas” (Urrea, 2010, p. 170).

En las últimas cuatro décadas Urrea (2010) observa una “transformación de la fuerza de trabajo soportada en una dinámica de tercerización de las actividades económicas, aunque no todos los servicios son modernos o capitalistas, pues sobrevive y se recrean formas precarias en el campo de los servicios personales de muy reducida productividad” (pp. 174-175). A partir de identificar las grandes transformaciones que ha experimentado la clase obrera colombiana en los últimos cuarenta años, el autor configura cinco etapas de evolución de la estructura socioproductiva colombiana (Tabla 13).

**Tabla 13. Transformaciones experimentadas por la clase obrera colombiana en los últimos 40 años**

Periodo	Características
1964	Fase de sustitución de importaciones con una clase obrera que predomina en ocupaciones artesanales, lo que explica de alguna manera la consolidación de la industrialización sustitutiva.
1978	Pleno desarrollo de la capa obrera industrial no calificada, al igual que la de los operarios calificados (supervisores industriales, obreros operadores de máquinas y ensambladores). Junto a la reducción de la capa de asalariados artesanales. Pico de la sustitución de importaciones.
Mediados de los noventa	Se mantiene la tendencia precedente, con una ampliación de la clase obrera no calificada. Se verifica una expansión de empleos industriales asalariados vía subcontratación y temporales en actividades de maquila,

	procesos industriales específicos de empaque y terminados, entre otros.
<b>Finales de los noventa</b>	Fuerte recuperación de obreros en ocupaciones artesanales y caída de los obreros no calificados. Al tiempo se verifica un incremento significativo de la capa de operarios calificados.
<b>2003</b>	Estabilización de los tres grupos obreros, con una distribución cercana cada uno a la tercera parte.

Fuente: elaborado a partir de Urrea (2010, pp. 177-178).

De acuerdo con Urrea (2010, p. 178) “la caída del empleo obrero industrial no calificado va a ser compensado entre 1997 y 2003 por el incremento de los empleos bajo la modalidad de obreros artesanales, atomizados en pequeñas unidades productivas, articuladas a las cadenas de grandes firmas económicas industriales y de los servicios”. En el mismo periodo de análisis, se verifica una caída del empleo de operarios calificados, lo cual explica a partir de los incrementos de producción generados por la adquisición de nuevos equipos y procesos de reorganización del trabajo (p. 178).

***Transformación de las relaciones de trabajo y de la regulación laboral en Colombia, 1990-2008.*** Para Lenis (2007) la década del noventa del siglo XX constituye un punto importante de inflexión para analizar las transformaciones en el campo laboral. La mundialización de la economía fue visible durante esta década, generando nuevas dinámicas y retos para los empresarios que debían mantenerse en un mercado global altamente competitivo. “Esta dinámica ha configurado un nuevo modelo de empresa que cambió el contenido y la forma de trabajo, toda vez que organiza la producción conforme a criterios de descentralización basados en la tecnología y la comunicación” (p. 161). Este proceso de cambio trajo efectos en el trabajo, en los trabajadores y en la regulación laboral del país. Estas transformaciones vividas por la sociedad colombiana, están relacionadas, con la apertura comercial, la Constitución Política (1991) y el escalamiento del conflicto armado entre la guerrilla, los paramilitares y las fuerzas armadas y de policía (Urrea, 2010).

Con la llegada al poder del presidente Uribe, se cierra toda puerta de diálogo con la guerrilla, quien junto a las fuerzas irregulares de extrema derecha, incrementan el conflicto armado. Así bajo este gobierno se da un fuerte impulso a “las lógicas de desarrollo capitalista desregulado, bajo el control del gran capital financiero y transnacional” (Urrea, 2010, p. 192). Este gobierno “desvertebra a nivel institucional el modelo clásico de relaciones salariales con la eliminación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Salud, fusionándolos en un nuevo organismo, de acuerdo a los nuevos cánones del Banco Mundial de la teoría del riesgo social y la vulnerabilidad de determinados grupos sociales, el Ministerio de Protección Social” (p. 192). La desregulación laboral utilizada como política institucional de este gobierno, junto al asesinato de líderes sindicales y sociales de manos de los grupos paramilitares o de organismos de seguridad del Estado, termina debilitando el movimiento sindical y facilita la generalización de nuevas modalidades de contratación en el sector privado y público del país, donde las CTA, los contratos sindicales y la extensión en otros casos de agencias de intermediación laboral o empresas temporales de empleo especializadas, juegan un papel importante (pp. 192-193). Desde los años setenta el trabajo se impone a través de las empresas temporales, bajo un

esquema rígido y regulado por el Estado, sin embargo, las reformas laborales de 1991 y 2002, serán determinantes en la flexibilización externa de la fuerza de trabajo, lo que facilita la alta rotación de mano de obra (p. 193).

Para Urrea (2010) la profundización de la desregularización laboral en Colombia se da en los últimos veinte años, debido a condiciones relacionadas con: una “tendencia hacia una intensa polarización de las remuneraciones en relación con los mayores niveles de calificación según credenciales de posgrado”, en relación con una “reducción de las diferencias salariales entre los trabajadores no calificados con estudios de educación básica completa y los de educación superior incompleta o apenas con credenciales de pregrado o estudios técnicos-tecnológicos”, al tiempo, una “relativa moderación de los diferenciales salariales por género sin que tiendan a reducirse significativamente al controlar diversas variables como educación, ciclo de vida, condición étnica-racial, estado civil, etc.” (p. 194). En consecuencia, para el autor los niveles educativos aumentaron en la fuerza de trabajo, al tiempo, el empleo femenino siguió creciendo, pero no bajo las mismas condiciones del empleo masculino. En la misma línea, los empleos más precarios y de sobrevivencia quedaron relegados para la población laboral menos calificada.

Colombia es uno de los países de la región latinoamericana con mayores tasas de desempleo abiertas, altas tasas de informalidad y de subempleo, junto a uno de los índices de Gini más altos de la región, siendo Antioquia la región más representativa. Este fenómeno está asociado a un comportamiento cada vez más desigual del mercado de trabajo, afirma Urrea (2010), a la reducción de impuestos a los diferentes sectores empresariales y terratenientes durante la administración Uribe, al efecto de la contrarreforma agraria de las tres últimas décadas y a la grabación de los salarios de la clase media y baja trabajadora en el gobierno actual. En otras palabras, no sólo se ha precarizado el empleo, sino que se ha debilitado la estructura sindical presente en las instituciones de este país. De hecho, las dos últimas décadas “marcan una caída dramática de la tasa de sindicalización a los niveles más bajos de los últimos 50 años” (p. 196). Sin embargo, el autor reconoce la aparición de nuevas formas de resistencia de los trabajadores, lo que suena paradójico es que es que surgen a través de las CTA, que en el caso del paro de corteros del sector azucarero, generaron cambios en la modalidad jurídica creada por las propias empresas (segundo semestre del 2008).

Con la ampliación de la privatización de los bienes públicos en todas las esferas del Estado; la profundización de la heterogeneidad del sector industrial y de otras ramas de la actividad económica; un fuerte incremento en la inversión productiva junto a la renovación y construcción de nuevas plantas industriales en varios sectores de la producción; el aumento de la producción de bienes y servicios orientados a la exportación; la estrategia del sector privado de apuntalar varios tratados de libre comercio TLC con países de la región; todo ello junto a una combinación de varios modos de regulación de la fuerza de trabajo, desde la presencia de organizaciones sindicales hasta la desregulación salarial completa, que no permite hablar en

Colombia de un solo modelo de regulación y de gestión de la fuerza del trabajo, ya que se encuentra fácilmente un taylorismo más flexible en la asignación de tareas de producción, junto a un fordismo con formas polivalentes, y manifestaciones de toyotismo con manufactura esbelta (Urrea, 2010, pp. 196-197). Esa combinación de prácticas de gestión laboral han sido útiles para responder al modelo de expansión del modelo industrial maquilador presente en las zonas francas.

La firma de tratado de libre comercio de Colombia con Estados Unidos estuvo detenida por las denuncias relacionadas con el cumplimiento de derechos humanos y la investigación de asesinatos de actores sindicales y sociales, defensores de derechos humanos, periodistas, líderes indígenas y afrodescendientes, campesinos, estudiantes, jueces, entre otros grupos vulnerables de la sociedad civil. Se denunciaron problemas de competencia desleal por las formas de contratación de las CTA, por fuera de la ley laboral colombiana. Las negociaciones se dieron en medio del resurgimiento de los conflictos obrero-patronales, con el levantamiento en el segundo semestre del 2008, de los cortadores de caña de azúcar en el Valle del Cauca, donde se habían implementado procesos de subcontratación con las CTA, deteriorando su calidad de vida y de empleo. Igualmente surgieron una gran cantidad de denuncias relacionadas con la implementación de las CTA en la totalidad de los sectores de la economía del país, las cuales pueden agruparse alrededor de grandes problemáticas: las transformaciones de la ley laboral colombiana (Tabla 14), la modernización de las relaciones de trabajo (Tabla 15), las transformaciones productivas en el sector textil-confecciones (Tabla 16), la desregularización del trabajo con la subcontratación (Tabla 17), el mal uso de las Cooperativas de Trabajo Asociado (Tabla 18), entre otras denuncias relacionadas con el trabajo y sus transformaciones (Tabla 19).

***Transformaciones en el campo laboral colombiano.*** Durante los años noventa se dieron importantes transformaciones en el campo laboral colombiano. Se crearon reformas en la legislación laboral para “estimular la creación de empleo y generar mayor cobertura, eficiencia y calidad de servicio en el sistema de seguridad social” (Lenis, 2007, p. 161). Ninguna de estas reformas ha logrado los objetivos propuestos. Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2004) muestra cómo se ha reducido el número de trabajadores cobijados por la ley laboral y los sistemas de protección social en relación con la población laboral cubierta a inicios de los años noventa (p. 161). Este estudio señala además un lento crecimiento de los salarios, lo que ha permitido un aumento en la brecha entre trabajadores más calificados y los no calificados (p. 162).

Para Lenis (2007) la racionalización del trabajo, “entendida desde la intensificación y mejor uso del mismo, ha sido una preocupación constante en el proceso productivo” (p. 163). A partir del proceso de industrialización “diferentes modelos productivos han condicionado el proceso y las formas de trabajo en la empresa”: taylorismo, fayolismo, fordismo y toyotismo (p. 163). Los principios de estos modelos se convirtieron en lineamientos internacionales para la

organización del trabajo, aunque asumieron diferentes formas dependiendo de los contextos de cada país. Cada modelo tuvo incidencia en la regulación laboral de cada país. El taylorista-fordista, coincide con algunas expresiones de la regulación protectora que se dio en el campo del trabajo hasta los años setenta, relacionadas con esquemas tradicionales de protección del trabajo dependiente, tales como, formas de contratación, jornada de trabajo, salarios, prestaciones sociales, estabilidad laboral, seguridad social, indemnizaciones, sindicalización, entre otros. Estos modelos tenían como objetivo “comprometer al trabajador con las formas de trabajo y con los postulados de la productividad”, por lo tanto diferentes beneficios económicos fueron acentuados en la regulación laboral (Lenis, 2007, p. 163).

**Tabla 14. Denuncias relacionadas con las transformaciones de la ley laboral colombiana**

Autores	Denuncias
<b>Jairo Guillermo Isaza Castro (2013)</b>	El autor discute los posibles efectos de la flexibilización de las normas laborales en Colombia en la pobreza y la distribución del ingreso. Con base en un análisis de equilibrio parcial para el mercado de trabajo urbano colombiano, señala que reducciones sucesivas del salario real pueden bajar la tasa de desempleo pero, a cambio de aumentos en la pobreza y la desigualdad en la distribución del ingreso. Concluye que el número de empleos que se podría generar con la reforma laboral de 2002 no reducirá de forma sustancial la tasa de desempleo; al contrario de lo que sostienen las proyecciones oficiales, la reforma tiene el potencial de prolongar la fase recesiva del ciclo económico y deteriorar los indicadores urbanos de pobreza y desigualdad.
<b>Juan Carlos Guataquí y Andrés Felipe García Suaza (2009)</b>	La Reforma Laboral de 2002 apuntó a dos objetivos específicos: implementación de mecanismos de protección social y flexibilización laboral. En este documento se analizan algunos de sus efectos haciendo énfasis en la variación de las modalidades de contratación, los cambios en las horas de trabajo demandadas y los efectos en la duración del desempleo. De este análisis se concluye que la Reforma tuvo un efecto intensivo en generar mayor demanda de horas de trabajo pero que sólo tuvo un efecto marginal en la generación de empleo. Por otra parte, la duración del desempleo se redujo en el agregado.
<b>Néstor Raúl Ramírez Moreno (2009)</b>	El artículo sintetiza el informe final de un trabajo investigativo que tuvo como propósito realizar un análisis de contexto en el nivel internacional, e identificar los nexos y articulaciones de este orden mundial con el estado colombiano que han incidido significativamente en las reformas a la legislación laboral que se han realizado en Colombia en los últimos 18 años, en particular la contenida en la Ley 50 de 1990. Uno de sus aspectos centrales es un análisis comparativo entre la legislación laboral anterior a 1990 y las reformas incorporadas a dicha legislación, a partir de 1990.
<b>Stefano Farné (2002)</b>	Este trabajo aborda la problemática del desempleo en Colombia e intenta relacionarla con la posibilidad y conveniencia de una modernización de su código laboral, el cual fue modificado por última vez hace una década con la aprobación de la Ley 50 de 1990, vigente desde 1991. Concluye que la profundización de la globalización, la progresiva liberalización de los mercados internos, la aguda crisis económica en la cual está sumergida la economía colombiana y las elevadas tasas de desempleo son factores que han contribuido a abrir nuevamente el debate acerca de la conveniencia de modificar el régimen laboral.

Fuente: elaborado a partir de Farné (2002), Guataquí y García (2009), Ramírez (2009), Isaza (2013).

**Tabla 15. Denuncias relacionadas con la modernización de las relaciones de trabajo**

Autores	Denuncias
<b>Manuel Reina Salgado (2012)</b>	Bogotá se presenta como una ciudad exitosa en el proceso de inserción económica internacional, con los mejores indicadores laborales y sociales del país. También lo hace con una política social incluyente en comparación a toda Colombia. Sin embargo, la dinámica presentada en la ciudad no se evidencia homogénea en términos de la concepción del Trabajo Decente. Su logro presenta profundos retos y un camino amplio por emprender, pues en dimensiones esenciales existe una gran segmentación y exclusión laboral. Con el objetivo de consolidar una visión integral de la situación laboral desde la concepción del Trabajo Decente, este documento destaca problemáticas centrales en sus pilares: acceso al empleo, respeto de los derechos en el trabajo; inclusión al Sistema de Protección Social, y Diálogo Social. El texto concluye con la pertinencia de la construcción de una política pública integral de Trabajo Decente.
<b>Rafael Puyana, Mario Andrés Ramos y Héctor Zarate (2011)</b>	En este documento se estudian las tendencias del subempleo y las características de los trabajadores subempleados, con el fin de establecer un marco bajo el cual se puedan analizar los determinantes del subempleo. Se propone el uso de un modelo teórico desarrollado por Azariadis (1975) que afirma que en equilibrio puede darse un diferencial positivo de salarios para los subempleados frente a los no subempleados. La razón detrás de este diferencial es la existencia de incertidumbre y riesgo sobre los salarios para aquellas personas que no cuentan con un contrato pleno. Tomando como base este resultado, se aplica un modelo econométrico para estimar la compensación salarial siguiendo a Moretti (2000). Los resultados indican que existe una compensación salarial a los subempleados por insuficiencia de horas, mostrando que para este grupo los salarios por hora compensan la incertidumbre asociada al subempleo. Sin embargo, no hay evidencia de compensación salarial para los subempleados por competencias y por ingresos. Por ello, es posible que en estas categorías

Autores	Denuncias
<b>Hugo López Castaño (2010)</b>	<p>existan mercados segmentados, en el que los individuos se ven obligados a aceptar trabajos que no compensan vía salario el mayor riesgo que asumen.</p> <p>Aunque, en el largo plazo, el crecimiento del empleo moderno urbano se ha desacelerado, durante esta década, al menos hasta el 2007, su desempeño fue bastante aceptable. Sin embargo, ha estado sesgado a favor del más educado y contra el menos educado, en contraste con la dotación educativa de la fuerza de trabajo. De ahí la elevada rotación de personal asalariado simple (su reemplazo permanente por personal calificado); de ahí el auge del empleo informal, que ha aumentado más con la crisis reciente; de ahí la existencia e intensificación del ciclo de vida laboral que, con la edad, lleva a los menos educados de los empleos asalariados a los informales. La discriminación contra el trabajo poco educado –una tendencia internacional- se ha agravado por la evolución del salario mínimo, que no ayuda a los más pobres y en cambio perjudica la generación de empleo no calificado, y puede acentuarse más hacia el futuro por la forma en que se están dando los incentivos a la inversión de capital.</p>
<b>Marco Aurelio Bermúdez Quintero (2010)</b>	<p>El autor presenta en forma gráfica y descriptiva la evolución de algunos indicadores del mercado laboral colombiano: mano de obra desocupada, mano de obra ocupada, el subempleo y la informalidad.</p>
<b>Guillermo Correa (2008)</b>	<p>10 años después de la declaración de Juan Somavía (1999), director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente, en el caso colombiano, es posible pensar que el tiempo de los balances es aún una ficción si partimos de la idea que 10 años después el concepto es bastante desconocido en el país y solo algunas propuestas iniciadas por la Escuela Nacional Sindical (ENS), y la campaña nacional por el trabajo decente de la Plataforma Colombiana de Derechos Humanos (Plataforma DESC), han empezado a instalar el tema en la discusión pública. Este panorama es indicador que aun el enfoque y la metodología del trabajo decente propuesta por la OIT es una aspiración por construir.</p>
<b>Mauricio Lenis Gómez (2007)</b>	<p>Para el autor, desde la “gran transformación” que comienza en la década de 1970 asistimos, a un debilitamiento, o una erosión, y no un derrumbe, como pretenden ciertos discursos catastrofistas que llevan al límite, y a veces hasta el absurdo, el proceso de degradación de las situaciones laborales y de las protecciones asociadas al trabajo. Por consiguiente, alrededor del empleo sigue articulándose una parte esencial del destino social de la gran mayoría de la población. Pero la diferencia en relación con el período anterior –que es enorme- radica en que, si bien el trabajo no ha perdido su importancia, ha perdido mucho de su consistencia, de la cual extraía lo esencial de su poder protector.</p>
<b>Juan José Cañas Restrepo (2003)</b>	<p>Los nuevos estudios del trabajo, que realizan su tránsito entre la cultura obrera y las culturas del trabajo exigen de la historia abordar la pregunta sobre el trabajo y sus actores desde la transformación del concepto de trabajo; y deben tener presente que existe un fuerte remanente de los referentes de estabilidad generado en esa sociedad salarial. Se hace indispensable, entonces poner en su lugar lo que significó la sociedad salarial en nuestras localidades, buscando provocar esa nueva dinámica que requiere la historiografía del trabajo, que sería, en últimas, el mejor aporte a la comprensión de nuestro propio presente.</p>
<b>Ricardo Bonilla González (2002)</b>	<p>Los elementos que intervienen en el desarrollo de la dinámica laboral colombiana se filtran en los escenarios micro y macro, definiendo por una parte, las condiciones y permanencia en el mercado, y por el otro fijando niveles de competitividad como función de un proceso de adaptación al contexto internacional. El panorama de los costos laborales involucra la estructura general del costo de la fuerza de trabajo en Colombia, según los diferentes tipos de contratación, y con base en las distribuciones del salario mínimo, bajo una clasificación sectorial.</p>
<b>María Soledad Betancur Betancur, Omar Alonso Urán Arenas, Ángela Stienen (2001)</b>	<p>Los autores exponen cómo el desarrollo y la reconfiguración territorial de un entorno urbano-regional como lo es el área metropolitana de Medellín y el Valle de Aburrá es resultante de un proceso complejo en el que interactúan la lógica económica de los actores empresariales con la lógica política y social de otros actores a partir de su encuentro e interacción en diferentes escenarios y redes de acción colectiva, en las que se busca crear, tanto las condiciones discursivas que legitimen y regulen las transformaciones laborales, como los tejidos sociales que faciliten nuevas y menos costosas estrategias productivas. Los autores se preguntan por la sostenibilidad económica y social de la configuración territorial resultante de dicha interacción, en la medida que genere o no la suficiente diversificación económica e implicación social que le permita hacer frente a las contingencias y amenazas de un medio global tan cambiante como el actual.</p>
<b>Julio Puig Farras y Beatrice Hartz Son (1995)</b>	<p>Los autores identifican dos órdenes de fenómenos que se reflejan en las relaciones laborales actuales. En la primera categoría, está la progresiva demolición del sistema de relaciones laborales anterior, y la emergencia de ese mismo proceso de <i>flexibilización</i> como nueva característica de las relaciones de trabajo, todo ello impuesto y justificado por la necesidad de supervivencia y adaptabilidad de las empresas a las nuevas condiciones de su entorno económico. Dicha flexibilidad remite a una <i>demandas de trabajo flexible</i> por parte de la empresa. La otra es una <i>oferta de trabajo flexible</i> formulada por el trabajador. Esta oferta, en la medida en que se ha atendido, es lo que ha permitido hablar de <i>revolución del tiempo escogido</i> o de <i>autogestión del tiempo de trabajo</i>. Estas categorías de</p>



Autores	Denuncias
	asalariados, concentrados en los llamados sectores de alto "valor conocimiento" muestran un mayor interés que los demás trabajadores, por la polivalencia, la movilidad, los horarios flexibles, la iniciativa y la participación, y aun por la alternancia voluntaria entre tiempo de trabajo y no trabajo. Esta oferta se expresa desde los intereses, la cultura y los estilos de vida particulares de los trabajadores, y antes que coincidir puede colisionar con la demanda de trabajo flexible propia de las empresas. En resumen, existen dos tipos de flexibilidades, respondiendo uno a los intereses de la empresa y otro a los del trabajador. El primero se ha manifestado sin duda con mayor vigor, y en las condiciones de la época ha opacado hasta cierto punto el segundo. Pero el descubrimiento de ambos, y la percepción de que ellos participan de la misma corriente de cambios que ha caracterizado los últimos decenios, han producido en las conciencias dos efectos decisivos. Han coadyuvado: primero, al convencimiento de todos en cuanto a la irreversibilidad de las nuevas realidades productivas y laborales, y segundo, a un reconocimiento recíproco de la legitimidad de principio, de estas <i>flexibilidades</i> .
<b>Luz Gabriela Arango (1994)</b>	Los procesos de modernización de las relaciones de trabajo se articulan de manera ambigua y conflictiva con elementos culturales que les otorgan o no sentido y legitimidad y que pueden incorporar de múltiples formas elementos propios de la modernidad y tradiciones culturales premodernas. La dimensión "genérica" de la modernización industrial no se limita al ámbito de la fábrica y a su impacto sobre las calificaciones, jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres, en estrecha articulación con las relaciones entre capital y trabajo, sino que involucra las relaciones entre trabajo y familia, entre producción y reproducción. En esa medida, los procesos de modernización industrial "incorporan y recrean de modo conflictivo divisiones sexuales y formas de subordinación femenina preexistentes" (Roldán, 1993, 28), reforzando o transformando las identidades de hombres y mujeres en el mundo del trabajo y en la sociedad.

Fuente: elaborado a partir de Reina (2012), Puyana, Ramos y Zarate (2011), López (2010), Bermúdez (2010), Correa (2008), Lenis (2007), Cañas (2003), Bonilla (2002), Betancur, Urán y Stienen (2001), Puig y Hartz (1995), Arango (1994).

**Tabla 16. Denuncias relacionadas con las transformaciones productivas en el sector textil-confecciones**

Autores	Denuncias
<b>María Soledad Betancur Betancur (2009a)</b>	Reflexión sobre el mundo del trabajo, como elemento estructurante del proceso de producción, distribución y consumo en el sector textil y vestuario a nivel mundial, regional y local.
<b>María Soledad Betancur Betancur (2009b)</b>	Los análisis presentados descubren algunas grietas de las nuevas formas de regulación del trabajo en la cadena textil-confección en Antioquia, y visibiliza los fragmentos de una geografía del valor que concentra las ganancias y redistribuye los costos de nuevas condiciones de competencia entre aparentes empresarios y/o trabajadores precarizados que se conectan o desconectan al vaivén de las actuales condiciones de competencia de la cadena a nivel global.
<b>Pierre Raymond (2009)</b>	Este artículo retrata aspectos de la vida obrera en el marco de un proyecto agroindustrial, principalmente textil, iniciado en 1907 en Santander por hacendados ilustrados con financiación extranjera. Su aislamiento y las condiciones de la época obstaculizaron este proyecto, entre otras cosas, en cuanto a consecución de mano de obra calificada. Los obreros raso se reclutaron en los campos aledaños a la fábrica, constituyéndose así un conjunto de obreros-campesinos entre los cuales predominaron las mujeres. Las huelgas, numerosas, fueron inicialmente espontáneas, como también otras manifestaciones de inconformidad, para sorpresa de los patronos que pensaban disponer de una mano de obra dócil, especialmente en cuanto a la femenina. Más adelante, se organizó un sindicato obrero, en oposición al sindicato patronal que los directivos pretendieron organizar. Se describe especialmente la huelga de 1947; con sus tres meses de duración, fue una de las más largas de la historia de Colombia. A pesar de unos aspectos menos exitosos, su principal logro fue la fundación de un poblado independiente de la hacienda donde todavía se encontraba ubicado. Después de 1947, el sindicato perdió fuerzas a medida que la empresa decaía, hasta su cierre en 1981. La liquidación de los trabajadores fue un vergonzoso modelo de incumplimiento de las leyes laborales.
<b>Jorge Gómez Gallego (2008)</b>	El autor da cuenta de la profunda crisis que afecta a la empresa Coltejer y las protestas de industriales, pequeños empresarios y trabajadores por la quiebra del sector productivo denominado cadena algodón-fibras-textil-confección. La actual crisis de la insigne industria textil de Colombia se desencadenó con la apertura

Autores	Denuncias
	económica y se agudizó con la generalización de la liberación comercial. En las condiciones de dependencia neocolonial, la industria textilera nunca logró un desarrollo importante, pero sí tenía fuertes articulaciones con el mercado interno y suministraba productos incluso para la región andina. La crisis de esta industria en momentos en que el Gobierno promete progresos económicos permanentes con los Tratados de Libre Comercio, evidencia que con estos tratados lo que se está imponiendo es la desindustrialización y la especialización en la exportación de materias primas y productos básicos.
<b>Karina Camacho Reyes (2008)</b>	La autora da cuenta de las condiciones laborales y de vida de las confecciones en Medellín. Caracteriza las condiciones en que opera la maquila en la cadena productiva, mostrando cómo hay distintas modalidades de empresas dedicadas a producir partes de prendas de vestir ya sea para atender la demanda externa o la demanda doméstica. Denuncia la precariedad en las condiciones de las mujeres que trabajan en la maquila en el sector informal de la economía colombiana, con escasa o nula afiliación a seguridad social, y extenuantes jornadas de trabajo que afectan su papel como madres cabeza de familia.
<b>Flor María García (2007)</b>	La autora presenta un diagnóstico de las condiciones socio-laborales de las confeccionistas de Don Matías, un debate entre el desarrollo y el progreso a costa de las trabajadoras.
<b>Carmen Marina López Pino (1997)</b>	La autora presenta las transformaciones de las relaciones industriales en la rama textilera de Colombia, ocasionada por los procesos de urbanización, de profesionalización de los cuadros directivos y administrativos empresariales, de escolarización de los trabajadores y de crisis económica. Presenta dos casos del Grupo Fabricato, uno en el que se presenta una subordinación sindical soportada en una relación paternalista entre empresa y trabajadores; otra de relaciones negociadas, basada en un compromiso productivista sin concertación, bajo la idea de relaciones neopaternalistas.

Fuente: elaborado a partir de López (1997), García (2007), Gómez (2008), Camacho (2008), Betancur (2009a, 2009b), Raymond (2009).

**Tabla 17. Denuncias relacionadas con la desregularización del trabajo a través de la tercerización**

Autores	Denuncias
<b>Fernando Urrea Giraldo (1999)</b>	El autor expresa que en la lectura de empresarios y tecnócratas, la flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según unos requerimientos de calidad de éste. Algunos autores conocidos (Boyer, 1986; Castel, 1996) la han denominado flexibilidad externa. En el lenguaje de las modalidades de contratación laboral el punto máximo de flexibilidad se da vía el contrato por producto o tarea ejecutada. Entre las modalidades clásicas de flexibilidad se distingue de una manera especial, asociada más a la fuerza de trabajo no calificada y a lo largo de todas las etapas del capitalismo desde sus orígenes históricos en las diferentes sociedades, el trabajo a destajo o remunerado por pieza o ejecución de una tarea. Curiosamente esta figura social se esconde detrás de los diversos discursos apologéticos de la flexibilización, aunque pocos estén dispuestos a hacerlo explícito.
<b>ENS (2004)</b>	El documento analiza el papel de la mujer en la desregularización del trabajo a través de la tercerización.
<b>Ricardo Aricapa (2006a)</b>	El autor evidencia el alto riesgo que ronda a los trabajadores portuarios, sobre todo cuando las condiciones laborales les son tan adversas como en el caso de Buenaventura. Una muestra patente, y patética, de la desprotección social y la degradación laboral en el puerto, situación que forzosamente hay que comparar, y contrastar, con la de antes de 1993, año en que se liquidó Colpuertos, pues resulta abismal la distancia entre las garantías y beneficios que los trabajadores tenían en esa empresa estatal (logrados por convención colectiva), y la azarosa situación que los acosa hoy en día. A la inestabilidad laboral (hoy tienen contrato pero mañana quién sabe) se suman malos salarios (perversos algunos), prestaciones sociales recortadas (y en no pocos casos embolatas), jornadas de hasta quince o más horas seguidas sin reconocimiento de recargos por horas nocturnas ni dominicales (algunos ni siquiera refrigerios), y otras anomalías por el estilo que chocan —y sacan chispas— con la legislación laboral colombiana.
<b>Ricardo Aricapa (2007b)</b>	El autor describe cómo para los trabajadores de Puerto Wilches y demás municipios de desierto verde, la palma africana es el meollo de sus problemas. Esto sucede por las nuevas normas de contratación que han invadido el tejido de la agroindustria palmífera; por la ruina laboral que ésta le ha traído a la región.

Autores	Denuncias
<b>Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo (2009)</b>	Un aspecto clave que encara este trabajo es la relación existente entre el aumento de la tercerización y las normas laborales existentes. El sindicalismo de esta región ha señalado permanentemente la gravedad que ha tenido en las últimas décadas (sobre todo los años noventa, pero con antecedentes en las dos anteriores) la ola de reformas laborales encuadradas en los enfoques de políticas económicas neoliberales que, también en este campo, han introducido desregulaciones dirigidas a permitir formas de utilización del trabajo que antes no se consideraban adecuadas. Es en este marco que la tercerización encontró camino fértil, ateniéndose a la nueva legislación, utilizando la zona gris no reglamentada o, directamente, cometiendo fraude laboral. Así, el estudio proporciona elementos en ambas direcciones (el campo jurídico-laboral y lo sindical organizativo-reivindicativo de los trabajadores tercerizados: al enfatizar los aspectos jurídicos pero claramente direccionados hacia la acción sindical para su toma de posición en el plano sociopolítico, favorable a una re-regulación, al tiempo que se avanza en la organización y representación de los trabajadores tercerizados, junto al elemento (la negociación colectiva), que combina la acción en el lugar de trabajo con la creación de normas propias de las dos partes que allí se encuentran.
<b>Lina Marleny López Sánchez (2010)</b>	Enfatiza cómo la tercerización ha venido adquiriendo importancia en instituciones hospitalarias, mediante la prestación de servicios médico-asistenciales, administrativos y servicios generales, lo que revela que la contratación incluyó actividades misionales no inherentes a la naturaleza de la tercerización.
<b>Fernando Urrea Giraldo y Diego Alejandro Rodríguez Sánchez (2012)</b>	Los autores muestran cómo persiguiendo los incentivos que la Ley Páez de 1995 promovía en forma de exenciones tributarias, diversas empresas nacionales y multinacionales trasladaron una significativa parte de su actividad productiva al norte del departamento del Cauca, e incluso, en algunos casos, llegaron a conformar nuevos establecimientos manufactureros, fundando parques industriales en la región, para así hacerse con los beneficios propuestos. Estos beneficios, ya a partir del año 2006, se han consolidado gracias a la conversión en zona franca permanente de dichos parques industriales y de servicios, y de los grandes establecimientos industriales individuales en los ahora seis municipios de la zona plana norte-caucana. El modelo industrial bajo la Ley Páez inaugura una etapa diferente. Conduce la actividad productiva industrial hacia un tipo de establecimientos de mediana escala en donde los procesos productivos giran, en gran medida, alrededor de la maquila con una alta demanda de insumos importados de algunos subsectores, como el farmacéutico, para su reprocesamiento y empaque, y que son principalmente destinados hacia el mercado internacional en los países andinos, centroamericanos y del Caribe. Se trata de un desarrollo industrial que se deslocaliza hacia otra área geográfica del área metropolitana. Por otro lado, el tipo de régimen salarial no tiene nada que ver con el precedente. En las nuevas empresas no existen mercados internos de trabajo y mucho menos sindicatos, porque la estrategia de relaciones industriales se basa en la utilización de una mano de obra con alta rotación, en su mayor parte semicalificada o no calificada requerida principalmente en abundancia para procesos de empaque, de acuerdo a la estacionalidad de la demanda según pedidos.
<b>Juan Carlos Celis Ospina y Nelcy Yoly Valencia Olivero (2012)</b>	Para los autores la deslaboralización puede entenderse como la capacidad de las empresas para eludir el derecho laboral en su relación con los trabajadores participantes en la producción de los bienes y servicios. Para realizar esta operación las empresas recurren a la intermediación laboral y la subcontratación, dando paso a una relación de trabajo, que antes regulada por el derecho laboral, ahora se realiza a través del derecho civil. Partiendo de esta definición, los autores buscan establecer los mecanismos por los cuales se consiente la deslaboralización entre las/os empacadoras/es de un supermercado agrupados en una Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA) y a la vez las potencialidades de resistencia y conflicto frente a dicha condición. Para esto se apoyan en los conceptos ordenadores ofrecidos por dos de los ejes de análisis centrales de las ciencias del trabajo, como es el de control de la mano de obra y los estudios de las relaciones laborales. Además, se preguntan por las posibles identidades constituidas por los trabajadores y las trabajadoras estudiadas.
<b>Julio Puig Farras y Nathalia García Guzmán (2012)</b>	Los autores trabajan en El Hueco, conocido en un principio como una zona industrial y comercial Sui generis, que despuntó en una cuadra del centro de la ciudad en los años sesenta y se exhibió rápidamente más allá de este diminuto espacio inicial. Este epicentro apareció en la otra zona comercial más antigua de Guayaquil, que tuvo su apogeo entre los años veinte y cincuenta y se constituyó como todo un símbolo de la celebrada pujanza económica y prosperidad de Medellín. Pero debido a las políticas urbanísticas de las autoridades municipales comenzó su decadencia en los años cincuenta, hasta su desaparición simbólica y total en 1980. Guayaquil fue siempre en esencia comercio de víveres y abarrotes en torno a plazas de mercado, mientras que El Hueco ha sido desde un principio ante todo comercio de productos manufacturados. El comercio de ropa fue siempre una actividad importante de El Hueco, pero creció desmesuradamente cuando empezó a alimentarlo una producción propia y original, a principios de los noventa. Ésta ha venido expresando localmente un aspecto de la reestructuración de la industria de la confección nacional ocasionada por la apertura económica que determinó una segmentación de la confección nacional en tres submercados: los de recursos altos, medios y bajos. La producción de ropa de El Hueco participa del último de estos segmentos, en una ciudad

Autores	Denuncias
	y departamento cuya confección total es la principal del país. No todos las unidades productivas referidas en este texto están radicadas en el espacio urbano así denominado. En este, amén de venderse en sus tiendas el grueso de la producción de dicha industria, se encuentran las comercializadoras que la dominan y una pequeña proporción de talleres subcontratistas. Pero la gran mayoría de los talleres informales subcontratistas de las empresas situadas en dicho espacio, o que venden la mayor parte de sus prendas allí, se ubica en viviendas de los barrios populares. Por ello, en lo que llamamos industria de la confección de El Hueco, incorporamos a este sinnúmero de fami y microempresas desperdigadas por las comunas populares de Medellín y el Valle de Aburrá.
<b>July K. Criado Carreño (2012)</b>	Si bien desde la década de los ochenta se está presenciando en Colombia una reducción en las tasas de desempleo, esta se ha logrado a costa de la calidad del empleo, la cual ha venido disminuyendo (Farné, 2007). La calidad de los empleos se ha visto minimizada por procesos de flexibilización que han buscado, a través de reformas laborales y desregulación de los mercados de trabajo, adaptar la economía a economías internacionales, buscando generar mayor competitividad empresarial por medio de estrategias de reducción de costos laborales, con el fin de introducir el mercado colombiano al proceso de globalización.

Fuente: elaborado a partir de Urrea (1999), ENS (2004), Aricapa (2006a, 2007b), Ermida y Colotuzzo (2009), López (2010), Urrea y Rodríguez (2012), Celis y Valencia (2012), Puig y García (2012), Criado (2012).

**Tabla 18. Denuncias relacionadas con las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país**

Autores	Denuncias
<b>Norberto Ríos Navarro (2004)</b>	El artículo presenta una breve reseña de cómo el gobierno de Álvaro Uribe deroga el decreto que ponía límite a la actuación fraudulenta de las cooperativas de trabajo asociado. Lo anterior en contra de las denuncias alrededor de que muchas empresas han pervertido el espíritu de la CTA y las usan fraudulentamente para sustituir la mano de obra con el propósito, no confeso ni ético, de disminuir costos laborales y evadir las obligaciones parafiscales.
<b>Abraham A. Katime Orcasita y Antonio José Sarmiento R. (2006)</b>	Los autores argumentan la necesidad de construir un derecho solidario en Colombia.
<b>Ricardo Aricapa (2006b)</b>	El autor muestra cómo el gremio azucarero es uno de los que más ha desarrollado el proceso de “flexibilización” laboral, combinando todas las formas de subcontratación. En un principio apeló a la intermediación de favorabilidades y exenciones tributarias. Incluso desde el mismo Estado se promueven, con el argumento de que son útiles en la generación de empleo y en la creación de condiciones para la inversión extranjera en el proceso de globalización de la economía, lo cual es bastante discutible. Así que las CTA, según lo establece la legislación, no concurren al escenario del mercado como intermediarias de otro agente económico. O dicho de otra manera: no fueron creadas para suplirles o subcontratarles trabajo a otros agentes económicos. Pero resulta que la ley tiene sus esguinces y lo que hoy se observa es que muchas CTA, por no decir la mayoría, han devenido en intermediarias de otros agentes económicos, en simples suministradoras de mano de obra a terceros. Se han convertido en cooperativas de fachada, que ni siquiera cumplen los elementales protocolos del cooperativismo y florecen al amparo de los mismos empresarios, que las utilizan como instrumento de rebaja de impuestos y costos laborales; desdibujando con ello la filosofía y el objeto para el cual fueron creadas, lesionando de paso los derechos de los trabajadores.
<b>Rocío Bedoya y Natalia Caruso (2006)</b>	La tendencia del país a darle cabida a la peligrosa antinomia entre el Estado Social de Derecho Constitucional, el Estado de Derecho Legislativo y el estado actual de cosas, debilitando en exceso la consagración material del trabajo como derecho fundamental, antinomia que es materia de análisis en la agenda del neoconstitucionalismo contemporáneo. La tergiversación del trabajo asociado en las lógicas de las empresas de servicios temporales (EST) y las CTA.
<b>Fernando Urrea Giraldo (2007)</b>	Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en el país se han convertido en un fenómeno social de enorme impacto en la vida laboral, para amplios sectores de la población trabajadora colombiana, en la actual década. Sin embargo, como se advierte en las intervenciones del foro desarrollado en Medellín el 11 de mayo de 2006 sobre las CTA y organizado por El Colombiano, la percepción generalizada en varios sectores sociales es que se trataría de una modalidad de

Autores	Denuncias
<b>Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social (2007)</b>	organización de enganche laboral equivalente a las agencias de empleo, pero sin pasar por las exigencias de la legislación laboral. El análisis de la naturaleza y objetivos de las CTA, así como la presentación del régimen legal a que se encuentran sometidas y la evolución del marco normativo que las regula, integran una visión de conjunto que pone de presente lo errático e inestable de la política referente a las CTA y permite identificar intereses de distinto orden en su promoción.
<b>Andrés Felipe Sánchez D. (2008)</b>	El autor presenta algunas observaciones que la legislación debe cumplir para que la generación de trabajo de las CTA sea decente.
<b>Leopoldo Múnera Ruiz (2008)</b>	Las CTA en Colombia, como formas organizativas de la economía solidaria, son similares a las sociedades cooperativas de producción –SCOP– de Francia o a las CTA españolas, parecen reunir las características más relevantes dentro del sector: en teoría son empresas asociativas sin ánimo de lucro, los trabajadores asociados conservan el control pleno de la organización y del trabajo, y contribuyen a crear bienes y servicios para la sociedad, mediante una labor solidaria que beneficia a los asociados. Constituyen expresiones de los sectores populares o de profesionales que encuentran dificultades para integrarse al mercado laboral, bajo las condiciones establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, desde diferentes campos de las ciencias sociales se ha demostrado que la mayoría de ellas constituyen mecanismos de autoexplotación, disciplinamiento y precarización del trabajo, además de ser instrumentos para burlar las leyes laborales (Farné, 2007; Aricapa, 2006a, 2006b y 2007; Ceballos, 2006; González, 2005; Gómez, 2004; o Trujillo, 2004). De esta manera, la economía solidaria es vinculada funcionalmente a las nuevas formas de relación entre el capital y el trabajo, mediante matrices de organización social que se independizan del trabajo asalariado. Bajo estas formas organizativas se va dando en Colombia una metamorfosis del trabajo que ha sido analizada desde diferentes perspectivas en Europa y que implica el control y el disciplinario de los trabajadores mediante la paradoja de la gestión del trabajo autónomo (Gorz, 1991, 1997).
<b>Ricardo Aricapa (2008b)</b>	El autor presenta cuatro casos de negación de trabajo decente en el sector textil antioqueño mediante el uso de las CTA: el caso de una organización sindical, el contrato sindical, las tribulaciones de un obrero textil con la CTA y finalmente el fracaso de una CTA que intentó hacer las cosas bien.
<b>Stefano Farné (2008)</b>	El autor denuncia un crecimiento exponencial de las CTA y de trabajadores asociados en Colombia en el periodo 2002-2007. Analiza los determinantes políticos y económicos de ese crecimiento.
<b>Confecoop (2009)</b>	Intenta explicar las razones por las cuales el modelo de trabajo asociado cooperativo ha pasado a ocupar el interés de diversos sectores de la economía, en ocasión a su proliferación y a los efectos que la misma ha causado en el mercado laboral colombiano.
<b>Eduardo Benavides Legarda (2009)</b>	Para el autor las CTA se han convertido en una de las principales modalidades por medio de las cuales el gobierno y muchas empresas privadas escatiman los derechos laborales de los trabajadores colombianos y se esfuerzan por debilitar a las organizaciones sindicales.
<b>Angelina Pardo Cifuentes (2010)</b>	La autora trabaja la vulneración de los derechos fundamentales laborales en las cooperativas de trabajo asociado.
<b>Hernando Zabala Salazar (2011)</b>	El autor presenta una reseña de la problemática actual de las CTA en Colombia. Propone algunas alternativas de solución al problema presente.
<b>Juan Javier Vesga Rodríguez (2011)</b>	El autor presenta las implicaciones en la conformación de los contratos psicológicos de los trabajadores que se encuentran vinculados mediante empleo y formas contemporáneas de contratación, como el <i>outsourcing</i> y las CTA. Estudios recientes muestran como estas formas de contratación afectan aspectos psicosociales de los trabajadores, impactando de manera negativa la gestión de las organizaciones. Efectos negativos en el contrato psicológico de las formas de tercerización de la fuerza de trabajo, y tendencias actuales de gestión como los equipos de alto desempeño y la gestión del conocimiento.

Fuente: elaborado a partir de Ríos (2004); Katime y Sarmiento (2006); Aricapa (2006b); Bedoya y Caruso (2006); Urrea (2007); Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social (2007); Sánchez (2008); Múnera (2008b); Aricapa (2008b); Farné (2008); Confecoop (2009); Benavides (2009a); Pardo (2010); Zabala (2011) y Vesga (2011).

**Tabla 19. Otras denuncias relacionadas con el trabajo y sus transformaciones**

Autores	Denuncias
<b>Ana Catalina Reyes Cárdenas y María Claudia Saavedra Restrepo (2005)</b>	Las autoras presentan una investigación que da cuenta del reconocimiento del papel cumplido por las mujeres en lo económico y social, pero contradictoriamente mezclada con discriminaciones y desconocimientos, sobre todo en relación con sus posibilidades de estar presentes e influir significativamente en los espacios de toma de decisiones, tanto en lo laboral como en lo sindical, político y social, debido fundamentalmente al peso y la influencia de una cultura patriarcal dominante, alimentada en forma significativa por creencias religiosas de la época, la cual ha desconocido y subvalorado el aporte de las mujeres a la sociedad, reduciendo su papel a la vida doméstica, descalificando social, económica y culturalmente el trabajo femenino.
<b>Ricardo Aricapa (2008)</b>	En el campo de la salud, la doctrina neoliberal va a tener cabal expresión jurídica en la Ley 100 de 1993, que es estatutaria y desarrolla la Constitución Nacional de 1991. Es una ley que, con respecto a la normatividad anterior, introdujo un cambio fundamental, y bastante progresista: plantea como objetivo que toda la población tenga acceso a atención médica en todos los niveles de complejidad. Un avance importante, dado que seguridad social en salud, hasta ese momento, sólo la tenían los trabajadores cotizantes al Seguro Social y de las cajas de previsión, en total el 26% de la población. Para el logro del cubrimiento universal se incluyó en la atención obligatoria al grupo familiar del cotizante y a la población sin capacidad de pago, mediante un régimen subsidiado. Pero hasta ahí lo bueno, porque lo malo es que tan loable objetivo ha quedado a media marcha. El autor denuncia cómo quince años después de promulgada la Ley 100, la cobertura en salud cojea bastante: apenas alcanza al 54% de los colombianos, y en condiciones de calidad que dejan mucho que desear.
<b>Ricardo Sánchez Ángel (2008)</b>	Este artículo constituye una microhistoria sobre la huelga de las trabajadoras de Vanytex, mostrando las dinámicas de género, económico-sociales y las contradicciones que llevaron a la declaratoria del cese de actividades. Se trata de un análisis de los sucesos y del contexto nacional en que se va a desarrollar el movimiento huelguístico, privilegiando la acción de las protagonistas, sus formas de lucha y organización y los enfoques políticos en las consignas utilizadas en su acción colectiva. El conflicto se enmarca en un momento particular de auge huelguístico nacional, que permitió realizar alianzas y confluencias solidarias con otros movimientos de protesta social.
<b>Diana Marcela Barajas Velandia (2009)</b>	En el informe de la Escuela Nacional Sindical (ENS) se presenta el análisis de los datos consignados en el Banco de Datos de Derechos Humanos SINDERH. Se concluye que Antioquia se consolida en el primer lugar entre los departamentos más afectados por la violencia antisindical. I
<b>Jorge Hernán Flórez Acosta y Renata Samacá Sáenz (2011)</b>	Los autores hacen un llamado a mirar el enfoque integral del mercado laboral, para evaluar la calidad de los trabajos y el bienestar del trabajador de acuerdo a sus condiciones laborales.
<b>Reinaldo Spitaletta (2011)</b>	El autor muestra cómo el modelo empresarial antioqueño, tan alabado, tan puesto en la cumbre del emprendimiento y la inteligencia, del pragmatismo y la racionalización de recursos, constituyó, desde lo mental e ideológico, un monstruo que mantuvo alienados a los obreros. Sus métodos, sus puestas en escena, su urdimbre de mecanismo de control, como una suerte de panóptico, iban, en esencia, contra la dignidad del trabajador, contra su libertad y capacidad para escoger, para deliberar. El monstruo fue creado por empresarios con aportes significativos de la Iglesia.

Fuente: elaborado con base en Reyes y Saavedra (2005); Aricapa (2008c); Sánchez (2008); Barajas (2009), Flórez y Samacá (2011) y Spitaletta (2011).

A partir de los trabajos de Novick y Miravalles (2002), Lenis define la “organización del trabajo” como “el conjunto de aspectos técnicos y sociales intervinientes en la producción de un objeto o servicio”, en otras palabras, el autor se refiere “a la división del trabajo entre las personas y entre éstas y las máquinas. Es el resultado del conjunto de reglas y normas estandarizadas que determinan cómo se ejecuta la producción y el intercambio de la información y el conocimiento en la empresa”. (2007, p. 164).

El modelo de organización del trabajo que existe hoy en día, empieza a gestarse en los años setenta y se consolida a partir de los noventa, bajo un ambiente de fuerte competencia internacional, procesos de integración económica e innovación tecnológica, que incidieron en la transformación del modelo de acumulación de capital. Estos procesos, impulsados por el auge de nuevos modelos de gestión administrativa, redimensionaron los modelos de organización empresarial y del trabajo, generando nuevas estrategias y dinámicas empresariales. Como respuesta a estos factores, las empresas se reorganizaron en “unidades económicas de menor tamaño, integradas a medios tecnológicos y de comunicación complejos” (Urrea, 2003), basados en criterios de flexibilidad, deslocalización y externalización (Tabla 20). La Tabla 21 presenta algunas aproximaciones de los efectos o resultados de los procesos de reorganización del trabajo en la empresa. Frente a las diferentes miradas en torno a estos cambios, Lenis (2007) sintetiza los efectos de la transformación del modelo productivo en la empresa en tres variables relacionadas: el trabajo, los trabajadores y la regulación laboral (Tabla 22).

**Tabla 20. Criterios de la reorganización empresarial**

Criterios	
<b>Flexibilidad</b>	Entendida como “la posibilidad de que los cometidos laborales y el tiempo de trabajo puedan adaptarse constantemente a los productos, procesos y mercados cambiantes, lo que hace a los trabajadores más autónomos en el proceso laboral y también a las empresas, que aflojan los lazos que las ligan con los trabajadores” (Carnoy, 2001). Puede ser interna o externa; la interna obedece a organizaciones flexibles en la administración y la organización de la producción, así como a las formas de contratación de los servicios, en otras palabras, la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo; la externa hace referencia a la subcontratación y al uso de la mano de obra temporal (Martín, 1995; Urrea, 2003; Lenis, 2007, p. 164).
<b>Deslocalización</b>	Hace referencia a “la posibilidad de traslado de los procesos productivos a diferentes partes, de una sede a otra, de un país a otro. Las nuevas unidades productivas con tecnología de punta pueden ser desmanteladas y reubicadas rápidamente” (Capella, 1997).
<b>Externalización</b>	Es la dedicación de la empresa a las actividades que corresponden a su objeto o negocio principal, que implica el desplazamiento de ciertas actividades al sector servicios (Urrea, 2003).

Fuente: elaborado a partir de Carnoy (2001), Martín (1995), Urrea (2003), Lenis (2007), Capella (1997).

**Tabla 21. Efectos o resultados de los procesos de reorganización del trabajo en la empresa**

Autor	Efectos o resultados
<b>Lenis (2007)</b>	Los efectos o resultados de los procesos de reorganización del trabajo en la empresa sobre el trabajo, los trabajadores y la regulación laboral no pueden ser generalizados.
<b>Richard Sennett (2000)</b>	El resultado de este proceso es la flexibilización de las prácticas empresariales e institucionales, las cuales redimensionan el trabajo. Ese trabajo redimensionado adquiere nuevas significaciones para los empleadores y para los sujetos que se mueven al plano social de los empleados. Los dos actores, empleadores y empleados, se amoldan a esta nueva racionalidad, facilitando el desplazamiento de los ejes de la vida social laboral, la superficialidad del lenguaje del trabajo, permitiendo mayor movilidad, gestiones más productivas y

	menor gasto de recursos en el proceso productivo.
<b>Martin Carnoy (2001)</b>	La reorganización de la empresa y del trabajo puede representar el surgimiento de nuevos puestos de trabajos, mayor movilidad y mayores ingresos para el trabajador, en algunos casos.
<b>Organización Internacional del Trabajo - OIT (2006)</b>	El imperativo del desarrollo que se origina en la necesidad de reducir la pobreza y la desigualdad; la transformación tecnológica que entrañó una transformación en los medios de producción, distribución e intercambio; y la intensificación de la competencia a nivel mundial tras la liberalización comercial y financiera, así como la reducción de los costos de transporte y comunicación, son los principales factores de reorganización del trabajo en la empresa, que “está ejerciendo una gran influencia en las modalidades del empleo, las condiciones de trabajo, los sistemas de seguridad social y la adaptación de los mecanismos de gobernanza”.

Fuente: elaborado a partir de Lenis (2007), Sennett (2000), Carnoy (2001), OIT (2006).

**Tabla 22. Efectos de la transformación del modelo productivo en la empresa**

<i>Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización del trabajo se basa en relaciones horizontales, no jerárquicas.</li> <li>• Los empleos que surgen con base en las nuevas tecnologías demandan un trabajador polifuncional.</li> <li>• El trabajo se soporta más en el conocimiento que en la fuerza física (taylorismo-fordismo).</li> <li>• Este avance tecnológico puede implicar la pérdida de puestos de trabajo, al tiempo puede posibilitar el auge de otro tipo de trabajos.</li> </ul>
<i>Trabajadores</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de los beneficios económicos, aunque dependiendo de las profesiones y de los grados de calificación puede significar aumento de los mismos.</li> <li>• Liberación del tiempo de trabajo, lo cual puede afectar la relación entre tiempo de trabajo – tiempo libre y las relaciones familiares (Carnoy, 2001).</li> <li>• Tendencia al aumento de la carga laboral (Urrea, 2003), con mayor responsabilidad en el trabajador. No existe un compromiso de la empresa en el tema de la estabilidad laboral, generando mayor movilidad laboral.</li> </ul>
<i>Regulación laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auge en el uso de otras modalidades o formas de trabajo (Lenis, 2007), como la independiente y la asociativa, frente a la modalidad de trabajo dependiente, la cual era la más visible hasta la década de los 90 en el siglo XX.</li> <li>• Tendencia en el desplazamiento de las actividades de las empresas hacia el sector servicios, lo que explica la propensión a excluir a los trabajadores del ámbito de aplicación del derecho laboral, utilizando otras formas de contratación o figuras del derecho civil o comercial.</li> <li>• Debilitamiento de la relación trabajador y empleador, dando paso a la relación de contratante o usuario de servicios (trabajador independiente).</li> <li>• Para el trabajador, esta situación implica un desplazamiento del riesgo en el trabajo ya que él debe financiar la seguridad social como trabajador independiente, y una individualización de los trabajadores frente a la modificación de los vínculos colectivos de trabajo: pérdida de sentido de las asociaciones del tipo de los sindicatos (Lenis, 2007).</li> </ul>

Fuente: elaborado a partir de Lenis(2007), Urrea (2003) y Carnoy (2001).

Siguiendo a Deveali (1966), Lenis (2007) recuerda que el trabajo es una noción que abarca toda actividad productiva, de cualquier tipo y con cualquiera finalidad concreta. De hecho, el trabajo puede ser definido como todo esfuerzo intencional destinado a modificar la naturaleza o la sociedad (p.166). Para el autor, ese trabajo puede ser desarrollado, en el sector privado, a través de diferentes modalidades: dependiente, independiente, asociativo y voluntario. Distinción importante para el derecho, pues no todas ellas tienen la misma regulación (Tabla 23).

**Tabla 23. Modalidades en que puede ser desarrollado el trabajo en el sector privado según Lenis**

<b>Trabajo dependiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consiste en la puesta a disposición de la capacidad laboral y productiva, por parte de un individuo y en beneficio de otro, denominado empleador, quien dirige y remunera la actividad productiva que se va a realizar.</li> <li>• Esta modalidad del trabajo se materializa bajo la forma de empleo.</li> </ul>
<b>Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se caracteriza por ser una actividad productiva realizada por un individuo y no subordinada a la</li> </ul>



<b>independiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dirección de otra persona.</li> <li>Se materializa de diferentes formas, entre las que se destacan la empresa y la prestación de servicios.</li> </ul>
<b>Trabajo asociativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquella actividad productiva en la que las personas se unen en función de fines y objetivos en común y en la que los asociados esperan beneficiarse de los excedentes generados de su actividad colectiva.</li> <li>Se materializa a través de la constitución de organizaciones de trabajo asociado tales como cooperativas de trabajo asociado y empresas asociativas de trabajo.</li> </ul>
<b>Trabajo voluntario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aquella actividad que se realiza por una decisión de la persona y no por obligación o deber, en función de la producción de bienes o servicios, materiales o intelectuales.</li> <li>Se caracteriza por responder a fines nobles, valores, aptitudes, actitudes, es decir, por representar para el individuo una ocupación que da sentido a su existencia, y en la que, en consecuencia, el beneficio económico puede pasar a un segundo plano.</li> <li>Puede ser de tipo familiar (oficios domésticos, o ayuda a la empresa familiar sin remuneración), o de tipo voluntariado, en el que la característica esencial es su connotación social.</li> <li>El trabajo voluntario del tipo voluntariado puede obedecer, entre otras, a razones sociales, políticas o religiosas.</li> </ul>

Fuente: Elaborado a partir de Lenis (2007, pp. 166-167).

Como afirma Lenis (2007, p. 167), el problema no es que existan modalidades de trabajo diferentes al trabajo dependiente, el verdadero problema es el uso indebido que de ellas hace la empresa, para disfrazar un contrato de trabajo y así eludir las obligaciones económicas que se derivan del mismo. A este respecto, el autor retoma las palabras de Boltanski y Chiapello (2002), quienes afirman que “al lado del núcleo de quienes aún preservan una relativa protección del empleo, estarían creciendo los segmentos de grupos de trabajadores en los que se acumulan las desventajas generadas por la precarización del trabajo. Este esquema posibilita que las empresas se vuelvan coordinadoras de un proceso productivo sin trabajadores ni máquinas” (p. 167).

En el nuevo esquema de organización del trabajo coexisten diferentes grupos de trabajadores en la empresa, afirma Lenis (2007), los cuales pueden caracterizarse en cuatro grandes grupos así: “un pequeño grupo de trabajadores protegidos, sobre quienes aplica la legislación laboral; un amplio número de trabajadores que gozan de algún nivel de protección laboral; otro grupo de trabajadores que hacen parte de los procesos de subcontratación y quienes no gozan de ninguna protección laboral” (p. 167). “Este nuevo modelo de organización en el trabajo ha impulsado el uso de nuevas formas de trabajo que han cambiado su mismo contenido” (p.168), formas que no están asociadas exclusivamente con el trabajo independiente y el empleo, la forma más visible hasta la década de los noventa. Igualmente se han ido diluyendo aspectos relacionados con la estabilidad laboral y los beneficios económicos, ya que el trabajo “en el contexto actual se caracteriza por la flexibilización, la movilidad y la especialización” (p.168).

**Reformas laborales en Colombia: 1990-2006.** Como afirma la Organización Interanacional del Trabajo (OIT, 2006), el contexto económico que caracterizó la década del 90 del siglo XX, junto a los procesos de reorganización empresarial, posibilitaron “una evolución del pensamiento político hacia una mayor confianza en el papel de los mercados y la disminución de la acción del Estado”, generando así una tendencia hacia la desregulación o flexibilización de las relaciones laborales. Para Lenis (2007) la desregulación consiste en eliminar una obligación

establecida para los sujetos de la relación laboral; mientras que la flexibilización se entiende como la disminución de las obligaciones o de los costos económicos establecidos para los mismos sujetos (p. 168). Las dos favorecen a la empresa, porque eliminan o minimizan obligaciones de diversa índole en relación con los contratos.

Siguiendo a Guasch (1998), Lenis (2007, p. 168) afirma que en Colombia, así como en la mayoría de países latinoamericanos, el periodo comprendido entre la década del noventa del siglo pasado y la primera década de este siglo, fueron el escenario de múltiples reformas laborales, incorporadas a través de las siguientes normas: Leyes 50 de 1990, 100 de 1993 y 789 de 2002. Vinculadas a la ley 100 de 1993, entre otras normas, se expidieron las leyes 776 de 2002, 797 de 2003, 828 de 2003 y 860 de 2003. Se cuenta el acto legislativo 1 de 2005 que introdujo cambios importantes en el régimen pensional. En general, afirma el autor, se realizaron cambios en materia individual de trabajo, en derecho colectivo y en seguridad social (Tabla 24). También se produjeron otras normas jurídicas que tienen relación con la generación de oportunidades de empleo, la disminución de beneficios económicos laborales o de interés en el campo laboral (Tabla 25). La Tabla 26 presenta, en términos generales, los objetivos de las reformas que se realizaron en materia laboral durante el período analizado.

**Tabla 24. Las reformas de las leyes laborales en Colombia en las últimas dos décadas**

Leyes	Reformas en la regulación laboral
<b>Ley 50 de 1990</b>	Flexibilizó los regímenes de contratación, de despidos y los mecanismos de fijación de los salarios, prestaciones sociales y jornada de trabajo. Aumentó la tabla de indemnizaciones para despido sin justa causa en el contrato a término indefinido. Eliminó la retroactividad de las cesantías. Aumentó la protección a la maternidad. Modificó la contratación temporal y algunas normas colectivas de trabajo (facultad de constituir sindicatos sin permiso previo, personería jurídica, eliminación de la posibilidad de suspensión por vía administrativa de la personería jurídica de los sindicatos).
<b>Ley 100 de 1993</b>	Reformó todo el sistema de seguridad social y lo reorganizó en tres subsistemas: pensiones, salud y riesgos profesionales. Eliminó el monopolio del Estado en la prestación de los servicios que ofrece el sistema y se estableció un modelo de competencia regulada. Realizó ajustes a los aspectos financieros del sistema de seguridad social. Contrarrestó la dispersión de regímenes dentro del sector público y estableció una política de cobertura universal.
<b>Ley 789 de 2002</b>	Flexibilizó la regulación sobre la jornada de trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras y las indemnizaciones por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido. Modificó el contrato de aprendizaje y estableció recursos para el fomento del empleo y protección al desempleado. Estableció programas de microcrédito. Sus disposiciones también tuvieron alcance en materia de seguridad social y en la regulación de las Cajas de Compensación Familiar. La ley se enmarcó en tres pilares: generar más empleo, aumentar el aseguramiento de los trabajadores informales y proteger a quienes no encuentran empleo.

Fuente: elaborado a partir de Lenis (2007, pp. 168-169).

**Tabla 25. Otras normas jurídicas relacionadas con la generación de oportunidades de empleo, disminución de beneficios económicos laborales o de interés en el campo laboral**

Leyes o Normas Jurídicas	Reformas en la regulación laboral
<b>Ley 361 de 1997</b>	Mecanismos de integración social de personas con limitación.
<b>Ley 677 de 2001</b>	Tratamientos excepcionales para regímenes territoriales.
<b>Ley 590 de 2000</b>	Promoción del desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa.
<b>Ley 1014 de 2006</b>	Fomento a la cultura del emprendimiento.
<b>Ley 1429 de 2010</b>	Ley de formalización y generación de empleo.

Fuente: Elaborado a partir de Lenis (2007, p. 169).

**Tabla 26. Objetivos de las reformas realizadas en materia laboral**

<b>Reformas</b>	<b>Objetivos</b>
Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002	Modificar algunos aspectos institucionales del mercado de trabajo: flexibilización de las normas laborales
Ley 100 de 1993 y demás normas vinculadas	Ampliar la cobertura del sistema de seguridad social, mejorar la calidad del servicio y hacer viable financieramente el sistema
Ley 677 de 2001, Ley 590 de 2000, Ley 789 de 2002, 1014 de 2006, Ley 1429 de 2010	Proporcionar ayudas directas al empleo, a través del fortalecimiento del apoyo a la creación de empresas
Ley 677 de 2001, Ley 789 de 2002; Ley 361 de 1997; Ley 789 de 2002	Fortalecer la contratación: flexibilizar normas referentes a contratos y costos laborales tales como: sobrecargos por festivos, jornada de trabajo, disminución de las indemnizaciones; estableciendo estímulos, como el subsidio temporal al empleo PADE o el régimen especial de aportes
Ley 789 de 2002	Mejorar las políticas de inserción laboral: reforma al contrato de aprendizaje
Ley 789 de 2002	Establecer apoyos al desempleo, estableciendo el subsidio del desempleo
Ley 789 de 2002	Posibilitar programas para el trabajo en sectores rurales o urbanos, con el fin de ayudar a ciertos trabajadores que tienen dificultades para ingresar o regresar al mercado de trabajo: jóvenes, personas mayores, trabajadores menos capacitados, jefes de hogar

Fuente: elaborado a partir de Lenis (2007, pp. 169-170).

A partir de un análisis de los debates del Congreso de la República en torno a las leyes mencionadas, Lenis (2007, p. 170) concluye que los factores claves que impulsaron las reformas laborales están relacionados con: (1) “el contexto económico que llevó a las empresas a competir en un mercado global”, (2) “la transformación de los modelos de organización empresarial que simplificaron los procesos productivos”, y (3) “el mal desempeño de los indicadores laborales”. Estas reformas se concentraron en la flexibilización de los aspectos institucionales que rigen el trabajo, bajo el supuesto de que éstos creaban costos muy altos y ciertas rigideces que impedían a las empresas generar mayor empleo y ser competitivas. Este esquema de manejo de empresa y de la importancia de reducir sus costos, se enmarca en la perspectiva de economía de empresa ligada a la teoría de costos de transacción (Alcouffe & Souhaila, 2003). Al evidenciarse el uso de otras modalidades de trabajo dependiente, se hacía necesario reformar el sistema para garantizar una cobertura a toda la población y a todos los trabajadores, independientemente de la forma en que desarrollen su actividad, para poder cumplir con el compromiso de la cobertura nacional (Lenis, 2007, p. 170). En términos generales “las reformas laborales estuvieron encaminadas hacia la desregulación/flexibilización de las relaciones laborales, soportadas en una legislación acorde con la descentralización de las relaciones de trabajo dependientes” (p. 171).

**Efectos de las reformas en el mercado laboral colombiano: 1990-2006.** A partir de las estadísticas del DANE, Lenis (2007, pp. 171-173) presenta la composición del empleo en el período 1990-2006, con relación al comportamiento de los principales indicadores del mercado laboral: reducción del empleo público y privado (en relación con el trabajo dependiente), aumento considerable del sector informal y del trabajo independiente; bajo

crecimiento de la tasa de crecimiento del empleo; bajo descenso de la tasa de desempleo y aumento de la de subempleo; bajo nivel de afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social, posiblemente explicado desde el crecimiento del sector informal. En relación con la composición de la población ocupada según la rama de actividad económica, se evidencia un crecimiento de la actividad en el sector del comercio y en el de servicios comunales, sociales y personales (p. 173). Estos últimos contienen un componente de informalidad laboral, que no puede igualarse con el que existe en el sector servicios e informalidad, ya que no siempre el desplazamiento de las actividades hacia el sector servicios implica un trabajo en condiciones inadecuadas (p. 173).

De acuerdo con Lenis (2007) en Colombia es fácil observar el desplazamiento de las prácticas laborales de la modalidad de trabajo dependiente (empleo) a modalidades de trabajo independiente y asociativo (2007, pp. 173-174). La descentralización de la actividad productiva de la empresa junto a la simplificación del proceso productivo que hace que la empresa no siempre deba hacer contratos de tipo laboral para los servicios que necesita, ha estimulado este tránsito. Esto explicaría la reducción del trabajo dependiente y el crecimiento de la tasa de empleo, asociado al crecimiento de actividades en el sector servicios, no al crecimiento del trabajo dependiente formal (empleo). Lo anterior significaría que las empresas, conforme a los servicios que demandan, han generado trabajo más que empleo. En otras palabras, para el autor, a pesar de que las normas laborales se flexibilizaron y se han ido acondicionando a un nuevo modelo de organización empresarial, al otorgar importantes estímulos para la generación del empleo, los resultados sobre el empleo (trabajo dependiente) no fueron los esperados, al contrario, posibilitaron una tendencia al crecimiento del sector informal (p. 174). De acuerdo con Lora y Márquez (1998) este comportamiento del mercado laboral obedeció a tres razones: cambios en la organización productiva en la empresa, políticas macroeconómicas y flexibilización de las normas laborales, los tres responsables de la expansión del sector informal. Para los autores las reformas estructurales alteran la composición de la demanda laboral, al abaratar el costo del uso de capital, unido al acelerado proceso tecnológico, el efecto es una expansión del empleo informal y del sector de los servicios. Al respecto Lora y Oliveira (1998) intentan explicar la informalidad a partir de las características de los empleos en el sector servicios y de la caída relativa en la demanda de mano de obra no calificada; de hecho, para los autores la demanda laboral se desplaza hacia el trabajo calificado como consecuencia de la adopción de nuevas tecnologías. Con ello se observan fuertes diferencias salariales entre el trabajador calificado y el no calificado.

A partir de diversos estudios (Observatorio del Mercado Laboral y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, 2003, 2004; Gaviria, 2004; ENS, 2005; López, Rhenals, Castaño, 2005; Núñez, 2005), Lenis (2007, p. 175) enfatiza en los efectos de la última reforma introducida a través de la ley 789 de 2002, y concluye que a pesar de las diferencias en la metodología de cada estudio, es claro que ninguno puede asociar el crecimiento del empleo a las reformas introducidas por dicha ley.

**Desregulación laboral vía las CTA y el crecimiento del empleo temporal.** Al analizar la población ocupada total y la población ocupada en el sector formal durante el periodo 2002-2008, Urrea (2010) concluye que un importante efecto de la desregulación laboral en Colombia es el peso de la población trabajadora vinculada a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. El autor parte del hecho de entender que las CTA operan básicamente como “mecanismo de intermediación laboral” sin “responsabilidad laboral empleador / trabajador”, ya que cada cooperativa conforma la ficción de una empresa de los propios asociados, enmarcada dentro de la Legislación Cooperativa Colombiana (2010, pp. 182-183).

De acuerdo con Urrea (2010), la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSSET), a través de las empresas de servicios temporales y las agencias de empleo, reportaba para el año 2008 un total de 930.881 trabajadores contratados temporalmente por las grandes empresas manufactureras, comercio, servicios especializados, hotelería, financiero (p. 183). En otras palabras, para el año 2008, el 12% del total de los trabajadores del sector formal estaba bajo la figura de contratación temporal mediante agencias de empleo, modalidad que respeta en principio, los pagos mínimos legales establecidos por la ley laboral colombiana. Para el año 2008 la distribución porcentual que tenían los trabajadores temporales por ramas de actividad económica en el país se puede presentar, de acuerdo con Urrea (2010, p. 184) así: La industria manufacturera emplea el 23% del total de los trabajadores temporales, el comercio emplea el 18%, servicios el 17%, financiero el 8%, el agro y la ganadería emplean el 7%, la construcción el 6% y transporte y comunicaciones emplean el 5%. Entre las otras actividades se encuentra el 17% de la población temporal empleada.

De esta manera, Urrea (2010) reporta un 18,94% del empleo formal total del país repartido entre empleos contratados mediante firmas de intermediación laboral y las CTA. De acuerdo con las cifras del DANE, la participación del empleo temporal contratado directamente por los establecimientos manufactureros pasa de un 10,5% en 1987 a un 24,7% en 2007; el personal de outsourcing o subcontratado pasa del 1.6% en 1987 al 27,4% en 2007 (p. 183). Para 2007 los establecimientos de más de 800 trabajadores tenían el 27,5% de sus trabajadores contratados por medio de temporales, y un 36,6%, vinculados bajo la modalidad de *outsourcing*. En total, entre temporales y subcontratación a terceros, estas empresas tenían más del 54% de su personal ocupado bajo esta modalidad. En suma, afirma Urrea (2010) “las agencias temporales de empleo, las CTA y otras modalidades de intermediación laboral son las que responden por todo el empleo manufacturero por fuera de la contratación directa, la que cada vez pierde participación en el empleo formal” (p. 183).

Pero no es suficiente entender los cambios en las relaciones laborales a partir de los cambios en las leyes laborales, que facilitan el proceso de *outsourcing*, de subcontratación y de maquila de las grandes empresas con las pequeñas y medianas empresas. También debe hacerse el análisis de esos cambios a partir de los cambios en las formas de producción de las empresas, que pasan de modelos tayloristas y fordistas, a nuevas formas de producción flexible, que

incluyen el uso de estrategias, metodologías, teorías e instrumentos de gestión que garanticen que esos trabajadores, antes llamados así por el tipo de vínculo que tenían con la empresa y por la protección que tenían con relación a la ley laboral, ahora colaboradores, bajo las nuevas reformas y la ley cooperativa, generen los mismos o mejores niveles de productividad, calidad y desempeño. En otras palabras, las empresas contratantes deberán garantizar los niveles de producción y desempeño que tenían en sus plantas de producción propias, bajo las viejas modalidades de contratación. Así, la calidad total, como modelo de gestión y la cultura de la calidad, como esencia identitaria, configurarán una buena forma de garantizar lo aquí expuesto.

### **3.4. Cultura de la calidad y participación de los trabajadores**

Uno de los ejes fundamentales de estudio de la sociología del trabajo, y de otras ciencias sociales que estudian el trabajo, se ha centrado en el grado de vigencia o de superación de la tradicional organización del proceso de trabajo representada por el taylorismo, desde sus prácticas discursivas y empresariales (Castillo, 1991). Al respecto Boyer y Freyssenet (1996) y Durand, Stewart y Castillo (1999), identifican en la última década una reflexión importante alrededor de la emergencia de nuevos modelos y conceptos productivos en las empresas, principios de organización de los procesos de producción que enfatizan en una necesaria participación de los trabajadores y en la ruptura con la tradicional división del trabajo. Estas nuevas tendencias enfatizan en la implicación de los trabajadores en la gestión autónoma de los puestos de trabajo, junto al incremento de la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos productivos definidos por la administración, necesarios para garantizar la supervivencia de la empresa y del empleo, como afirman Smith (1989) y Tuckman (1995).

Lahera (2004) entiende la participación de los trabajadores como un dispositivo o tecnología social que acuña prácticas y comportamientos en los sujetos (Ping, Ashmore, & Mulkay, 1992), necesaria para contribuir con objetivos organizacionales tales como: el incremento de la eficiencia en la organización, la reducción de costes, el incremento de la productividad, el mejoramiento de la calidad, entre otros objetivos que se logran a través de la delegación en los trabajadores de poder, autoridad y capacidad de toma de decisiones organizacionales. Dicha participación, afirma el autor siguiendo a Edwards y Collinson (2002), tiene como objetivo potenciar, capacitar y dotar de las herramientas, los recursos y la discrecionalidad necesaria a los trabajadores para que estos puedan avanzar en el logro de los intereses de la organización.

Esto es lo que pretende el *Empowerment*, un catalizador metafórico de las propuestas de gestión participativa de los recursos humanos en la última década (Blyton & Turnbull, 1992; Harley, 1999; Potterfield, 1999; Storey, 1995). El objetivo fundamental del elemento de participación de los trabajadores, representa para Lahera (2004) un avance en la consecución del compromiso que estos adquieren con el logro de los objetivos organizacionales. Como

afirman Gaudemar (1991) y Chessey y Di Martino (1991), los trabajadores colaboran para lograr un funcionamiento fluido de la producción y la superación de los tradicionales conflictos del área de producción. Se logra así un incremento de la motivación y el rendimiento de los propios trabajadores (Legge, 1995). Esta nueva tendencia se justifica gerencialmente, por la necesidad de integrar a los trabajadores a los objetivos organizacionales mediante la asignación de una mayor responsabilidad en la toma de decisiones (Hale, 2000; Clutterbuck, 1994).

En su investigación doctoral, Lahera (2004) encuentra que durante la década de los noventa, las empresas vascas fabricantes de máquinas-herramienta, desarrollaron y diseñaron nuevas formas de gestión de los recursos humanos, aplicando dispositivos discursivamente participativos, como respuesta a la situación competitiva crítica del sector en las últimas tres décadas. En este sentido, afirma el autor, dichas empresas hicieron un proceso de reconversión industrial soportado en la calidad, donde las políticas de aseguramiento de la calidad, se convierten en el discurso justificador de prácticas de transformación participativa del contenido de las tareas y de las funciones a desempeñar por parte de los trabajadores de estas empresas. Ese discurso de calidad y participación, tenía como objetivo alterar la capacidad o el poder de intervenir en la toma de decisiones productivas (*empowerment*), mediante la alteración de la organización del trabajo y la modelación de dispositivos de control gerencial sobre la fuerza del trabajo, en contraposición a la propuesta de Wilkinson y Willmott (1995) en la que afirman que “para superar la versión benigna de la gestión de la calidad es necesario comprometerse en un cuestionamiento radical de la forma en que la calidad es identificada y perseguida”. Lahera (2004) logra demostrar que detrás del discurso de aseguramiento de la calidad, se logra el diseño gerencial de nuevos dispositivos disciplinarios de control sobre los trabajadores, su actividad y su rendimiento. Estos hallazgos contribuyen al debate de las teorías del proceso de trabajo (*labour process*), en su deseo de reconstruir críticamente los orígenes, desarrollos y resultados de las continuamente reformuladas propuestas de gestión de los recursos humanos, difundidas intencionalmente en las últimas décadas (excelencia y liderazgo, producción ligera (*lean manufacturing*), aseguramiento de la calidad, reingeniería de procesos, *empowerment*, entre otros), como lo confirman los estudios de Wilkinson y Willmott (1995), Sewell y Wilkinson (1992), Jones (1997), Thompson y Warhurst (1998), entre otros. Igualmente, como ya se había demostrado en estudios anteriores (Delbridge, Turnbull, & Wilkison, 1992; Kerfoot & Knights, 1995; Paniagua, 1999; Tuckman, 1995), Lahera encuentra una tendencia a configurar gerencialmente la calidad como un nuevo dispositivo disciplinario y de intensificación del trabajo (2004, p.66).

La calidad, atribuida a instancias organizativas, es entregada a los operadores directos, quienes podrán incrementar su participación en la gestión autónoma de su puesto de trabajo, en la medida en que asumen las funciones de verificación y control cualitativo de la producción (Lahera, 2004, pp.68-69). El trabajador debe comprometerse con los requisitos de calidad establecidos en el diseño y la definición del producto; debe comprometer su inteligencia

(colectiva) de producción para crear y construir a través de su autonomía, mejores formas de fabricar sus productos (Kern & Schumann, 1988; Schumann, 1998, 1999). Debe poner a disposición de su empresa sus conocimientos, su creatividad, con el objeto de generar valor para la empresa. Se reconoce como un recurso clave para asegurar la calidad en el proceso productivo, pasando de un simple ejecutor a protagonista (Senlle & Stoll, 1995, p. 29). Se trata de potenciar y capacitar las prácticas participativas del *empowerment* para que los trabajadores incorporen su inteligencia productiva al proceso mediante su implicación actitudinal y comportamental a favor de la empresa (Cunningham, Hyman, & Baldry, 1996, p. 145). Explotar a favor de la gerencia “yacimientos de capacidades y conocimientos ocultos” que habían resultado histórica y conflictivamente inaccesibles (Pickard, 1994, p. 60). Liberar las energías creativas e innovadoras de los trabajadores para la supervivencia de la organización (Blanchard, Carlos, & Randolph, 1996, p. 9; Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998, p. 452).

Lahera (2004) encuentra que, frente al tradicional paradigma de *procedimiento óptimo* (“*one best way*”) de Taylor (1914, 1925 y 1970), dispuesto en la empresa contratante, las empresas estudiadas lideran el paso hacia la *producción ligera* (*lean manufacturing*), en una búsqueda permanente por la optimización y racionalización del proceso productivo que lleva a que los trabajadores estén pensando de manera permanente en formas de reducir los tiempos de trabajo, los costos asociados con ello y el incremento continuo de la calidad del proceso (Bonazzi, 1993; Womack, Jones, & Roos, 1991). En este sentido, la responsabilidad y el autocontrol está relacionado con que el colaborador debe empeñarse en buscar mejoras permanentes para la actividad que realiza, convirtiéndose así en un “solucionador cualificado de problemas”, soportado en la participación y la implicación en la organización. Al respecto Badia (1998, p. 225) afirma que “una empresa que desee implantar un sistema de calidad debe partir de la base que la implicación de los trabajadores es fundamental tanto para la implantación como para la mejora del sistema [...] De lo contrario, se creará una imagen entre los trabajadores de sentirse al margen del proceso y se desaprovechará la oportunidad para incluir sus propuestas durante la implantación”.

### 3.4.1. *Implementación de la cultura de la calidad*

La “búsqueda de la calidad supone actuar empresarialmente en las formas de organizar el trabajo humano y en la manera de construir el vínculo social entre capital y trabajo que constituye las relaciones industriales de la empresa” (Lahera, 2004, p.70). De acuerdo con Badia y Bellido (1999) las políticas de aseguramiento de la calidad tienen su origen en el conflicto industrial entre capital y trabajo, en la necesidad de garantizar que el trabajo humano salariado fabrique calidad en productos que no son de su propiedad. La búsqueda de la calidad ha existido siempre. Con la división del trabajo, el producto pasó a ser responsabilidad de diversas tareas concretas realizadas por diferentes operarios; así, la calidad se ve afectada por la división del trabajo, pues ningún operario supervisa la tarea de los demás. Mientras en el viejo esquema el artesano garantizaba la calidad del producto realizado, para obtener el



dinero con el que podría subsistir, con la división del trabajo, la calidad se diluye entre las tareas, razón por la cual las empresas deberán buscar los mecanismos para garantizar la calidad del producto y motivar a los trabajadores a que la adhieran en el desempeño de sus tareas.

La consecución de una producción de calidad supone construir gerencialmente y socializar entre los trabajadores una nueva cultura organizativa, que les permita ser más creativos en sus puestos de trabajo, realizar sus tareas en menor tiempo, sin sobrecostos, asegurando el logro de los objetivos organizacionales (Peters y Waterman, 1982b). Esto requiere un cambio de actitud del trabajador, motivación e involucramiento como claves “morales” de la participación (Pickard, 1994). Dicha motivación no implica incremento salarial, solo el honor de responsabilizarse de su puesto de trabajo y tener el orgullo de cumplir a cabalidad con sus tareas, incluso por encima de lo que sus superiores esperan (Pickard, 1994; Cunningham, Hyman y Baldry, 1996).

En este sentido, la participación se convierte en un dispositivo para la construcción de orden en la empresa, que permite la integración del trabajo humano como actor industrial y de acuñación de comportamientos “armoniosos” de los operadores (Castillo Mendoza, 1991; Lahera, 2000). Surge una nueva cultura de la calidad, aceptada por los trabajadores para implementar una producción de calidad, que implica la participación efectiva de los trabajadores, la responsabilidad para contar con sus experiencias, capacidades y conocimientos, y el compromiso con la “supuesta” mutualidad de intereses (Ogbonna, 1992; Moraleda, 1997; Kochan y Dyer, 1995).

De acuerdo con Lahera (2004) la apuesta *managerial* por la construcción de una cultura de la calidad y la fabricación de trabajadores de calidad, justifica la implementación de políticas participativas de gestión de calidad, que generan mayor motivación en el personal, mejoran la comunicación entre los diferentes estamentos de la empresa y se convierten en fuentes de ideas y propuestas de mejora de calidad permanente (*Kaizen*), a través de un contacto permanente del trabajador con su actividad diaria y los procesos de la empresa (Badia, 1998). En este sentido, se implementa una perspectiva integradora de la participación, como un concepto productivo, “una técnica de gestión de recursos humanos que facilita la integración de los trabajadores en los intereses empresariales de los organizadores de la producción” (Lahera, 2001, pp. 76-83). Esto tiene una razón de ser para la dirección, implantar una cultura “fuerte”, “vigorosa” (Deal y Kennedy, 1986), que logre la “adhesión generalizada e intensamente compartida en la empresa a un conjunto de valores, creencias y presunciones sobre cómo debe actuar la empresa y cómo deben comportarse sus integrantes” (Deal y Kennedy, 1986; Schein, 1985; Killman, Saxton y Serpa, 1985; Infestas, 1991; Ouchi, 1982; en Lahera, 2004, p.71).

Para Legge (1995), la *fabricación* de esta “cultura vigorosa” de la calidad tiene como objetivo hacer que los “trabajadores, mediante una cuidada selección e intensiva socialización, se

comprometan con los valores que conducen a la estrategia del negocio”, todo lo anterior, a través de un “contrato moral” que incremente la motivación del trabajador en su actividad laboral, una forma de “ganar los corazones y las mentes de los trabajadores” para los intereses de la gerencia (Guest, 1995, p.113). Lo anterior explica la idea de participación y delegación de la capacidad de toma de decisiones, como compromiso organizativo mutuo (Cunningham, Hyman y Baldry, 1996, p.144), una interiorización de la cultura organizacional en el trabajador, para que este se sienta y se comporte como “propietario de la empresa” (Blanchard, Carlos y Randolph, 1996), en tal sentido, siempre dispuesto a entregar lo mejor de sí al servicio de la organización y del logro de sus objetivos. En palabras de Hardy y Leiba-O’Sullivan (1998), se trata de fabricar sujetos que se sientan altamente valorados, entusiasmados y apasionados en su trabajo; todo ello a través de una moral o ideología de servicio respecto a la “misión” mercantil de la empresa y su continua perfectibilidad (Elmes y Smith, 2001, p.35). En palabras de Edwards y Collinson (2002, p.227), Potterfield (1999) y Blyton y Turnbull (1992), el discurso gerencial de la participación termina siendo una nueva forma de persuadir a los trabajadores, a través de la delegación de responsabilidades, a cooperar con la autoridad gerencial (Lahera, 2004, p.72).

Si los intereses fundamentales de la organización giran en torno a la supervivencia en el mercado a través del incremento de la productividad, la reducción de costos y la maximización del trabajo efectivo en la utilización de la fuerza del trabajo, entonces, se hace necesario integrar a los trabajadores con esos intereses a través del reconocimiento de su participación en la gestión autónoma de su puesto de trabajo y su potenciación como decisores en el aseguramiento de la calidad, en oposición, como afirma Willmott (2001) a la tradicional posición de oposición que generaba conflicto (Lahera, 2004, p.72). En palabras de Strauss y Rosenstein (1970, pp.187-213) y Tuckman (1995, p.54), se trata de que la participación sea la herramienta que facilite la creación de un “sentimiento de vinculación empresarial” entre capital y trabajo humano, que implique a los trabajadores en los cambios o en las transformaciones productivas, logrando el apoyo permanente de estos, no su resistencia (Ramsay, 1977; Cole, 1985, p.569). Para Kunda (1992) se trata de implantar una ingeniería cultural que genera el cambio de las actitudes del trabajador a favor de los objetivos empresariales de la empresa. Esta nueva mirada de la cultura organizacional superará la tradicional disputa entre capital y trabajo, presente en una cultura débil, garantizando una lógica de colaboración mutua, soportada en una cultura fuerte (Bonavia & Quintanilla, 1999).

Se va haciendo “evidente el carácter disciplinario de la calidad como dispositivo de acuñación de comportamientos en los trabajadores que reduzcan el conflicto industrial” (Badia, 1998, p.94), donde “la calidad y la mejora continua requieren que el trabajador esté dispuesto a poner en juego sus conocimientos y creatividad a favor de la empresa, lo que depende de lograr su implicación positiva (a favor de los objetivos gerenciales) en la producción” (Lahera, 2004, pp.72-73). “Esta concepción sobre la calidad y la mejora continuas de procesos y

productos implica realmente una redistribución de la intensificación y explotación de la fuerza de trabajo” (p.73).

Esto facilita la cosecha de trabajadores más preparados y más implicados en los proyectos de calidad, menos reticentes a los cambios, más flexibles, más cercanos a los intereses de la empresa, más productivos y más felices (Badia y Bellido, 1999, p.85), o más adeptos a la empresa (Castillo, 1998). Es necesaria la cualificación del trabajador y la disposición a un comportamiento actitudinal adecuado para los intereses de la organización, propios de la cultura organizacional, fundamentos que deben ser compartidos por el trabajador y a los que debe adherirse leal y devotamente (Tuckman, 1995), o en una fe mutua (Ouchi, 1982). Así se garantiza que todo lo que el trabajador haga sea en beneficio de la empresa, “en beneficio de todos”, superando la existencia de intereses colectivos o individuales conflictivos (Meek, 1988, p. 26; Willmott, 2001). Los trabajadores son socializados gerencialmente en el “modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas” (Schein, 1985). De ahí que el objetivo fundamental de las prácticas participativas sea incrementar el compromiso de los trabajadores con la mejora de su trabajo y con su empresa para facilitar su flexibilidad (Cunningham, Hyman y Baldry, 1996, p.143), acuñando así trabajadores con un “espíritu de mejora” (Edwards, 1979, p. 94).

La cualificación tradicional estaba ligada al saber-hacer del trabajador, mientras la cualificación actitudinal está relacionada con el saber-ser o el saber-estar. Hoy en día la empresa no valora las habilidades y destrezas, los conocimientos, sino actitudes como la responsabilidad, la iniciativa, la postura cooperativa, la implicación o el compromiso con los objetivos gerenciales (Leite, 1999). De esta forma la calidad y la mejora continua están en directa relación con la inversión en un trabajador para la construcción de nuevas actitudes comportamentales, una formación actitudinal que permita crear, o fabricar moralmente un trabajador motivado, cooperador, sensibilizado, cuyas actitudes positivas estén al servicio de la empresa (Senlle & Stoll, 1995, p. 38). Lo anterior se logra a través de la internalización de los nuevos valores organizativos de la calidad y la implicación a una personalidad corporativa (Ouchi, 1982, p.130). Para Sarriés (1994, pp. 53-55) la filosofía de una empresa se resume en la calidad; una calidad que altera la forma de producir y de vivir, de colaborar, de actuar, es un compromiso moral de todos los que están relacionados con el logro de los intereses de la organización. Desde esta perspectiva, para Willmott (2001, p.391), el problema gerencial del aseguramiento de la calidad se sitúa en la necesidad de transformar valores y actitudes de los trabajadores hacia la nueva cultura organizativa de la calidad, facilitando la creación de un consenso, una cultura fuerte capaz de predecir y controlar los comportamientos de los trabajadores y de crear unidad en la organización (Meek, 1988, pp.363-369).

En palabras de Graham (1995, p.95), la función última de la participación en la calidad es que los trabajadores se impliquen entusiastamente con los objetivos empresariales, de manera que no sea necesaria la supervisión de sus tareas, ya que el trabajador hace gala en su trabajo

del autocontrol, la autodisciplina y se compromete con la vigilancia de sus acciones desde el principio, como si de alguna manera disfrutara de su explotación (Hardy y Leiba-O'Sullivan, 1988, p.467). Al ser parte de una nueva forma de disciplinamiento de autogestión individual para el logro de los fines institucionales, el trabajador es participe de la colonización de otro aspecto de su dimensión afectiva, su alma, afirma Elmes y Smith (2001, p. 37).

En palabras de Martín Criado e Izquierdo (1993), se trata de fabricar gerencialmente un trabajador que transforme sus caracteres morales, el moldeamiento del tipo de persona que debe trabajar en la fábrica, afirman Miller y O'Leary (1994). Para Lahera (2004, p.74) la participación de los trabajadores debe implicarse a través de una nueva actitud hacia su trabajo, hacia el progreso productivo y hacia la empresa (respecto al capital). En otras palabras, se trata de fabricar gerencialmente trabajadores de calidad, que hagan una tarea de calidad, que mejoren continuamente, que satisfagan las demandas cualitativas de los clientes y que mantenga a la empresa en beneficios (Roberts y Corcoran-Nantes (1995, p. 99). Lo anterior facilita que se incorporen al aseguramiento de la calidad, los contenidos integradores sobre los que las empresas persiguen la construcción de un nuevo orden productivo que permita incrementar la legitimación de la disciplina de producción y obtener el control empresarial sobre el trabajo humano mediante dispositivos participativos que le aseguren también la lealtad de los propios trabajadores, como afirman Fantasia, Clawson y Graham (1988), Lahera (2000) y Willmott (2001, p.391).

Desde esta perspectiva, la "participación" es concebida desde la capacidad de los trabajadores de participar e implicarse en los nuevos valores y normas de la cultura organizacional, participar de los objetivos empresariales a través de su aceptación y la afirmación de la voluntad de actuar para la consecución de los mismos, como afirma Infestas (1991, p. 159). La calidad se constituye en la conciencia de cada trabajador, afirma Willmott (2001, p. 416).

#### *3.4.2. Procedimentalización de los procesos y trazabilidad de los sujetos*

De acuerdo con Senlle y Stoll (1995, pp. 50-51), aquellos empresarios que no tengan preparación específica en estas nuevas tendencias no tendrán futuro, tampoco lo tendrán sus empresas (Lahera, 2004, p.76). Para los autores, trabajar con una gestión integral de la calidad garantiza el futuro de la empresa, genera nuevos puestos de trabajo, moviliza la economía, dinamiza el mercado y soporta el desarrollo económico sostenible de la región en la que se encuentra la empresa, garantizando ingresos para el país. La minimización de costos, la disminución de gastos, el incremento de la productividad, la generación de valor, la diferenciación, la construcción de ventajas competitivas sostenibles, configuran las políticas de direccionamiento estratégico de las organizaciones de hoy, para ello es necesario vincular la cadena de valor de la empresa con los proveedores y con los clientes, integración vertical y horizontal, de tal manera que se garanticen los estándares de calidad del producto y servicio que ofrece la empresa, a través de controles previos que minimicen los errores, garanticen un adecuado ejercicio del control de calidad, minimicen las quejas de los clientes, resuelvan

problemas y disminuyan costos. En palabras de Senlle y Stoll, quien no esté en proceso de normalizar su empresa, implementar un sistema de calidad y obtener la certificación, simplemente no tiene futuro.

Para Badia y Bellido (1999) son muchos los beneficios obtenidos con el mejoramiento de la calidad en un proceso productivo, entre ellos mencionan la reducción de los reprocesos, la disminución en las repeticiones de los productos que han salido mal, el manejo de los costos, el logro de los niveles de productividad, entre otros. Reducir el tiempo dedicado a productos mal hechos, incrementa los niveles de productividad, mejora el manejo de costos de producción y de gastos de operación, así como los tiempos de producción. “Este aumento de la productividad supone una reducción de los costes del producto pues con el mismo nivel de costes conseguimos un mayor número de productos sin defectos” (p.25). La reducción de costos y de los productos defectuosos, garantiza el logro de un producto más fiable, a un menor precio. Así se asegura la satisfacción del cliente y con ello la continuidad del negocio, y la consecución de mejores beneficios para la organización de manera progresiva.

Los trabajadores no necesitan pensar, solo seguir las instrucciones dadas para desempeñar su actividad (Hardy & Leiba-O’Sullivan, 1992; 1998, pp.463-464). La procedimentalización de cada actividad permite que cualquier trabajador aprenda de manera rápida y eficiente las tareas que debe desempeñar en su puesto de trabajo, facilitando la transferencia flexible de un trabajador de un puesto de trabajo a otro (trabajador polivalente), al tiempo, garantiza la prescindibilidad de cada trabajador individualmente considerado, “homogeneizándose la (des)cualificación del obrero colectivo” (Lahera, 2004, pp.79-80), o en palabras de Delbridge, Turnbull y Wilkinson (1992, p. 101), el trabajador se vuelve intercambiable y fácilmente sustituible.

Una ventaja de la procedimentalización de las tareas es la extracción y transferencia del conocimiento del trabajador en producción a la dirección de la empresa, a través de la participación de los trabajadores en las decisiones del sistema de calidad diseñado por la gerencia. Una vez que el trabajador construye “la mejor manera” de realizar sus tareas, tiene la responsabilidad de registrarla y documentarla, en el sistema de gestión de calidad de la empresa, garantizando que la inteligencia de producción del trabajador, sus conocimientos y sus experiencias queden capturados en los procedimientos de calidad, al servicio de la organización (Lahera, 2004, p.80). La empresa puede transmitir el conocimiento de un trabajador a otro, el nuevo trabajador solo debe seguir el procedimiento y las instrucciones de trabajo, hasta que llegue el momento en que sea capaz de repetirlo en las condiciones de calidad exigida, automatizando el proceso de trabajo.

Las prácticas efectivas de organización del trabajo, vinculadas a objetivos de aseguramiento de la calidad, con la activa participación de los trabajadores en la aplicación de las normas de calidad, facilitan la “construcción de una nueva técnica disciplinaria de control del trabajo y de los operadores” (Badhan & Jürgens, 1998, p.42). Se verifica el retorno a la

procedimentalización y la estandarización de las tareas del obrero, propuestas por Taylor, así como la expropiación de sus conocimientos y sus experiencias, que mediante la participación de los trabajadores en la cultura organizativa de la calidad, quedan a disposición de la gerencia, a través de la captura de la información en documentos e instrucciones de trabajo que permitan un control preciso sobre el proceso de producción (Durand, 1998, p.193). Se trata de la implantación de un modelo de gestión del conocimiento, soportado en un sistema de producción taylorista y un modelo participativo de gestión, que garantice que el aprendizaje individual del obrero se transforme en conocimiento organizacional de fácil transmisión y seguimiento. Con una ventaja adicional, ese conocimiento, en un proceso de mejoramiento continuo, se perfecciona y se procedimentaliza, a través de la interiorización de los trabajadores de la actitud hacia la mejora continua impuesta por la dirección. Con la mejora continua se hace transferencia participativa de la inteligencia de producción del operario, del taller a la dirección (Conti & Warner, 1993). Mientras el discurso empresarial evoluciona hacia nuevas formas de gestión, la práctica revela una inercia en cuanto a principios tayloristas fundamentales (Linhart, 1997a, p.77). “Se produce así la subcontratación de los ejecutantes para la realización de la «investigación empírica»”, antes función de la oficina de métodos y procesos, “lo que permite estandarizar continuamente los procedimientos o métodos de trabajo mediante las aportaciones del taller (Graham, 1995, p. 113; Linhart, 1990; 1997a, pp. 39-40; 1997b; Paniagua, 1999)” (Lahera, 2004, pp.82-83).

Algunos autores que trabajan sobre gestión del conocimiento defienden la idea de pasar de un sistema soportado en la era industrial a un sistema fundamentado en la era del conocimiento. Afirman que es muy difícil generar los ambientes de confianza y estabilidad que se requieren para que el trabajador esté dispuesto a entregarle su conocimiento a la organización, sin tener miedo de que una vez lo haga, se vuelva prescindible y sea despedido. De hecho, una coordinación adecuada entre estrategia (direccionamiento), estructura (formalización) y cultura (relaciones), debería generar un ambiente propicio para generar una dinámica permanente entre los procesos de la gestión del conocimiento (Martínez y Giraldo, 2012).

Lahera (2004, pp.83), siguiendo a McArdle et al. (1995, p. 161), Burawoy (1985) y Willmott (2001, p. 399), afirma que para conseguir una cultura empresarial de la calidad, la dirección de las empresas diseñan e implementan un sistema de calidad que sirve como dispositivo para la transformación de las actitudes, los valores y las prácticas de los trabajadores, “una tecnología política de control o ingeniería cultural” que transforma el comportamiento del trabajador al servicio de la empresa, y lo logra a través de su vinculación “moral” a los nuevos principios de la gestión, incrementando así la explotación de los trabajadores. Frente a este hecho, Schled, Carter, Preston y Howell (1997) identifican fenómenos de resistencia por parte de los trabajadores, que terminan al servicio de la gerencia, pues al no respetar lo establecido en las instrucciones de trabajo, facilitan el mejoramiento continuo del proceso productivo y su calidad.

De acuerdo con Lahera (2004, pp. 83-84) el grado o la intensidad de la participación de los trabajadores en la cultura de la calidad está limitada por la dirección de las empresas, pues tiene límites en áreas estratégicas de decisión empresarial tales como: el diseño y la definición del producto, las políticas de inversión y de dividendos, los procedimientos de contratación y las retribuciones salariales, la reducción de costos y presupuestos financieros, el diseño y la introducción de nueva tecnología en el proceso de trabajo, la propiedad y el control sobre las empresas, como afirman Chessey y Di Martino (1991, p. 174) y Lahera Sánchez (2001), todas ellas, materias que configuran históricamente el ámbito de decisión del capital o de la dirección en su discrecionalidad organizacional para la determinación de los objetivos y los medios globales o centrales de funcionamiento en la empresa, como lo confirman Wilkinson y Willmott (1995, p. 4). Al contrario, para Lahera (2001, 2004), la participación propiciada por la nueva cultura de la calidad se limita a materias procedimentales referidas básicamente al contenido de las tareas y los procedimientos de trabajo, a la gestión más autónoma de su puesto de trabajo, sin que ello implique su participación en la definición y selección de alternativas que reorganicen el trabajo. De hecho, "los trabajadores no son tratados como iguales, ni siquiera consultados cuando las empresas deciden adoptar programas de gestión de la calidad: a menudo tan sólo son entrenados en sus prácticas una vez que el programa ha sido adoptado por la gerencia" (Kerfoot & Knights, 1995, p.230).

Al respecto Lahera (2004) afirma que la cultura de la calidad no tiene como objetivo real avanzar en la democratización de las relaciones industriales, o humanizar las condiciones de trabajo de los operadores, realmente lo que persigue es emplear la participación en el aseguramiento de la calidad como una nueva técnica gerencial al servicio de los objetivos e intereses particulares de la dirección. De hecho, la cultura de la calidad no genera un cambio en la forma como se construyen las relaciones industriales, lo que se verifica es una actualización disciplinaria mediante una delegación muy limitada de poder organizativo a los trabajadores, representado en una autonomía procedimental y el enriquecimiento del trabajo, un mecanismo útil para mantener el orden de la producción y reducir el conflicto industrial, no existe un reequilibrio real del poder asimétrico entre ambos actores productivos (Fantasia, Clawson y Graham, 1988).

Siguiendo a Potterfield (1999), Lahera (2004) afirma que en el mundo del trabajo nunca ocurre una distribución equilibrada del poder de toma de decisiones entre trabajadores y gerencias, así se dé la participación de los trabajadores, pues estos en realidad nunca escapan de la servidumbre industrial del puesto de trabajo. Cunningham, Hyman y Baldry (1996, p.152) afirman que la ausencia de objetivos democratizadores en las practicas participativas por parte de las gerencias se enfatiza con la marginación sindical en su definición e implantación. Se trata de generar una autonomía disciplinada en los trabajadores, con expectativas de producción claramente definidas y delimitadas (Lahera, 2004). Como dice Argyris (1998, p.98) a los gerentes les gusta mucho la participación del empoderamiento en la teoría, pero en la

práctica no abandonan el orden y el mando, que es el modelo en el que confían y el que realmente conocen.

“La trazabilidad de los productos y de los procesos” es la técnica de fabricación de la calidad que completa las políticas de aseguramiento de la calidad en sus técnicas de “detallada procedimentalización del proceso productivo” (Lahera, 2004, p.85). “Esta trazabilidad implica tener siempre y continuamente identificado el producto fabricado y sus componentes durante todo su proceso de producción”, por ello debe permitir seguir todo el proceso (entradas y salidas), para estar en capacidad de “rastrear la aparición de errores o no conformidades en el producto respecto a los niveles de calidad y los procedimientos establecidos, así como detectar dónde y en qué momento del proceso se han producido”, un rastreo completo y exacto que permita identificar el lugar y el momento en que se produjo la no conformidad o se saltaron las instrucciones de trabajo (p.85). Así logra su objetivo, una vez se ha detectado el error es posible rastrear “las razones por las que se ha originado y plantear las acciones correctoras o de mejora que eviten de forma preventiva su repetición” (p.85). Esta técnica le aporta a la ingeniería de producción gerencial la información necesaria para retroalimentar el proceso de producción y su calidad. Aquí es donde más se evidencian los efectos disciplinarios de las políticas de aseguramiento de la calidad sobre la organización y sobre las condiciones de trabajo de los operadores, “que en las instrucciones de trabajo se establezcan los criterios de calidad a cumplir por parte de los componentes”, supone la directa responsabilidad del operario en el cumplimiento de las funciones indirectas de verificación de la calidad, el seguimiento irrestricto de las pautas documentadas en la procedimentalización del proceso, para entregar su producto en las mejores condiciones de calidad al siguiente eslabón de la cadena de valor (p.85).

En este sentido, Lahera (2004, p.86) considera que junto a la procedimentalización de los procesos y el establecimiento de un taylorismo participativo, presentes en la cultura de la calidad, la trazabilidad permite “la construcción de un dispositivo disciplinario de control total sobre la actividad de los trabajadores individualmente considerados”. Esta trazabilidad del proceso rápidamente supone la trazabilidad del trabajador (del sujeto), al terminar cada pieza, el trabajador debe llenar un documento donde dé cuenta del cumplimiento de las condiciones de calidad establecidas, su firma lo compromete con dicho cumplimiento. El trabajador asume la responsabilidad individual del cumplimiento de la calidad del producto entregado. De esta manera, la trazabilidad no sólo garantiza que el producto es conforme, sino que el trabajador también lo es, afirma el autor. Esto evidencia el carácter disciplinario del dispositivo de trazabilidad, pues al detectar una no conformidad o un error es posible hacer un rastreo en todo el proceso y detectar el lugar exacto donde se cometió el error y el trabajador responsable de ello. Con esta información la dirección toma medidas al respecto y disciplina al trabajador. La ventaja de este disciplinamiento es que sus resultados no son sólo de control posterior, sino de control preventivo, ya que el trabajador conoce su responsabilidad y en este



sentido, se ve constreñido a cumplir con las especificaciones de su trabajo, si no quiere ser llamado a la dirección a responder por sus errores.

*El diseño o construcción de estos dispositivos disciplinarios de trazabilidad por parte de los organizadores de la producción puede provocar la erosión o ruptura de las relaciones sociales de vinculación entre los componentes del obrero colectivo: puesto que ahora cada trabajador debe obligatoriamente responsabilizarse de los resultados y características de su actividad mediante su firma de las «hojas de calidad», que le inculpan si existe algún error o no conformidad, ninguno de ellos desea hacerse cargo de los errores cometidos por otro operador y de la solicitud de explicaciones por parte de la oficina técnica; de ahí que, por un lado, se individualice al máximo la actividad de trabajo y, por otro lado, cada trabajador exija a aquellos operadores que han intervenido en fases anteriores del proceso que se comprometan a cumplir con los parámetros (de calidad y producción) prescritos por la dirección para que él mismo pueda realizar fluidamente su trabajo. Precisamente, ésta es la lógica disciplinaria que sustenta la conversión gerencial de los trabajadores en «clientes internos» en la reorganización de los procesos de producción: cada trabajador debe constituirse y esforzarse en convertirse a sí mismo en un proveedor de calidad respecto al siguiente trabajador en el proceso productivo, garantizando que éste sea un «cliente satisfecho», y exigir simultáneamente a los demás trabajadores que le proveen a él o ella que cumplan también con los requisitos de calidad (Wilkinson y Willmott, 1995: 15), poniéndose en práctica así, a través de los comportamientos de la totalidad de esos trabajadores, ahora «clientes internos», los contenidos gerenciales acuñados en la nueva cultura organizativa de la calidad. (Lahera, 2004, pp. 89).*

De esta manera, la “fabricación de una cultura organizativa de la calidad acuñada actitudinalmente en los propios trabajadores” garantiza un mayor control gerencial sobre la actividad “real” de los trabajadores, al tiempo, posibilita una intensa integración “moral” de éstos en el logro de los objetivos de la empresa (Lahera, 2004, p.91). Este es el papel de las políticas participativas de aseguramiento de la calidad, diseñadas e implementadas por la Gerencia en las empresas estudiadas por Lahera. Así, la implementación de normas ISO 9000 para el aseguramiento y trazabilidad de la calidad suponen la actualización de la organización del trabajo taylorista mediante el diseño de “un nuevo dispositivo disciplinario que pretende intervenir el perpetuo conflicto histórico entre los organizadores de la producción y los trabajadores”, para ello es conveniente usar las prácticas participativas (*empowerment*) que reorganicen “los dispositivos de control gerenciales para eliminar o minimizar las oportunidades y habilidades de resistencia de los trabajadores”, esto permite individualizar y mercantilizar las relaciones entre los trabajadores (Edwards, 1979, p.16; citado en Lahera, 2004, p.91). En palabras de Boyer y Freyssenet (1996), el aseguramiento participativo de la calidad es un intento más por resolver un problema del *management*: “la incertidumbre del trabajo”. Gestionar la incertidumbre del trabajo humano supone que “el capitalista o el gerente pueden ordenar al trabajador hacer algo, pero ¿cómo pueden realmente lograr que el trabajador lo haga, y que lo haga bien y rápidamente?” (Friedman, 1977, p.77; citado en Lahera, 2004, p.91). la respuesta a esta pregunta es la construcción gerencial de una cultura participativa de la calidad que se configure como un sistema de control para obtener los comportamientos deseados de los trabajadores a través de “la coordinación e integración simultánea un único dispositivo, las propias normas de calidad ISO 9000, de la dirección, la evaluación y el disciplinamiento gerencial de la actividad de los trabajadores (Edwards, 1979)” (pp.91-92).

*De hecho, para algunos representantes actuales de las teorías del labour process, el aseguramiento de la calidad total supone la culminación «bravermaniana» de la degradación del trabajo en el siglo XX (Tuckman, 1995: 74): «Bajo el disfraz de otorgar más autonomía al individuo que las organizaciones gobernadas por reglas burocráticas, la cultura organizativa amenaza con promover un nuevo e hipermoderno autoritarismo que, potencialmente, es más insidioso y siniestro que su predecesor burocrático» (Willmott, 2001: 415). (Lahera, 2004, pp.94).*

## 4. Identidad, memoria colectiva y territorio

---

---

*Tenemos una ganancia a finales del siglo XX: las regiones han vuelto a ser objeto de trabajo teórico, económico, social y político. La globalización ha producido, quizás como resistencia, quizás como complemento a su dinámica, una nueva emergencia de lo regional y lo local. Nos corresponde por ello asumir desde la academia el reto de volver a pensar la urdimbre y la trama. Hernán Henao Delgado, “Una perspectiva sociocultural en el desarrollo regional”.*

*Cada A es él mismo lo mismo. Al describir de este modo lo idéntico, resuena una antigua palabra con la que Platón (...) en el diálogo “Sofista” 254d, (...) le hace decir al extranjero: (...) “ciertamente cada uno de ellos es otro que los otros dos, pero él mismo lo mismo para sí mismo”. (...) Así, la fórmula más adecuada del principio de identidad, A es A, no dice sólo que todo A es él mismo lo mismo, sino, más bien, que cada A mismo es consigo mismo lo mismo. (...) Una unidad. La identidad aparece a lo largo de la historia del pensamiento occidental con el carácter de unidad. (...) también en la fórmula enmendada ‘A es A’ aparece sólo la identidad abstracta... ¿Expresa el sentido de identidad algo sobre la identidad? No, al menos directamente. Antes bien, el principio presupone el significado de identidad y el lugar al que pertenece. ¿Cómo podremos conseguir una información acerca de esta presuposición? Nos la da el principio de identidad si escuchamos cuidadosamente su tono fundamental y lo meditamos, en lugar de repetir irreflexivamente la fórmula ‘A es A’. En realidad, ésta reza: A es A. ¿Qué escuchamos? Con este ‘es’, el principio dice cómo es todo ente, a saber: él mismo consigo mismo lo mismo. El principio de identidad habla del ser del ente. El principio vale sólo como ley del ser que dice que a cada ente en cuanto tal le pertenece la identidad, la unidad consigo mismo”. Martin Heidegger (1957, p. 63 y ss).*

---

## Concepciones sobre Identidad

- Entre la premodernidad y la postmodernidad
- Apuntes teóricos sobre la identidad

## Ejes del debate sobre la Identidad

- Fundamentalismos como modos de resistencia y pertenencia
- Desencantamiento del mundo y desmoralización colectiva
- Universalidad de los particularismos

## Identidad Organizacional e Identificación Organizacional

- Identidad Organizacional IO
- Identificación Organizacional IDO

Si bien hasta hace unos años el tema de identidad no configuraba un problema académico o investigativo, la cultura occidental incorpora el concepto desde Parménides y Aristóteles “las cosas tienen una identidad en cuanto son iguales a sí mismas y, a la vez, diferentes de otras, y en la medida en que no son variables en el tiempo más allá de una cierta accidentalidad” (Castellanos, Grueso, & Rodríguez, 2010, p. 9). Hoy, los cambios generados en la globalización, las grandes migraciones, los cambios en el concepto de trabajo, en las nuevas formas organizacionales, en el concepto de Estado-nación, entre otros, ubican a la identidad en el centro del debate de las ciencias sociales y humanas. Sin embargo, lo que hasta hace poco era evidente respecto de la identidad, hoy ya no es tan claro.

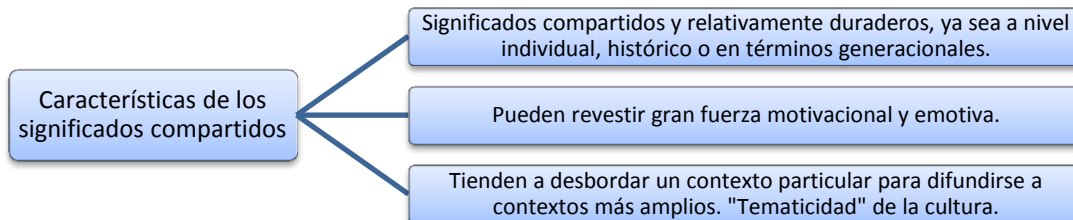
De acuerdo con Giménez (2005a, 2010) existe una relación simbiótica entre cultura e identidad, una indisociabilidad conceptual, que no necesariamente se mantiene en una perspectiva histórica o diacrónica, donde no existe una correlación estable o inmodificable entre ellas, ya que en el mediano o largo plazo la identidad se define por sus límites, “no por el contenido cultural que en un momento determinado marca o fija esos límites” (2005a, p. 1; 2010, p. 35). Cultura e identidad, son conceptos interrelacionados e indisociables para la sociología y la antropología. De hecho, “nuestra identidad solo puede consistir en la apropiación distintiva de ciertos repertorios culturales que se encuentran en nuestro entorno social, en nuestro grupo o en nuestra sociedad” (2005a, p. 1), al tiempo, “la función de la identidad es marcar fronteras entre un nosotros y los “otros”, y no se ve de qué otra manera podríamos diferenciarnos de los demás si no es a través de una constelación de rasgos culturales distintivos” (p. 1). De ahí que “la identidad” no sea más que el lado subjetivo (intersubjetivo) de la cultura interiorizada en forma específica, distintiva y contrastiva por los actores sociales en relación con otros actores (2005a, p. 1; 2010, p. 36).

#### **4.1. Concepciones sobre Identidad**

Como la identidad se construye a partir de materiales culturales, los conceptos de identidad y cultura son inseparables, afirma Giménez (2005a, 2010). Desde la sociología y la antropología, se ha pasado de un concepto culturalista que, en los años cincuenta, la definía en términos de “modelos de comportamiento”, a una concepción simbólica, liderada por Clifford Geertz en los años setenta, que define la cultura como “pautas de significados” (2005a, 2010). Geertz reduce el concepto de cultura al ámbito de los hechos simbólicos, “pautas de significados” que “constituyen una dimensión analítica de los comportamientos (porque lo simbólico no constituye un mundo aparte, sino una dimensión inherente a todas las prácticas)” (Giménez (2005a, p. 2; 2010, p. 36). Siguiendo a Weber, en *La interpretación de las culturas*, Geertz (1992, p. 20) afirma que la cultura se presenta como una “telaraña de significados” que los sujetos han tejido a su alrededor, de donde no podrán salir, pues han quedado atrapados en ella.

Seguendo a Strauss y Quinn (1997, 2001, p.89), Giménez (2005a, p. 2; 2010, pp. 36-37) afirma que “no todos los significados pueden llamarse culturales”, sólo aquellos compartidos y relativamente duraderos, ya sea a nivel individual, histórico o en términos generacionales. Los significados vinculados exclusivamente al sujeto individual que no desea compartir, no pueden ser catalogados como significados culturales, así como tampoco aquellos de corta duración, significados efímeros que no se mantienen en el tiempo (Ilustración 3).

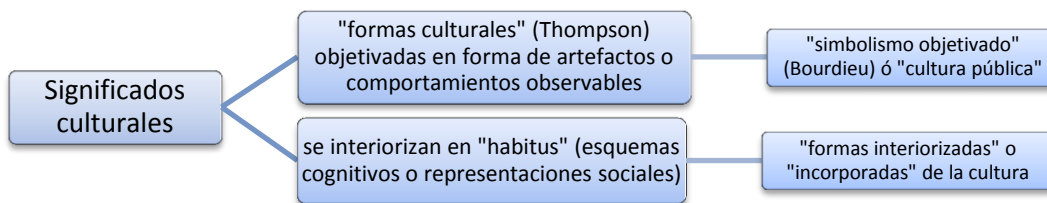
**Ilustración 3. Características de los significados compartidos**



Fuente: elaborado a partir de Giménez (2005a, 2010).

Para Giménez la cultura nunca debe ser considerada “como un repertorio homogéneo, estático e inmodificable de significados”, porque en ella coexisten “zonas de estabilidad y persistencia” junto a “zonas de movilidad y cambio” (2005a, p. 3; 2010, p. 37). Es un campo que posee fuerzas centrípetas que le dan solidez, vigor y vitalidad; junto a fuerzas centrífugas que los tornan más inestables y cambiantes, inmotivadas, contextualmente limitadas y muy poco compartidas por la gente dentro de una sociedad. No todos los repertorios de significados son culturales, sólo aquellos que son compartidos y relativamente duraderos. En palabras del autor, “estamos sumergidos en un mar de significados, imágenes y símbolos”, de hecho, “todo tiene un significado” ya sea individual, grupal o ampliamente compartido (2010, p. 37) (Ilustración 4).

**Ilustración 4. Componentes de los significados culturales**



Fuente: elaborado a partir de Giménez (2005a, 2010) con base en Thompson (1998, p. 202) y Bourdieu (1985, p. 86).

Para Giménez (2005a, p. 4; 2010, p. 38) existe una relación dialéctica e indisoluble entre estas dos formas de cultura (simbolismo objetivado y formas interiorizadas). “Las formas interiorizadas provienen de experiencias comunes y compartidas, medidas por las formas

objetivadas de la cultura”, mientras que “no se podría interpretar ni leer siquiera las formas culturales exteriorizadas sin los esquemas cognitivos o “*hábitus*” que nos habilitan para ello” (p.4; p.38). Esta distinción es una tesis clásica de Bourdieu (1985, p. 86), que desempeña un papel estratégico en los estudios culturales, en la medida en que permite tener una visión integrada de la cultura, al incluir su interiorización por los actores sociales. Esta mirada de la cultura permite “considerar la cultura desde el punto de vista de los actores sociales que la interiorizan, la “incorporan” y la convierten en sustancia propia” (p.4; p.38). por ello es posible afirmar que “no existe cultura sin sujeto ni sujeto sin cultura” (2010, p. 38) (Tabla 27).

**Tabla 27. Significados culturales y significados idiosincráticos**

<b>Significados culturales</b>	Significados ampliamente compartidos por los individuos y relativamente duraderos dentro de un grupo o sociedad. Exhiben una relativa estabilidad entre los individuos y los grupos, se trata del "núcleo duro" de la cultura interiorizada, no de una "periferia móvil" donde se producen cambios rápidos que no alteran la integridad de la identidad propia. En ellos existe gran fuerza motivacional y emotiva. Tiende a desbordar un contexto particular para difundirse a contextos más amplios. Se define como la "tenacidad" de la cultura, como ejemplo se puede mencionar el símbolo de la maternidad, que desborda los contextos particulares, volviéndose casi universal, o la metáfora de la "pacha mama" en los países andinos.
<b>Significados idiosincráticos</b>	Tienen interés para individuos aislados, más no para la comunidad a la que pertenecen. Configuran significados personales que no son compartidos, por lo tanto no son significados culturales.

Fuente: elaborado a partir de Giménez (2009, p. 9) con base en Strauss y Quinn (2001, p. 85).

Lo anterior es importante en la medida en que permite cuestionar algunas tesis “postmodernas” de la “hibridación cultural”, que sólo toman en cuenta la génesis o el origen de los componentes de las “formas culturales” olvidando los sujetos que las producen, las consumen y se apropian de ellas, reconfigurándolas o confiriéndoles un nuevo sentido (Giménez, 2005a, p. 4; 2010, p. 38). Franz Boas determina que todas las formas culturales son híbridas desde el momento en que se ha generalizado el contacto intercultural, una tesis trillada de lo que suele denominarse “difusionismo” en Antropología (2010, p. 38), de ahí que no se pueda interiorizar lo híbrido en cuanto híbrido o mantener por mucho tiempo las “disonancias cognitivas” (de la psicología), con excepciones de situaciones psíquicamente patológicas. En palabras del autor, “la cultura es la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en “formas simbólicas””, esto sucede en “contextos históricamente específicos y socialmente estructurados”, ya que los sociólogos y los antropólogos entienden que “todos los hechos sociales se hallan inscritos en un determinado contexto espacio-temporal” (p.5; p.38).

Para John Tomlinson (2001, p. 25) “la cultura es la producción social de significados existencialmente importantes”. Giménez complementa esta definición afirmando que la cultura es “la organización social de significados interiorizados por los sujetos y grupos sociales, y encarnados en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados” (2002, pp. 18-19; 2005b, p. 489). Esta definición permite identificar las formas objetivadas de la cultura, que adquieren sentido en relación con la experiencia de los sujetos que se las apropian, de las formas subjetivadas de la cultura; de ahí

que no exista cultura sin sujeto o sujeto sin cultura (2005b, p.490). Por ello el autor llama la atención sobre algunos análisis de la cultura en la globalización, que tienden a “privilegiar las formas objetivadas –productos, imágenes, artefactos, informaciones-, tratándolas de manera aislada y meramente taxonómica, sin la mínima referencia al significado que les confieren los productores, usuarios o consumidores, en un determinado contexto de recepción” (p. 490). En otras palabras, Giménez (2005b) llama la atención sobre el hecho de que “el mero consumo de bienes “desterritorializados” de circulación mundial no convierte a nadie en partícipe de una supuesta cultura mundial” (p. 490).

Para Giménez (2005b, p. 496) “la memoria es generadora y madre nutricia de la identidad”, por ello “en ninguna otra parte podían observarse identidades colectivas más sólidas y vigorosas como en las regiones rurales”, sin embargo, “el avance incontenible del metropolitano global está cambiando aceleradamente la fisonomía física y cultural de las regiones rurales en México, en América Latina y un poco en el mundo entero” (p. 497), ello debido al carácter urbano de la globalización. He ahí la dificultad para diferenciar las regiones urbanas de las rurales, especialmente en los países desarrollados; a esto hay que sumarle la emergencia de los sistemas de información y comunicación que alteran el “sistema agroalimentario global” desplazando a los campesinos de las áreas rurales y los efectos de la migración rural-urbana e internacional, con la consecuente división internacional del trabajo, que genera la “desterritorialización de las localidades”, como las denomina Tomlinson (2001, p. 134). Esto se explica en parte, por la ruptura en la continuidad generacional, “requisito indispensable para la reproducción cultural”, afirma Giménez (2005b, p. 497). Esta transformación de las regiones rurales amenaza la continuidad cultural de América Latina, que rompe con la continuidad religiosa, por ejemplo.

Surge así el problema de la identidad individual y colectiva, el estatuto de la cultura bajo el régimen de la globalización, donde la identidad de los actores sociales, resulta, “en última instancia de la interiorización distintiva y contrastiva de una determinada matriz cultural” (Giménez, 2005b, p.501). Para entender la identidad desde esta perspectiva, el autor propone comprender cómo Freud, Nietzsche y Marx conciben el sujeto, entender el Bío poder de Foucault, hablar del peso de las fuerzas psicológicas inconscientes, de las estructuras institucionales y del contexto cultural en la formación del sujeto y de la identidad, de la que hablan Schirato y Webb (2003). En otras palabras, para Giménez (2005b), se trata de entender que “el sujeto y su identidad se hallan siempre situados en algún lugar entre el determinismo y la libertad” (p. 502). De esa manera es más fácil concebir la cultura como una “pauta de significados” que provee los “materiales de construcción” necesarios para las identidades sociales, siendo la memoria su nutriente fundamental (Giménez, 2009, p. 7).

***La cultura como operadora de diferenciación.*** De acuerdo con Giménez (2005a, p. 5; 2010, p. 39), las identidades se construyen “a partir de la apropiación, por parte de los actores sociales, de determinados repertorios culturales considerados simultáneamente como diferenciadores



(hacia afuera) y definidores de la propia unidad y especificidad (hacia adentro)". La identidad es "la cultura interiorizada por los sujetos, considerada bajo el ángulo de su función diferenciadora y contrastiva en relación con otros sujetos" (p. 5; p. 39). Para Immanuel Wallerstein (1992) una de las funciones atribuida universalmente a la cultura es la de diferenciar a un grupo de otros grupos, por ello "representa el conjunto de rasgos compartidos dentro de un grupo y presumiblemente no compartidos (o no enteramente compartidos) fuera del mismo" (p.5). Este es el papel de la cultura como "operadora de diferenciación", que permite entender la relación indisociable entre cultura e identidad. Para el sociólogo postmoderno Zygmunt Bauman (1996, 2000, 2004) en una sociedad posmoderna líquida, con una cultura fragmentada, híbrida, descentrada y fluida, la identidad deberá responder a los mismos caracteres, negando así toda estabilidad a los procesos sociales. En este sentido, para Giménez (2009) la cultura no debe entenderse como "un repertorio homogéneo, estático e inmodificable de significados" (p. 9), esta configura al tiempo, una zona de estabilidad y persistencia, una zona de movilidad y de cambio. En este sentido, la cultura es *ubicua*, pues se encuentra en todas partes, configura una dimensión de toda la vida social, es *transversal*.

Para entender mejor el concepto de Identidad, tanto desde lo individual como desde lo colectivo, es importante hacer un recorrido por los conceptos que han ido emergiendo en periodos históricos relevantes: la tradición premoderna, la modernidad, la segunda modernidad o postmodernidad y la modernización. De esta manera, es más claro el análisis alrededor del *ethos* antioqueño y su papel en la consolidación de una Identidad Cooperativa en las CTA objeto de estudio. En otras palabras, como el tema de identidad cooperativa corresponde al vínculo existente con el *ethos* antioqueño, había que encontrar la relación entre los pilares de construcción de ese *ethos* antioqueño, como un imaginario colectivo, como una memoria colectiva anclada al territorio (oriente antioqueño) y a los pilares que hacen parte de su tradición sentida y transmitida: la familia (siendo relevantes tres actores, el padre, la madre y los hijos), la religión católica (en el sentido del control social del comportamiento y la definición de los dispositivos morales) y el pensamiento conservador (que facilita la emergencia del atesorador, el héroe sobre el cual recae el mito del antioqueño y que será garante de las riquezas de la región), como se verá el en capítulo siguiente. En este sentido, vincular la identidad cooperativa de la primera cooperativa objeto de estudio, a la configuración de ese *ethos* antioqueño implicaba entender esa relación que Giménez hace entre Identidad Individual, Memoria Colectiva y Territorio. Pero no era suficiente con entender esa relación, además había que comprender cómo había evolucionado en el tiempo ese *ethos*, sobre todo, frente a la pregunta constante de la posibilidad de que la cooperativa realmente siguiera viva en el futuro. Por ello era necesario entender desde Martínez y los autores – posmodernos o postestructuralistas- trabajados alrededor de su discurso, cómo ha evolucionado el concepto de identidad de la tradición a la modernidad, a la postmodernidad y a la modernización.

### 4.1.1. Entre la premodernidad y la postmodernidad

*El debate sobre la modernidad nos concierne, porque a su modo habla de nuestras crisis, contiene a América Latina: la “resistencia” de sus tradiciones y la contemporaneidad de sus “atrasos”, las contradicciones de su modernización y las ambigüedades de su desarrollo, lo temprano de su modernismo y lo tardío y heterogéneo de su modernidad. Jesús Martín-Barbero (2010)*

**De la Premodernidad a la Modernidad.** El concepto de identidad se impone en las ciencias sociales entre los años ochenta y noventa del siglo pasado, por ello hoy no puede pensarse la sociedad sin el concepto de identidad, ya que sin interacción social no hay identidad. Sin embargo, durante mucho tiempo fue posible pensar que las personas poseían un *algo*, que podría denominarse *identidad*, esa identidad caracterizaba al sujeto adulto, su comportamiento y su forma de pensar, definía al sujeto en esencia. En la cultura occidental premoderna, la reflexión sobre la identidad, no era una preocupación presente, ni como comprensión del individuo, ni como reconocimiento social. Al respecto Charles Taylor (1997) afirma que el discurso del reconocimiento y de la identidad hoy nos parece familiar, pero que dos siglos atrás no tenía mucho sentido. Por ello se pregunta “¿Cómo hemos llegado a la situación presente?” (p. 294). Para responder esta pregunta, Castellanos y colegas (2010) proponen acercarse a la evolución propia de los conceptos, con especial atención, a los cambios sufridos por las estructuras sociales, que acabaron con las certezas existentes sobre estos temas. Al respecto, encuentran un acuerdo entre diferentes autores que refieren la modernidad como el punto de quiebre de esas certezas. Lejos de las lógicas sociales propias de las monarquías, la modernidad afirma al sujeto autorreferenciado, su emergencia evolucionará hacia la identidad, condición necesaria para las sociedades urbanas. (Tabla 28).

**Tabla 28. Identidad premoderna y moderna en occidente**

Premodernidad	En el mundo occidental premoderno la preocupación por la identidad no era primordial. Ella estaba determinada por el oficio del individuo, su sangre, su nacimiento, en otras palabras su <i>estatus</i> , o como afirma Taylor (1997, p. 295), su <i>honor</i> . Según Michael Walzer (1983, p. 260), como la identidad de los sujetos sociales no dependía de sus acciones individuales, no era algo que debiera construir, indagar o buscar; para saber quién era alguien, bastaba con buscar los títulos que el orden social le había conferido. Por ello, “los de abajo” y los aristócratas, nacían y vivían con plena conciencia de su lugar en una sociedad jerarquizada (Castellanos, et al., 2010, p.12).
Modernidad	El sentido de identidad individual se inaugura en la modernidad (Taylor, 1997), y el cuestionamiento de este concepto, se da en la post-modernidad (Castellanos, et al., 2010). El drama del sujeto moderno por forjarse una identidad o averiguar cuál es su verdadera identidad, es un asunto de la modernidad, donde la posición social puede cambiar por el esfuerzo del individuo, con ello emerge la idea de que cada sujeto es responsable del lugar que ocupa en la sociedad, la vida se convierte en un proyecto, donde el sujeto es el arquitecto de su propio destino. Esta mirada obliga a salir de la simple contemplación para ver al otro, donde “en el camino de afirmar la subjetividad, se nos cuele la alteridad” (Castellanos, et al., 2010, p. 13).

Fuente: elaborado a partir de Castellanos y colegas (2010), con base en Taylor (1997) y Walzer (1983)

Bajo esta nueva mirada “el concepto del sujeto autorreferenciado, idéntico a sí mismo, fundamento del conocimiento y de la moral, no equivalía al imperio absoluto de una visión monista y estática de la identidad” (Castellanos, et al., 2010, p. 13), al contrario, durante la Ilustración emerge el concepto del sujeto como construcción intersubjetiva. Hobbes (1940, p. 102) consciente del sentido de construcción identitaria individual de la modernidad, sugiere la necesaria participación de los otros en la afirmación misma de la subjetividad, la cual no puede

ser construida sin el papel de los otros que juegan un rol fundamental en la corroboración de lo que el sujeto quiere ser (o como quiere ser visto). De acuerdo con Stanley Aronowitz (1995, p. 112), Locke, en su *Ensayo sobre el entendimiento humano*, a partir de *El Leviatán* de Hobbes, construye una teoría dialéctica de la socialización, enfatizando en la construcción del yo, con la participación de la conciencia y del ambiente externo, producto de la presión que la opinión del otro tiene sobre la construcción del sujeto y su reputación, por ello, la identidad se forjaba en parte por el temor a la “censura privada”. Se le debe a Locke “el penetrante descubrimiento de la constitución social de la individualidad” (p. 125).

Entre los siglos XVII y XIX, con Hobbes, Hume y Adam Smith, reaparece el tema de la importancia de la alteridad en la configuración de la identidad individual, como una idea incidental recurrente (Castellanos, et al., 2010, p. 14). En el pensamiento cartesiano, desde Descartes hasta Kant, es notoria la ausencia de una conciencia sobre la importancia del papel del otro en la construcción de la identidad individual. La reflexión sobre la importancia del otro en la construcción de la identidad individual en Europa aparece con Rousseau. Hegel con la *Fenomenología del espíritu*, en su relación amo-esclavo, reafirmará que la identidad emerge por acción de la alteridad. “Ya no se trata solo de darnos cuenta que los otros nos constituyen como sujetos, forjan nuestra identidad”, además “requerimos desesperadamente de su reconocimiento para cimentar las certezas de nuestra básica valoración de nosotros mismos” (p. 14). Marx plantea que los seres humanos se “individualizan socialmente”, por ello hablar de identidad solo es posible en términos de lo que denomina ‘*ensemble*’ de las relaciones sociales, “un conjunto de relaciones históricamente determinadas que se constituyen en condiciones de existencia de la identidad” (p. 14). Castellanos y colegas (2010) rescatan el llamado de Marx a cambiar las características personales, el accionar social y la identidad personal, para ingresar a la lucha política y al cambio social planteado.

En el siglo XX será valioso el aporte de Freud a la construcción psíquica de la identidad. La superación del Edipo como configuración identitaria, requiere de la participación del otro, en este caso el padre y la madre, donde la identidad será el resultado de un proceso, una construcción personal y profundamente relacional. Emergen así, a partir de los postulados de Hegel, de Marx y de Freud, múltiples teorías sobre la construcción de la identidad en alteridad, y sobre el modo como la alteridad afecta la construcción de la identidad individual.

***Transformaciones de la Sociedad Tradicional a la Sociedad Moderna.*** En el paso de la sociedad tradicional a la sociedad moderna, la identidad pasa de ser una adscripción basada en el “logro”, “algo dado”, para convertirse en algo que se “adquiere” a lo largo de la vida, “que se construye” (Martínez, 2006, p.813). Con la modernidad la identidad se configura como un proyecto que implica libertad de elección, lo que puede generar ansiedad o inseguridad. Para Bauman (2001, p. 258) la identidad dejó de ser algo “dado” para convertirse en un “problema”, una tarea individual. En la sociedad tradicional el pertenecer resultaba natural, por ello la identidad no era un problema, el hombre se adhería a una comunidad que no

trascendía su *wetware* (lo que su cuerpo podía abarcar y controlar) (2002, p. 52). Con la erosión de los 'mini-mundos' que propicia la era industrial, el hombre debe identificarse con una totalidad abstracta (que trasciende su *wetware*), lo que el autor denomina la "*comunidad imaginada*" (2002). Bauman se refiere a uno de los planos de la identidad, la *identidad colectiva*, que para Norbert Elías configura la "*identidad como nosotros*". Respecto a la identidad individual o personal, que se construye biográficamente y no mediante una adhesión a la "*comunidad imaginada*", la "*identidad como yo*" de Elías, ésta se vuelve progresivamente individualizada, reflexiva, fragmentada o diferenciada, escindida, incluso pública o privada (según el binomio) y subinstitucionalizada (Martínez, 2006, p.813).

En este sentido, para Martínez (2006, p. 813) el rasgo que identifica la diferencia entre la identidad moderna y la identidad tradicional es que la primera es "altamente individuada". Para Berger, Berger y Kellner (1979, p. 71) "la fuente primaria de la identidad es el proyecto vital que diseña el individuo, donde las decisiones concretas de la vida se definen como medios para un fin, en función de ese proyecto vital, que se define de un modo incierto, por ello la amenaza constante de frustración". Esto explicaría por qué para el hombre moderno la libertad es una pesada carga, que puede llevarlo a condiciones de extrañamiento, anomia y desarraigo. Pero "ese desamparo del individuo corriente puede mermar" en la medida en que deposite su confianza en grupos de expertos, empaquetando sus experiencias y actividades (p. 72). Aún en esta situación, el sujeto moderno sigue diseñando su propia biografía e identidad, pues está condenado a ser libre, una biografía "*electiva*" o "*do it yourself*" para Ronald Hitzler, o una biografía "*de riesgo*" que debe someterse a la tiranía de las posibilidades, como afirman Beck y Beck-Gernsheim (1996, pp. 3-31).

Si a este rasgo estructural de la identidad moderna, se le añade la movilidad consustancial que caracteriza el mundo moderno, que obliga al sujeto a transformar su definición de sí mismo, a reinterpretar de forma permanente su pasado en función de los cambios de rol, estatus, espaciales y familiares, a los que se ve abocado, es posible, como explican Berger, Berger y Kellner (1979, p. 75) que tiendan a percibir su biografía como una "migración entre diferentes mundos sociales" y a la vez como la "realización sucesiva de una serie de posibles identidades". De aquí la autora deduce otra característica de la identidad moderna, esta es "especialmente abierta y reflexiva", debido a la necesidad del hombre de estar haciendo constantemente elecciones, de planificar y de ser objeto de examen (I. Martínez, 2006, p. 814). Este rasgo estructural de las sociedades modernas que moviliza la vida moderna, permite "la diferenciación de sus distintos ámbitos, tiene como consecuencia que aquélla tienda a ser cada vez más diferenciada", como plantean Berger y Kellner (1979). Esta diferenciación de la identidad da lugar a una "identidad plural, modular o componencial –estratificada–", y con ello viene el problema de que el sujeto deba cambiar de valores, actitudes, compromisos o lealtades, dependiendo del rol que adopte o de las distintas esferas en las que deba moverse en su vida diaria (p.814). Para la autora esto no es nuevo, pues el hombre siempre ha tenido que enfrentarse a roles diferentes en espacios diferentes, lo que lleva a pensar en la idea de

que el mundo social es como un teatro, donde el individuo, en su papel de actor teatral, se ve obligado a representar diferentes papeles que no han sido escritos por él, a esconderse detrás de máscaras. Lo realmente nuevo para Martínez, soportada en Berger, Berger y Kellner (1979) y en Anton Zijderveld, es “la progresiva escisión y consiguiente distanciamiento entre el mundo concreto y personal del sujeto –lo que Habermas denomina mundo-de-la-vida– y el mundo abstracto, impersonal y potencialmente incomprensible de la esfera pública y las relaciones sociales anónimas” (2006).

De acuerdo con Berger, Berger y Kellner (1979) y Anton Zijderveld, lo preocupante de la diferenciación de la identidad, consecuencia de la diferenciación acusada del mundo social, es la escisión de la identidad en dos mitades: una identidad privada y una identidad pública, consecuencia de una sociedad más abstracta (Zijderveld), resultado de la racionalización operada de todos sus ámbitos (Weber). Al respecto Berger, Berger y Kellner (1979) afirman que “el individuo moderno corre el riesgo de escindir su identidad en una identidad concreta y una identidad anónima, frente a la cual adopta una distancia”, de hecho, desarrolla el tipo de duplicidad de la que habla Goffman, “la del sujeto que es consciente de estar representando roles, con los cuales no se identifica, aunque sí los utiliza en su propio provecho” (Martínez, 2006, p.814). Esa duplicidad no implica un problema grave, configura la probabilidad de encontrarse con impostores en las distintas esferas de la vida, especialmente la profesional, donde el individuo desempeña un rol no por convicción, sino por conveniencia u oportunidad (p. 814). El verdadero problema es el de “*alienación progresiva*” de una parte de la ciudadanía, desde donde se puede percibir la hiperracionalizada y burocratizada sociedad moderna de la que habla Zijderveld.

Berger, Berger y Kellner (1979) encuentran una alternativa a la escisión del yo y de la identidad en dos mitades público/privado, personal/anónimo, que consiste en refugiarse en la esfera íntima, como hicieron los jóvenes al unirse a movimientos “*desmodernizantes*”. Una muestra de ello son los movimientos radicales de los años sesenta, bajo el ideal de una identidad “auténtica” que vaya más allá de los roles y definiciones sociales, algo así como una identidad inmanente de carácter extrasocial, donde el individuo es capaz de expresarse espontáneamente, afirma Martínez (2006, p. 815). Para Berger, Berger y Kellner (1979, p. 202) se trata del “auténtico yo”, presente debajo de todas las máscaras, camuflajes y obstáculos. Para Shils (1981, pp. 10-11) se trata de un descubrimiento de “lo que se es realmente, el encontrarse consigo mismo”, una obligación del individuo hoy en día. Esa búsqueda del *sí mismo*, afirma Martínez (2006, p. 815) viene acompañada de un fuerte ‘antiinstitucionalismo’ y de ‘un rechazo sistemático al sistema’.

Por ello diferentes sociólogos apuntan a un proceso de “subjetivación, privatización y consiguiente desinstitucionalización de la identidad en las sociedades industriales avanzadas”, afirma Martínez (2006, p. 815). Hay algunas razones estructurales para este fenómeno, la sociedad es cada vez más abstracta, lejana y ajena a la experiencia de los individuos, la

“tragedia de la cultura” de Simmel, y el hecho de que la “división en múltiples submundos institucionales obliga al individuo, como explica Zijderveld, a cambiar de rol como quien cambia de chaqueta” (p.816). Esta es la razón por la cual Zygmunt Bauman (1993) afirma que el sujeto, un extraño parcial –por fuerza-, no llega a sentirse nativo en ninguno de los subsistemas institucionales; diagnóstico que coincide con la enunciación de Niklas Luhmann (1986, pp. 15, 95), quien afirma que la situación del sujeto moderno respecto a la sociedad es la de estar “*a priori*” socialmente desplazado. Al respecto Bauman (1993, p. 158) propone el prototipo de “*extraño universal*”.

En conclusión, para Martínez (2006, p. 816) la literatura sociológica considera la identidad del sujeto moderno un hecho altamente problemático, que se atribuye a razones estructurales relacionadas con la naturaleza de la sociedad moderna, que favorece el fenómeno de escisión y privatización de la identidad, que genera movimientos de rebeldía para superar la crisis de identidad por medio de la fusión del yo en una *communitas* donde se sacrifica la autonomía en beneficio del ansiado sentimiento de pertenencia. En palabras de Bauman (2002), se trata de escoger entre la libertad o la seguridad, siendo mutuamente excluyentes, la existencia de uno se da por el sacrificio del otro.

***De la Identidad Moderna a la Post-moderna.*** Con el paso de la sociedad tradicional a la sociedad moderna se trastoca la naturaleza de la identidad, afirma Martínez (2006, p. 816), pasa de ser una identidad adscrita y cerrada, para volverse más abierta, adquirida, individualizada, reflexiva y diferenciada. La autora identifica dos fases de la modernidad, donde la identidad tiene comportamientos diferentes. En la primera fase, la etapa del capitalismo industrial y burgués, la problemática de la identidad no era tan aguda porque subsistían algunos pilares sólidos desde donde se construía, a nivel individual estaba la familia y el trabajo, a nivel colectivo la nación y la religión. En los primeros albores del capitalismo el trabajo se entiende como una vocación (tesis de Weber), era un motor espiritual de la actividad económica de los primeros empresarios capitalistas. Bajo esta perspectiva, “la ética del trabajo”, pilar de la cultura burguesa, se soporta en el individualismo occidental, “orientado por un ascetismo intramundano que promovía el protestantismo en su corriente calvinista, conduce a los individuos a autovalidarse en sus obras”, especialmente, en el trabajo (p. 816).

A lo largo de la etapa burguesa, primeras etapas del capitalismo, el sujeto lograba el éxito por medio de su diligencia, su sacrificio, el ahorro y la frugalidad, todas ellas virtudes burguesas, afirma Martínez (2006, p. 816). Este sujeto no sólo se sentía a salvo por estar entre los elegidos por Dios, tenía una identidad segura que le permitía ser él mismo, tener una individualidad adquirida con el sudor de su frente, reflejada y refrendada por hechos externos, socialmente relevantes (Weber). Esta es una concepción de individualidad “que recalca su vertiente externa y social –al *homo externus* y no al *homo internus* reivindicado por las corrientes más intimistas del cristianismo-” (p. 817), una visión que defiende la realización personal a través

de roles y actividades socialmente instituidas, que da mayor importancia a la voluntad y al carácter como fuentes de esa personalidad e identidad socialmente reconocidas. En este sentido, para la autora es natural que se use más la palabra carácter que personalidad, que en palabras de Warren Susman (1985, p. 274), se entiende como “la capacidad de autodominio, la capacidad de encauzar la propia existencia”.

En la constitución de ese *ethos* burgués, el protestantismo genera o promueve una ascética intramundana (Weber) que dio lugar a la ética del trabajo y a una identidad centrada en el logro y en las virtudes útiles; pero además generó una ética más intimista, volcada al *homu internus*, a sus vivencias, más extramundana, alejada del profano ámbito terrenal y de los valores sociales dominantes, afirma Martínez (2006). Ese individualismo intimista y expresivo, en oposición al individualismo utilitario fue distinguido por Robert Bellah (1989) como ‘individualismo utilitario e individualismo expresivo’. Esa ética intimista y sentimental, que Colin Campbell (1989) denomina la ‘otra ética protestante’, manifestada en el pietismo, se encuentra en algunas denominaciones y sectas protestantes, en San Agustín y en Rousseau, en el romanticismo (Martínez 2006, p.817). Esta ética expresiva triunfa en el arte romántico, en especial en la poesía, a principios del siglo XX, en círculos bohemios, lo que Warren Susman (1985, p. 80), denominaría “la ética de *Greenwich Village*”, que se extiende a los años 20 y 30, desplazando así la ética de la industriiosidad, de la frugalidad, del ahorro, del sacrificio, contraria a una época de abundancia y consumo.

Durante la fase burguesa e industrial del capitalismo el sujeto podía asentar su identidad en otra base relativamente sólida, la familia, fuente importante para el reconocimiento de la mujer no trabajadora, dedicada al hogar y del *pater familias*, el sostén económico de la familia, quien además de otorgar el apellido, ofrecía el estatus (Martínez, 2006). La familia burguesa se reconoce como una institución poderosa y estable, que si bien descansaba en la hipocresía y en el interés, como denuncia la literatura inglesa y europea del siglo XIX (Jane Austen), era la tarjeta de presentación del individuo a la sociedad, un refugio ante las inclemencias del exterior y una fuente de orgullo para aquellos que pertenecían a una familia reputada. En otras palabras, los vínculos familiares servían de armazón para construir la identidad, afirma Martínez (2006).

La nación y la religión, como fuentes colectivas de la identidad de esta época de la modernidad, resultan claves para generar un sentimiento de pertenencia a una comunidad política, a una comunidad religiosa, necesaria para la definición de uno mismo. En palabras de Zygmunt Bauman (2002, p. 54), la modernidad en sus primeras fases se puso a la tarea de “desincrustar” a los individuos de sus escenarios heredados, para “reincrustarlos” sólidamente en las estructuras creadas, con diseños previos; lo que no sucede en la fase actual de la modernidad, donde “se desincrusta sin volver a reincrustar, se desarraiga sin plantar”. Este proceso se daba bajo la tutela del Estado-nación moderno, que se encargaba de enmascarar el

proceso de diseño o construcción desde arriba de la nación, presentando ésta como una realidad preexistente al propio Estado.

Martínez (2006, p. 818) plantea la existencia de dos concepciones diferentes de Estado-nación. Una “liberal”, que se impone después de las dos guerras mundiales, encarnada en los primeros tiempos de una Francia republicana y laica, bajo una concepción menos “culturalista” de nación, que pone el énfasis en la idea de ciudadanía y de derechos individuales, derivados de la pertenencia a un Estado que debe legitimarse en sus acciones políticas. Otra “conservadora, reaccionaria, menos secularizada”, que recalca la idea de patria esencial, indivisible y eterna, a la que pertenecen por naturaleza más que por convención sus miembros, los cuales forman una totalidad orgánica (p. 818).

Desde su consolidación hasta la II Guerra Mundial, los Estados-nación occidentales tuvieron un éxito relativo en “la creación de una conciencia nacional fuerte que aglutinaba a los ciudadanos y que generaba la impresión en el imaginario colectivo de que el mundo se dividía en espacios geográfica y culturalmente bien delimitados, llamados naciones, a las cuales el sujeto pertenecía naturalmente, emotivamente, al punto de dar la vida por ellas” (p.818). Esa adhesión a una identidad nacional, llena de un patriotismo belicista y hostil al enemigo externo y al interno, impidió que hombres y mujeres de las sociedades modernas se quedaran huérfanos de patria, *homeless*, *heimatlos* (p. 818).

La religión, a pesar de su erosión con el avance de la industrialización, seguía configurándose como una señal de identidad en esa fase de la modernidad. Tocqueville logra identificar en los años 30 del siglo XIX cómo la identidad nacional y la identidad religiosa configuran un estrecho maridaje, reflejado en el patriotismo y el fervor religioso, dos factores que permiten la cohesión de la nación. De mayor relevancia porque no reñía con la economía. De esta forma, identidad nacional, identidad religiosa e identidad personal, asentada en logros profesionales y monetarios, en la pertenencia a una familia, podían convivir en perfecta armonía (Martínez, 2006, p.819).

Los cimientos relativamente sólidos sobre los cuales el hombre moderno construye su identidad se verán socavados con el avance del capitalismo, el cual cambia su naturaleza al entrar al consumo de masas, a la producción flexible o postfordistas, al capital transnacional o a la globalización, junto a la pérdida de poder y legitimidad de los Estados-nación, de las fronteras nacionales (territoriales) y al incremento de la movilidad de personas, capitales, productos y flujos de comunicación, facilitando que el mundo se acerque a una “aldea global” como la denominó McLuhan. Esto, sumado a la erosión de la identidad laboral, es fundamental en la construcción de la identidad individual durante la primera modernidad, pues era el eje alrededor del cual se construía el proyecto de vida, afirma Martínez (2006, p. 819).

El individualismo utilitario de Robert Bellah (1989), soportado en la ética del trabajo y la concepción de la individualidad ligada a ella, se debilita al pasar de una economía de la escasez



a una economía de la abundancia, donde se da una expansión casi ilimitada del consumo por primera vez, en la historia de masas. La década de los veinte configura el inicio del cambio cultural y del despertar a una “*revolución expresiva*”, como la denomina Parsons (1974, p. 221), que coincide con la revolución fordista y el auge del consumo de masas.

Para esa época empieza a emerger lo que Warren Susman (1985) denomina una “*ética del placer*” opuesta a la ética del trabajo, junto a la proliferación de movimientos antipuritanos en defensa de esta nueva ética, prueba de ello es el Grupo *Bloomsbury* en Gran Bretaña y el mundillo de *Greenwich Village* en Estados Unidos. De hecho Susman, siguiendo a Malcom Cowley, afirma que los bohemios de *Greenwich Village* proporcionan en América la “*nueva ética del consumo*”, junto a lemas tales como “*el impulso del placer, la espontaneidad, la expresión de las emociones, la autorrealización, la liberación de todo tipo de convenciones y represiones*” (p. 80) que se incorporan a la cultura emergente de los años cincuenta y sesenta, décadas que Parsons denomina de “*revolución expresiva*”, componente esencial de la cultura de masas, manifiesta significativamente en la publicidad (Martínez, 2006, p.819).

Pero la emergencia del consumo de masas y de una sociedad opulenta, no fue lo único que debilitó la ética del trabajo y la concepción de la vida personal como un proyecto basado en la consecución de logros profesionales; fueron las transformaciones sufridas por el trabajo en la sociedad de la postguerra las que llevaron a la desaparición de “*la vieja moral construida en torno al trabajo como valor supremo y faro de la biografía individual*” (Martínez, 2006, p.819). Wright Mills (1973, p. 303) habla de la emergencia de un nuevo tipo de trabajo de clase media, rutinario, mal pagado y más cercano al de la clase obrera por sus condiciones, ese trabajo que trajo consigo la enajenación del trabajador de cuello blanco con respecto a su trabajo, lo que desembocó en la instrumentalización del mismo y en la consagración del ocio como actividad capital, pasando a ocupar un lugar central en la vida del sujeto, cada vez más identificado con el tiempo que dedicaba al ocio, en oposición al tiempo gris dedicado a la vida diaria de trabajo. Ese trabajador de cuello blanco de Mills configura un “*trabajador a sueldo*”, que no es dueño del capital, pero tampoco es obrero, por ello ya no debe desarrollar un “*carácter*” al estilo clásico, sino vender una “*personalidad*”, así el trabajador de cuello blanco se ve obligado a cultivar su personalidad no por razones puramente expresivas, sino instrumentales, adquiriendo así un valor comercial, pues debe venderse en el “*mercado de la personalidad*” (p. 238).

Zygmunt Bauman (2001, pp. 35-36) habla de la “*desconexión entre capital y trabajo*”, debido a que el capital ya no depende del trabajo, en relación con una nueva libertad de movimiento inimaginable. Con ello viene la devaluación del lugar y del trabajo, “*algo efímero que se empieza a percibir como lugar de paso, no como un espacio para toda la vida*”. Con ello emergen los conceptos de “*trabajador itinerante*” o “*trabajador milenium*”, muy cercano al concepto de “*hombre postmoderno*” de Fernando Cruz Kronfly.

En la actual etapa de la modernidad líquida o del capitalismo “flexible” como lo denomina Sennett (2000, p. 104), el trabajo se ha convertido en un bien precario, por ello se vuelve tan difícil identificarse con él. Con la precarización del trabajo, unido a la mecanización y la informatización creciente, que hace que el trabajo sea ininteligible para el trabajador, el trabajo deja de servir como articulador de la biografía, fundada en valores y en una ética del trabajo, basada en la gratificación postergada. El trabajo deja de tener sentido, trabajar largo se vuelve absurdo y duro para un empleador que sólo piensa en liquidar el negocio y mudarse. Esto genera una identidad laboral corrosiva, débil, que hace difícil al sujeto programar una biografía. Para ilustrar la mutación en la identidad moderna y en la construcción del yo, el autor se apoya en las palabras de Salman Rushdie, quien afirma que “el yo moderno se parece a un edificio tembloroso construido de retales y que la narrativa vital se asemeja a un collage, a una colección de accidentes” (2000, p. 139).

Sobre ese “yo maleable sin narrativa coherente” trabaja Kenneth Gergen (1992, p. 196) al afirmar que en la sociedad actual ha triunfado la “personalidad *pastiche*”, una especie de “camaleón social” que adopta fragmentos de identidad según le convenga, cercano al arquetipo de la sombra de Jung, que concede mayor importancia a la ropa, a la apariencia, a la imagen, porque el yo real, el ser sustancial, ha dejado de importar, se oculta bajo la máscara que el dinero puede comprar.

Con respecto a la institución familiar, pilar de la identidad individual en la primera fase del capitalismo, Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (1995, p. 81) afirman que el proceso de individualización característico del mundo moderno, ha penetrado de lleno en la esfera de la pareja y de la familia, tornando las relaciones familiares, en especial las relaciones conyugales, libres, frágiles y precarias. Para Elisabeth Beck-Gernsheim, la frase que resume la situación de la pareja es “más libertad, menos seguridad” (p. 81). Berger y Kellner (1965, p. 225) hablan de una paradoja, la pareja cada vez es más central en el diseño social de la realidad, sin embargo, está presente en una realidad sumamente frágil, que no está sometida a ninguna regulación institucional, ni está anclada a una comunidad más amplia.

Ulrich Beck (1995, p. 176) habla de otra paradoja, el ideal del amor romántico que promete una vida verdadera antes de la muerte, configura una fuerza que impulsa la disolución de la pareja y la desintegración de la familia, así, esta relación, antes importante para configurar la biografía y la identidad personal, ahora es inestable. Se cumple así la profecía marxiana de que el capitalismo funde todo lo sólido. Para Boltanski y Chiapello (2002, p. 180) las nuevas formas de familia inestables y flexibles configuran una forma de adaptación al “capitalismo en red”, presente en la “ciudad por proyectos”, ese nuevo capitalismo que emerge después de los setenta, donde gana el nómada, como afirman Deleuze y Guattari, el móvil, el que renuncia a tener un proyecto que dure toda su vida. Los individuos y las empresas “deben renunciar a la estabilidad, al arraigo, al apego a lo local, a la seguridad de los vínculos establecidos desde

hace mucho tiempo ya que hay que permanecer abierto, disponible, para intentar nuevas conexiones” (Martínez, 2006, p.821).

A partir de estos análisis, Martínez (2006) propone la existencia de dos mundos que no necesariamente deben estar conectados o sometidos a la misma lógica: “un mundo del trabajo con roles más o menos anónimos” y “un mundo de la vida privada con roles más personales y en constante proceso de redefinición”, lo que une las dos esferas es que por razones diferentes “tienden a ser similarmente precarias, inseguras e inservibles para cimentar sólidamente una biografía personal y una identidad sujeta a los vaivenes de una vida laboral y personal inestable del sujeto actual” (2006). Para Bauman esta similitud no es casual, las dos esferas son el reflejo de una tendencia más amplia, marcada por el rumbo del capitalismo flexible o la modernidad en su fase presente, que se traduce en una vida episódica, exenta de responsabilidades. Gergen (1992, p. 224) coincide con la afirmación de Bauman, al establecer una relación entre la estabilidad de una identidad y la estabilidad de la propia sociedad donde esta se construye.

En suma, para estos autores frente a una sociedad progresivamente inestable e imprevisible, la presencia de una identidad cada vez más frágil e inestable es comprensible. Además de ser altamente individuada, reflexiva y diferenciada, como afirman Berger, Berger y Kellner, pierde uno de sus rasgos típicos, la continuidad. En este sentido, Bauman (2001, p. 103) propone que la identidad postmoderna es una identidad de *palimpsesto*, soportada en el arte de olvidar y dismantelar más que en la idea de construir paciente y gradualmente a lo largo de toda una vida. “Uno tiene una identidad “hasta nuevo aviso”, como tiene un lazo afectivo con la cláusula de “hasta nuevo aviso” incorporada, como tiene un empleo “hasta nuevo aviso”” (Martínez, 2006, p.821). Se cumple el diagnóstico de Richard Sennett y Ulrich Beck, se privatizan todos los riesgos y el individuo se enfrenta al mundo, a su posible pérdida de trabajo, solo y desarmado, como si todo fuera un problema personal. Esta situación de desamparo y de aislamiento provocada por la intensificación del proceso de individualización a todos los niveles, condena al sujeto a un “solitario confinamiento del ego”, como afirma Beck (1995, p. 40), “tiene otra cara”. Como diría Erich Fromm algunos no pueden hacerle frente al “miedo a la libertad”, echándose en hombros el viejo o nuevo comunitarismo cuyo atractivo reside en “la promesa de acabar con la agonía de la elección aboliendo la elección misma”, como afirma Bauman (2001, p. 84), al hablar de los sentimientos tribales y fundamentalistas que acompañan la actual privatización de la ambigüedad.

Al situarse en el plano de la identidad colectiva, las fuentes de identidad de los albores de la modernidad, el Estado-nación y la religión convencional, se hallan en crisis, lo que justifica la emergencia de nuevas formas de comunitarismo que intentan llenar ese vacío. La iglesia tradicional pierde fieles por su incapacidad para atender sus necesidades y sus demandas, esto sucede paralelamente al surgimiento de nuevos movimientos religiosos que ofrecen a sus seguidores lo que la religión institucionalizada no ofrece: “una praxis tanto de “pertenencia”

como de “autodefinición” o “autodescubrimiento””, tal y como lo expresa la socióloga Bernice Martin (1981, pp. 221-222), y, en ocasiones, la pérdida de la dolorosa individualidad, como en el caso de las sectas destructivas, las cuales solucionan totalmente el problema de la identidad: ofrecen una “identidad monolítica”, frente a la identidad típica de este tiempo, que Bauman (2001, p. 85) califica de “multiestratificada, multidimensional y “hasta nuevo aviso”, pero a costa de destruir al sujeto y aniquilar su autonomía” (Martínez, 2006, p.821).

Al tiempo, el Estado-nación no logra generar la adhesión de los sujetos, por ello se va volviendo más débil, surgen movimientos nacionalistas infraestatales que ofrecen a sus seguidores lo que aquél ya no está en condiciones de ofrecer: “una comunidad con fuertes vínculos de cohesión entre sus miembros y en la que supuestamente va a reinar una unidad de sentimientos y creencias sin fisuras, algo parecido a lo que Durkheim pensaba cuando acuñó la expresión “solidaridad mecánica” o a lo que Tönnies imaginaba cuando describía y evocaba a la *Gemeinschaft*” (Martínez, 2006, p.822).

Ante esta anomia (Durkheim, 1982), la búsqueda de la identidad a través de estos movimientos comunitarios representa, en términos de los autores trabajados, una regresión, el hombre moderno renuncia a la seguridad para ser libre, por ello el nuevo comunitarismo es considerado “desmodernizante” (Berger, et al., 1979) o “antimoderno” (Bauman, 2002). Pero ha proliferado porque satisface muchas necesidades: pertenencia, diferenciación con respecto a las otras comunidades, entre otras. La adhesión a este tipo de “comunidad imaginada” y “sentida” evita los problemas ligados a la identidad moderna, en tal sentido, “la identidad deja de ser *res facta*, producto de un diseño consciente, y se imagina como una *res nata*, que uno hereda de los antepasados” (Martínez, 2006, p.822), lo que permite un retorno a la identidad construida naturalmente, no por decisión. Esto conduce a una inversión del proceso de civilización y de modernización, donde, como afirma Norbert Elías (1990), adquiere predominio la “identidad como yo” debilitando la “identidad como nosotros”, que era la que predominaba en las sociedades premodernas. Como afirma Bauman en *Comunidad* (2003, p. 119), el individuo sin recursos y sin confianza en sí mismo, buscando seguridad en un mundo hostil, busca refugio y protección en la colectividad, esta es una elección que desean seguir.

En relación con la identidad, los movimientos comunitarios tienen éxito porque persiguen de forma no consciente, re-encantar la identidad, afirma Martínez (2006, p. 822), aunque se presente como algo esencial, pre-dado y de carácter numinoso.

Si bien a la etapa actual de la modernidad, fase líquida para Bauman, segunda modernidad para Beck, entre otros nombres con los cuales la caracterizan, le corresponde “una identidad muy individuada, abierta, reflexiva, diferenciada”, cada vez más “fragmentaria, móvil, discontinua o precaria” (Martínez, 2006, p.822), existen indicios de que hay sujetos inconformes con la inseguridad y la ansiedad resultante de una identidad frágil que elude los problemas adhiriéndose a identidades colectivas, como las que ofrecen movimientos emergentes políticos y sociales contemporáneos, filosofías esotéricas, religiones o prácticas de

inspiración religiosa de variado contenido ideológico y praxeológico (axiológico y ético), que promueven una vía espiritual de autodescubrimiento, garantizando una comunidad a la cual se puede pertenecer.

Existen vías más tradicionales para conseguirlo (Martínez, 2006). Berger, Berger y Luckmann (1979) plantean que la falta de sentido no se ha convertido aún en una pandemia, pues coexisten aún las viejas religiones que configuran “comunidades de vida y de sentido”, igualmente existen nuevas comunidades religiosas y laicas, que no tienen la misma fuerza de las tradicionales, pero están sometidas a la lógica del pluralismo moderno y a la lógica del mercado, por ello pueden elegirse como se elige un objeto de consumo. Sin embargo, esas “comunidades de sentido” pueden generar fundamentalismos que van en contra del pluralismo de las sociedades modernas y post o ultra modernas, como las denominan los autores; más allá de considerar estos fundamentalismos una anomalía o una disfunción del sistema que debe ser eliminada, se convierte en una tendencia de una sociedad cuya lógica es no lineal, que tiene como sugiere Edward Tiryakian (1992, pp. 78-94), un movimiento dialéctico que la conduce a unos procesos y a sus contrarios, como es el caso del ‘desencantamiento / reencantamiento’ o la ‘diferenciación / desdiferenciación’; la ‘individualización / desindividualización’, la ‘racionalización / desracionalización’ (deseccularización para Giner, 2003, p.168), la ‘orientación hacia el logro / el redescubrimiento de la adscripción’ o el ‘universalismo / particularismo’ (Martínez, 2006, p.822-823). Estas tendencias y contratendencias configuran un panorama múltiple y contradictorio, que no puede ser caracterizado por una sola tendencia unidireccional. En todo caso, solo hay que esperar que la proliferación de esas “identidades grupales” construidas desde factores muy variados (nuevas ideologías, orientación sexual, la música o el atuendo que identifican un grupo, como sucede con las tribus urbanas), se configuren, por su importancia y extensión, en un fenómeno que merezca cada vez más atención en la literatura sociológica. (Tabla 29).

***El problema de la identidad desde una mirada postmoderna.*** El interés por los colectivos identitarios es anterior a la actual polémica sobre la identidad, como lo demuestra la literatura existente sobre los pueblos, las naciones, las etnias, las culturas, la clase social, entre otras entidades reconocidas casi como individuos (Castellanos, et al., 2010, p. 15). Pero es después de la segunda mitad del siglo XX que aparece el tema de la identidad en relación con la pertenencia a grupos subordinados, construidos a partir del reconocimiento de las diferencias respecto al género, a la etnia, a la raza, a la orientación sexual, a la religión, o al sitio de origen, como afirma Kwame Anthony Appiah (2007, pp. 110-111), quien identifica el origen de esta tendencia en los trabajos de Erick Erikson y de Alvin Gouldner. Esta tendencia se convierte en un lugar común. En las últimas décadas del siglo pasado, la pertenencia a uno u otro grupo identitario es relevante en la configuración de lo que se denominaría la “*política de la identidad*” (Castellanos, et al., 2010, p. 16). Un ejemplo de ello es el movimiento anti-racista en defensa de los derechos civiles en Estados Unidos durante los años sesenta, o el movimiento feminista en los setenta.

**Tabla 29. Características de la Identidad en la primera y segunda modernidad.**

	<b>Primera etapa del capitalismo, etapa burguesa y de industrialización: Primera modernidad</b>	<b>Avance del capitalismo hacia el consumo de masas, la producción flexible, el capital transnacional y la globalización: Modernidad líquida o capitalismo flexible</b>
<b>Sujeto</b>	Carácter: autodomínio, encauzar la propia existencia. Individualismo intimista y expresivo.	Se transforma el “carácter” en “personalidad”, el primero se desarrollaba, el segundo se vende, adquiriendo un valor comercial. Revolución expresiva de la cultura de masas, manifiesta significativamente en la publicidad. Triunfa la personalidad pastiche, una especie de camaleón social que adopta fragmentos de identidad social según le convenga. El yo real, sustancial, ha dejado de importar.
<b>Trabajo</b>	Ética del trabajo: el logro y las virtudes útiles. El trabajo se percibe como articulador de la biografía del sujeto, fundado en valores y en una ética del trabajo. Es un hecho estructurante y una dimensión fundamental del proyecto de vida. El lugar de trabajo, el trabajo facilita el reconocimiento social.	Erosión de la identidad laboral, a partir de la cual se construía el proyecto de vida. Emerge la ética del placer, opuesta a la ética del trabajo, soportada en movimientos antipuritanos. Surge la nueva ética del consumo. Bajo esta modalidad, el reconocimiento no se encuentra en el lugar del trabajo, sino en el lugar de consumo. Transformaciones sufridas por el trabajo y la concepción de la vida personal como un proyecto basado en los logros profesionales, que llevan a la instrumentalización del trabajo y la consagración del ocio como actividad capital. La desconexión entre capital y trabajo trae consigo la devaluación del lugar y del trabajo, empieza a percibirse como un lugar de paso, no un espacio para toda la vida. El trabajo se ha convertido en un bien precario, lo que dificulta identificarse con él. Precarización del trabajo, mecanización e informatización creciente que hace el trabajo ininteligible para el trabajador, el trabajo deja de servir como articulador de la biografía, fundada en valores y en una ética del trabajo, el trabajo deja de tener sentido. Esto genera una identidad laboral corrosiva, débil.
<b>Familia</b>	Mujer no trabajadora dedicada al hogar y el <i>pater familias</i> , sostén económico de la familia	El proceso de individualización del mundo moderno ha penetrado las relaciones de pareja y de familia, tomando las relaciones familiares frágiles y precarias. “más libertad, menos seguridad”.
<b>Nación y Religión</b>	Sentimiento de pertenencia a una comunidad política y religiosa. Estado-nación moderno, cuyo papel es “desincrustar” a los individuos de sus escenarios heredados para volver a “reincrustarlos” sólidamente en estructuras creadas, con diseños previos.	Pérdida de poder y legitimidad de los Estados-nación, de las fronteras nacionales (territoriales). Se funde todo lo sólido: la familia, el trabajo, la religión y el estado-nación. Las instituciones. Generando una gran cantidad de nómadas, sujetos móviles sin proyecto de vida para toda la vida, que se traduce en una vida episódica exenta de responsabilidades.
<b>Identidad</b>	Conciencia (identidad) nacional fuerte creada por los Estados-nación, que aglutinaba a los ciudadanos y generaba un imaginario colectivo geográfica y culturalmente delimitado.	Se desincrusta sin volver a reincrustar, se desarraiga sin plantar. Emergen identidades frágiles, inestables, individuadas, reflexivas y diferenciadas, soportada en el arte de olvidar y desmantelar más que en la idea de construir paciente y gradualmente a lo largo de toda la vida. Esto condena al sujeto al solitario confinamiento del ego. Ante este vacío emergen nuevas formas de comunitarismo. Emergen nuevos movimientos religiosos y sectas destructivas, dedicadas a destruir la autonomía del sujeto. Junto a un Estado-nación incapaz de generar adhesión de los sujetos, débil, surgen movimientos nacionalistas infraestatales, que ofrecen una comunidad fuerte de sus miembros.

Fuente: elaborado a partir de Martínez (2006, pp.816-823), Bauman (2001, 2002), Sennett (2000), Mills (1973), Beck (1995), Castellanos y cols. (2010).

Este fenómeno surge en respuesta a la necesidad humana de reconocimiento en su entorno, generada por la discriminación de dicho entorno hacia grupos específicos, haciendo que estos grupos tengan una identidad distorsionada de sí mismos. En tal sentido, la lucha por el reconocimiento, por la identidad, no se hace por “la eliminación de la subordinación sufrida”, es más “una transformación de la conciencia de sí de las personas pertenecientes al grupo” (Castellanos, et al., 2010, p. 16). Es el resultado de lo que Bauman (2010) denomina la diferencia entre el “nosotros” y los “otros” por la defensa del territorio y de la memoria colectiva.

Esta tendencia privilegiará los fenómenos sociales en el estudio de la identidad de las ciencias sociales y humanas, presentes en teorías feministas o multiculturalistas, sin que ello implique afirmar que estas ciencias tienen claro lo que constituye la identidad de un colectivo. Contrario a lo propuesto por Erving Goffman hace tres décadas, en estas miradas persiste la identidad como algo fijo.

Otros autores post-estructuralistas como Lacan, Derridá, Barthes, Kristeva y Foucault, critican la concepción de la subjetividad como la manifestación de una sustancia común, al plantear nociones sobre la “*muerte del sujeto*” y la “*crisis de la identidad*” (Castellanos, et al., 2010). En estos autores “la función del lenguaje en la constitución de la subjetividad adquiere una importancia central” (p. 17). Esto lleva a renunciar a la idea de la identidad como un alma innata a lo humano, registrando el papel de los hechos históricos y lingüísticos que reconocen el lugar del sujeto en la enunciación. Uno de los mayores representantes de esta tendencia es Foucault, quien “delineó el papel de los discursos y las prácticas sociales en la producción del sujeto moderno” (Castellanos, et al., 2010). El autor plantea la aparición de una nueva subjetividad, de “un sujeto individualizado, de un “cuerpo dócil”, disciplinado, moldeado según las necesidades de nuevas instituciones” (p. 17), producto de “disciplinas y disciplinamientos relacionados con capacidades y modalidades de acción específicas, acorde con esas instituciones y con la ciudad moderna” (p. 17). En este sentido, para Foucault no existe “ninguna conciencia anterior, ningún sustrato previo al influjo de discursos y prácticas sociales capaces de producir un tipo histórico de subjetividad y, por lo tanto, ninguna identidad humana básica, universal, al margen de la historia y de la cultura” (p. 17).

Este presupuesto foucaultiano lesiona la certidumbre de los autores de la Ilustración, para quienes la humanidad estaba compuesta por individuos reconocidos como sujetos unitarios, autónomos y estables. Para los post-estructuralistas, la subjetividad emerge fragmentada, inestable, descentrada. En palabras de Judith Butler (1987) “el sujeto ahora aparece como la falsa imposición de un yo ordenado y autónomo sobre una experiencia inherentemente discontinua”, donde “las viejas identidades de un mundo social sólido, estacionario, afianzado en estructuras fijas e inamovibles, o bien han entrado en crisis, o simplemente son cosa del pasado” (Castellanos, et al., 2010, p. 18). Así con los “meta-relatos” que confirman la dualidad entre sujeto y objeto, la identidad no desaparece como concepto, lo que sucede entre finales

del siglo XX y el nuevo milenio, es que se reaviva el debate sobre su sentido, como lo confirma Ernesto Laclau (1995, p. 93), para quien se ha revivido el interés sobre identidades sociales, étnicas, nacionales y políticas, así, frente a la “*muerte del sujeto*” han emergido identidades múltiples, objeto de estudio en estos tiempos.

Es imposible negar la importancia que ha adquirido, en la política y en el mundo académico, el debate sobre la identidad en el mundo globalizado. Pero el concepto ha cambiado, ya no se piensa la identidad como una entidad única y fija, sino como múltiples y dinámicas (Laclau, 1995). Pero estos arreglos no suponen un acuerdo generalizado en torno a las identidades (Castellanos, et al., 2010, p. 18). El reconocimiento de los efectos de la globalización en el auto-entendimiento de los pueblos y de los sujetos, frente a las tendencias universalistas/localistas (*glocalización*), emerge más que nunca la necesidad de realizar un esfuerzo por “comprender los procesos identitarios como hechos abiertos, como construcciones, y no como esencias dadas” (p. 18).

Hoy ya no es posible identificar mecánicamente la relación entre un pueblo y una cultura específicos (Gupta & Ferguson, 1997). Con la globalización y el fenómeno migratorio emergen importantes transformaciones identitarias y culturales, donde las alteridades viajan y nos encuentran. La crisis de las identidades y de las alteridades tiene piso en un hecho estructural denominado por David Harvey (1990) como “*acumulación flexible*”, que hace referencia a la necesidad que las grandes corporaciones han tenido de buscar nuevos territorios para la generación de capital, afectando el papel del Estado regulador y la vida de la clase obrera como productora de bienes y servicios. Se trata de una movilidad del capital financiero y productivo que requiere de la flexibilidad laboral, como una forma de combinar y recombinar las formas productivas en relación con las nuevas necesidades de acumulación. La división del trabajo se expande, transformando las relaciones laborales y de producción y las modalidades de consumo, los servicios son más importantes que la producción de bienes materiales, se cambian los contratos –en relación a calidad, contenido y tiempo- para eliminar relaciones y derechos, la pequeña escala y el trabajo a destajo reemplaza la producción en serie, garantizando atención de nichos de mercado de consumo instantáneo. Todo ello conduce a la desestabilización de las identidades, la cual no se define a partir del trabajo (ética del trabajo de Weber) como un hecho estructurante y una dimensión fundamental del proyecto de vida. Se distingue un nomadismo global en el campo laboral (trabajadores itinerantes), debido a la dispersión y a la deslocalización, haciendo difícil la posibilidad organizativa del trabajo, para la configuración de identidades deslocalizadas y flexibles.

Es una época de capitales golondrinas, de maquilas y de movilidad de empresas a países más costo-eficientes, donde no existe la identidad personal ligada a la pertenencia personal, al orgullo de pertenecer a una empresa. Si con la pertenencia personal a la empresa la lealtad del empleado era difícil de conseguir y de sostener por las diferencias en la comprensión del proceso productivo entre el directivo y el subordinado, en relación específicamente con su



control, hoy es más difícil de lograr, cuando la fusión y la absorción (eliminación) de empresas es una constante. Hoy el trabajador no puede seguir el destino geográfico del producto final de su trabajo; no puede captar con su mente los procesos que rigen su labor; no conoce a los dueños de la empresa, de hecho ni a los directivos. Cuando el esfuerzo de años de trabajo, de familias y de generaciones puede ser comprado y desmontado en fracción de segundos, la objetivación como resultado del esfuerzo deja de tener significado. En consecuencia, la identidad que antaño un trabajador derivaba de “su” empresa hoy ya no tiene sentido, afirman Castellanos y cols. (2010, p. 20).

Pero no se trata sólo de analizar la lealtad del empleado, la construcción de su sentido de pertenencia, de esa identidad labrada en el trabajo duro, en el esfuerzo y en la dedicación. La situación empeora al tener en cuenta la lealtad de la empresa, que en palabras de Lipovetsky (1994) viene reemplazando la ética del trabajo por el deber mismo de trabajar. Para el autor “el trabajo se libera, al igual que en la relación con el cuerpo, de la idea de obligación interior”, esto significa que “no entregarse en cuerpo y alma al trabajo no atenta contra la dignidad de la humanidad en nuestra propia persona, las únicas faltas imperdonables conciernen a las ‘faltas profesionales’ que tienen que ver con la seguridad de los productos y las personas” (p.122).

Ha cambiado el concepto de ética, la empresa sólo podrá exigirle al trabajador entrega a partir de un mayor ingreso, que no implica, por sí mismo, mayor tiempo libre u opciones para un ocio creativo, afirma Lipovetsky (1994). Aquí hay una contradicción, el hombre vive en una era hedonista, donde el deseo difumina el sentido del deber, “cuánto más derecho hay a disponer de uno mismo en la esfera íntima, más disponibilidad exige la actividad profesional, más adaptabilidad y compromiso de cada uno” (1994, p. 124). Sin embargo, el reconocimiento no se obtiene a través del trabajo, la pertenencia a la empresa o el sentirse parte de un equipo; en esta era hedonista, el reconocimiento se da en el “acto social”, en el restaurante, en el centro comercial, en la marca del carro o de la ropa; el reconocimiento está mediado por el lugar del consumo, no por el lugar del trabajo. *‘Hemos vendido nuestra libertad a cambio de un salario que nos permita consumir en el mercado’*, afirmaba Marcuse (1954, 1993) en el *Hombre Unidimensional*. Nos hemos convertido en unos simples trabajadores *‘a sueldo’*, como rezaba Mills (1973) en *The White Collars*.

Sumado a lo anterior, con el desplazamiento de trabajadores en busca de oferta de trabajo, la identidad deja de estar anclada a un territorio, afirman Castellanos y colegas (2010, p. 21), generando así procesos de “desterritorialización” y “reterritorialización”, en los que las identidades locales se ven obligadas a reacomodarse a distintos contextos nacionales y transnacionales. En otro contexto Clifford Geertz (1989) habla de alteridades como “*mismidades*”, concepto que puede ser aplicado a las identidades cada vez más flexibles de la realidad compleja en la que se vive hoy en día. Para encontrarse en la diversidad ya no es necesario hacer largos viajes hacia países desconocidos, muchas de las ciudades capitales se encuentran hoy llenas de personas de diferentes lugares geográficos, con diversas costumbres

y formas de comportamiento, conviviendo en una misma ciudad, desde el más pobre al más adinerado, compartiendo medios de transporte masivo. Wolf (1987, p. 21) hace alusión además, a “la segmentación étnica de los mercados de trabajo, profundamente desigual y opresiva, signada por las condiciones precarias del empleo o por la dificultad para acceder a él”.

Todo lo anterior, facilita el surgimiento de fuerzas culturales en tensión, de un lado se encuentra la **presión hacia la uniformidad**, producto de la expansión capitalista que permite procesos de semejanzas identitarias, a través de una producción y un consumo homologados, estandarizados. Por otro lado, hay **respuestas diferenciales localizadas**, generando nuevos e inéditos fenómenos culturales, procesos diferenciadores, que Castellanos y colegas (2010, p. 21) denominan “*alterización creciente*”. Dichas condiciones de flexibilización requieren el desarrollo de dos sectores claves, las comunicaciones y el transporte, facilitando una interconexión que sea capaz de disolver las barreras espacio-temporales, lo que para David Harvey (1989) significa una nueva comprensión del tiempo y del espacio que obliga a reconceptualizar el mundo. Estas transformaciones para la interconexión global facilitan una toma de decisiones óptima para la reproducción del capital, integrando realidades locales con realidades supralocales.

Se trata de una transformación radical de la percepción del tiempo y del espacio, debido a la velocidad de la comunicación que nos conduce a un fenómeno de simultaneidad, la capacidad de estar “aquí” y “allá” al mismo tiempo, permitiendo la emergencia de identidades desancladas de sus antiguos territorios, afirman Castellanos y cols. (2010, p. 21). Así, frente al ciberespacio, a las redes de interconexión permanentes, a la noticia en tiempo real, a los encuentros globalizados, al compartir narrativas de desplazamientos, se transforma la posibilidad de “comunidades imaginadas”, “se yuxtaponen similitudes y diferencias, permitiendo la emergencia de identidades fluctuantes [...] tipologías más o menos fugaces [...] compartidas en varios puntos del globo, que van desde organizaciones delincuenciales hasta modas identitarias” (2010, p. 22).

Estos hechos acentúan la diferencia y la individualización de las identidades colectivas, así como una propuesta de homogeneidad en el terreno cultural y en referencia a fenómenos identitarios, afirman Castellanos y cols. (2010, p. 22). No se trata de un mayor contacto horizontal entre las culturas, sino de una “red global comercialmente homogénea”, poderosa por sus mecanismos de reproducción, sintética, insulsa y descentrada, incapaz de criticarse o corregirse a sí misma, en palabras de Benjamín Barber (1992). Ignacio Ramonet (2000) se muestra igualmente pesimista acerca del futuro de la interculturalidad, para quien la ofensiva de la estandarización, de la homogenización, de la uniformación se impone sobre el encanto de la diversidad.

El proceso de globalización, ha alterado el sentido de frontera geográfica, ha recrudecido las luchas étnicas y religiosas, ha generado un proceso diferente en las dinámicas de migración, ha

llevado a algunos autores a hablar de transnacionalismo, o de Estados postcoloniales, afirman Castellanos y cols. (2010, p. 23). Las investigaciones de Linda Basch, Nina Glick Schiller y Cristina Szanton Blanc (1995) demuestran que los migrantes, lejos de asimilar la cultura del país que los acoge, mantienen sus relaciones con su lugar de origen, ligando su identidad a dicho lugar, generando de esta manera comunidades transnacionales, “campos sociales que involucran a los transmigrantes en procesos de inserción “desigual y combinada”, procesos de adaptación y resistencia a la presión homologizante y a las condiciones laborales a las cuales se enfrentan” (Castellanos, et al., 2010, p. 24). En el mismo sentido, Michael Kearney (1996) plantea repensar los conceptos identidad y comunidad, los cuales no necesariamente están ligados a un territorio.

En esta vía, Castellanos y cols. (2010, p. 24), proponen “poner de relieve la variedad de formas de interconexión de sujetos y comunidades a nivel planetario”, para ello habría que abordar cada cultura como “un sistema semiótico a ser descifrado, ocupándose exclusivamente de los significados simbólicos” (Marshall Sahlins), o como “un orden integrado como una totalidad” (Durkheim). Estas perspectivas “hacen caso omiso de las relaciones de hegemonía y poder que atraviesan las culturas y las etnias, y desconocen la desigualdad, la diversidad y el racismo” (p. 24). Por otro lado, autores como Jonathan Friedman (1990) o Akhil Gupta y James Ferguson (1997) “privilegian la diferencia y la diversidad de voces sin olvidar las relaciones de poder, al tiempo que conciben identidad y diferencia como procesos en curso” (Castellanos, et al., 2010, p. 24). Otra opción es analizar estas relaciones más allá de las determinaciones estructurales, para ello se puede utilizar el concepto de poder introducido por Foucault (1992), que permite entenderlo como “una densa red rizómica que permea todos los niveles y que está constantemente enfrentado a múltiples resistencias” (Castellanos, et al., 2010, p. 24). Se comprueba así que la perspectiva funcionalista “del equilibrio y de la integración de los valores compartidos” resulta “un paradigma de difícil aplicación en las condiciones actuales” (Castellanos, et al., 2010, p. 24).

***El problema de la Identidad en el mundo Moderno y Posmoderno.*** De acuerdo con Bauman, al perder dramatismo la “Identidad” se ha separado del asunto de la “Integración” y se ha convertido en un problema secular. Hoy en día a nadie se le exige renunciar a su idiosincrasia, a otra cultura o a una tradición étnica. El gran logro de las últimas décadas, es que hemos aprendido “el arte de vivir con diferencias, ya sea de un modo lento, a veces renuente, sin embargo de manera constante” (Dimenstein, Senderey, & Spokoyny, 2009, p. 3).

Para Bauman, en la “modernidad sólida” se toleraba la diferencia como una molestia temporal, que se esperaba que pronto desapareciera, cuando los “extraños” se convertían en parte del nosotros. Por ello, “vivir con extraños” no era algo duradero que requería el desarrollo de artes y habilidades adecuadas. En la “modernidad líquida” existe una diáspora que no va a desaparecer, hay que aprender a vivir con extraños todos los días, sin abandonar la propia condición de extraño. “Usted es un extraño, yo soy un extraño; todos permanecemos

extraños, y sin embargo, podemos apreciarnos e incluso amarnos”, afirma Bauman (Dimenstein, et al., 2009, p. 3).

Para Georg Simmel, el extraño era “alguien que llega hoy y no se va mañana”, en este sentido, “cuanto más pronto comprendamos que en un mundo globalizado la naturaleza diaspórica de la cohabitación posiblemente jamás finalizará, estará siempre con nosotros”, como afirma Bauman, entonces será posible encontrar una manera de vivir juntos en paz y con beneficio mutuo (Dimenstein, et al., 2009, p. 4).

Para Bauman (2004) hoy se presta gran atención a la cuestión de la identidad, lo que configura un hecho cultural de gran importancia. Para Bueno (1996) la identidad configuraba una idea-fuerza de este tiempo, en íntima relación con nociones como la cultura o la comunidad. Para Martínez (2006) hoy acudimos a la explosión de identidades y de culturas, denominadas identidades o comunidades culturales. Sin embargo, las culturas, entendidas como totalidades orgánicas, se han ido borrando del mapa mundial, debido a que las líneas divisorias se borran y se dibujan diariamente, como afirma Bauman (2002, p. 88); lo mismo sucede con las comunidades, alejadas del concepto clásico del sociólogo Tönnies. Para explicar mejor esto, Bauman (2001, p. 173) retoma las palabras de Jock Young, quien afirma que “justo cuando se derrumba la comunidad, se inventa la identidad”. En este sentido, para Bauman, la identidad se ha convertido en el sustituto de la comunidad, que en un mundo globalizado, no puede entenderse como un refugio acogedor de seguridad y confianza (pp. 173-174). Esta idea ya había sido desarrollada por Berger, Berger y Kellner (1979), quienes caracterizan la sociedad moderna como inhóspita, incapaz de proporcionar un hogar a un hombre que por razones antropológicas necesita pertenecer a una “comunidad de sentido”, un lugar que para Berger y Luckmann (1997) sirve de base para construir su identidad. Si el problema de la identidad es universal, en la modernidad postradicional ella no puede darse por sentada. Frecuentemente emergen crisis de identidad, debido a la dificultad para “construir una identidad estable y sólida en un marco social que no proporciona fundamentos seguros para dicha construcción”, materializando así la sentencia de Marx de que “todo lo sólido se desvanece en el aire” (Martínez, 2006). Por ello la identidad configura un tema de nuestro tiempo (Ortega).

***El problema de la identidad en la modernización, en oposición a la modernidad.*** Giménez (1995, p. 37) explica el cambio de la identidad en la modernización, a partir de la diferencia sociológica entre modernidad y modernización (Tabla 30).

**Tabla 30. Diferencia sociológica entre modernidad y modernización**

**Diferencias sociológicas**

<b>Modernidad</b>	Para los clásicos la modernidad es el “resultado de un largo proceso de cambio social a escala del tiempo histórico”, un tránsito de lo simple a lo complejo, de una comunidad tradicional a una comunidad contractual (Tönnies), del mito a la ciencia (Comte), o de la solidaridad por semejanza a la solidaridad por interdependencia (Durkheim), de una sociedad tradicional a una racional burocratizada (Weber), de una sociedad precapitalista a una capitalista burguesa (Marx), de la costumbre a la ley. Se trata del tránsito de un estado “tradicional” a uno “moderno” o “industrial”, tránsito guiado por el postulado racionalista, la idea de progreso.
-------------------	---

<b>Modernización</b>	Surge en la primera postguerra, en un contexto histórico-social y disciplinario diferente, sin referencia a los clásicos. Inicialmente se presenta como un concepto económico, “ligado a la problemática del desarrollo económico de las sociedades llamadas entonces “subdesarrolladas” o “atrasadas””. El concepto adquiere autonomía conceptual en el campo sociológico y pasa a ser discutido dentro de los clásicos, gracias a Talcott Parsons y a la sociología funcionalista, entre finales de los cuarenta e inicios del cincuenta. Así, desde una mirada estructural-funcionalista, la modernización es concebida como un “proceso immanente al sistema social, por el que éste pasa de una fase “tradicional” caracterizada por el particularismo, a la adscripción y el globalismo (“ <i>Difuseness</i> ”) a una fase “moderna” caracterizada por valores universalistas, la búsqueda de la eficacia y del logro en la acción, y la especificidad funcional (“ <i>Pattern variables</i> ”). De alguna manera este proceso, se concibe como una “maduración obligada”, que todas las sociedades deben alcanzar tarde o temprano, para no poner en peligro su sobrevivencia, ya que les facilita el proceso de adaptación al entorno. “Su motor principal sería la diferenciación estructural que incrementa <i>pari passu</i> la autonomía del individuo (modernización psicológica, individualismo institucionalizado), y la maduración de la sociedad entendida como el incremento de la capacidad de maximizar el control social sobre la naturaleza”.
----------------------	---

Fuente: elaborado a partir de Giménez (1995, pp. 37-38)

Desde esta perspectiva de modernización, Giménez (1995) intenta comprender el cambio que ha sufrido la cultura y la identidad. Para ello acude a la definición dada por Robert Wuthnow (1987, p. 41), para quien la cultura es una dimensión simbólico-expresiva de todas las prácticas e instituciones sociales, “un universo de informaciones, valores y creencias que dan sentido a nuestras acciones y al que recurrimos para entender el mundo”; este universo de sentidos se expresa por medio de símbolos, un sistema de significados que lo representan y evocan, afirma el autor. Esos significados selectivos e internalizados por los individuos, por los grupos o por una colectividad (cultura subjetiva) distintivamente, generan identidades individuales y colectivas. De hecho, para Giménez (1995, pp. 41-42) “la identidad social se funda siempre en una matriz cultural portadora de los “emblemas de contraste” que marcan sus fronteras”, una matriz que no necesariamente se identifica con la cultura objetivada observable, “sino con la cultura subjetivada resultante de la internalización selectiva de los elementos de la cultura institucionalizada o pre-construida” (p. 42).

La identidad es “la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición en el espacio social y de sus relaciones con otros agentes (individuos o grupos) que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio” (Giménez, 1995, p. 42). Por ello, en cuanto representación de un sí mismo o de un nosotros socialmente situados, “la identidad es esencialmente distintiva, relativamente duradera y tiene que ser socialmente reconocida” (p. 42). De esta definición Giménez identifica tres funciones básicas de la identidad: locativa (la identidad permite a los agentes auto ubicarse y orientarse por referencia a las coordenadas del espacio social), selectiva (derivada del carácter operativo de las representaciones sociales, significa que la identidad selecciona, en función de los valores que le son inherentes, el sistema de preferencias de los agentes sociales y, por lo mismo, sus opciones prácticas en el campo de los posibles, delimitado por la posición social que ocupan) e integradora (implica la posibilidad de integrar las experiencias del pasado con las del presente, en la unidad de una biografía incanjeable –tratándose de identidades individuales- o de una memoria colectiva compartida –tratándose de identidades colectivas-) (1995, p. 42).

La tesis más generalizada sobre la relación cultura/identidad y modernización, afirma que el impacto de la modernización sobre la cultura es doble: “por una parte desintegra o disuelve las

culturas tradicionales y las identidades fundadas en ellas, y por otra induce nuevas formas de cultura/identidad” (Giménez, 1995, p. 42). Una cultura tradicional podría identificarse a partir de sus particularismos, su vinculación a una comunidad local, su naturaleza prevalentemente consensual y comunitaria, su fuerte impregnación religiosa, y su invariable referencia a una tradición o memoria colectiva (pp. 42-43). Esta cultura tendría por efecto la institucionalización de todos los ámbitos de la vida, incluyendo la esfera privada. Las identidades fundadas en esta cultura tradicional serían identidades colectivas, sólidamente territorializadas, bien cimentadas por una solidaridad comunitaria con fuerte coeficiente religioso y permanentemente referidas al pasado, a una memoria y a la tradición (Giménez, 1995, p. 43).

Otra tesis igualmente generalizada, es que “la modernización es incompatible con este tipo de cultura/identidad y que, por lo mismo, tiende a desintegrarlo o desestructurarlo” (Giménez, 1995, p. 43). En este sentido, la cultura moderna, estaría caracterizada por la ‘deslocalización’, su orientación profundamente ‘individualista’, la ‘fragmentación’ y la ‘pluralización’ y su ‘carácter laico y secular’ (pp.43-45). En efecto, “si la identidad individual y el sentido subjetivo ya no pueden echar raíces en una común definición de la realidad, dejan de ser percibidos como destino para convertirse en opción y construcción del sujeto”, en este sentido, “la identidad moderna se presenta siempre como abierta e inacabada, propensa a la conversión, exasperadamente reflexiva y, finalmente, múltiple y diferenciada” (p. 45).

**La dicotomía Tradición/Modernidad cuestionada.** El uso contrastivo, dicotómico y excluyente de la pareja ‘tradición/modernidad’, configura para Giménez (1995, p. 45) un problema en los modelos analizados de modernización. Este enfoque no permite ni entender ni explicar los fenómenos de interpenetración y entrelazamiento entre esos dos polos. Para los clásicos la religión era un componente básico de lo tradicional, y contra toda expectativa y pronóstico de los teóricos de la secularización, hoy se percibe fuertemente el “retorno” de la religión, bajo la “nebulosa de nuevos movimientos religiosos” que subsumen las sociedades industriales contemporáneas. Se supone que la solidaridad mecánica de Durkheim o el “*Gemeinschaft*” de Tönnies, rasgo característico del tradicionalismo, sería reemplazado en la modernidad por formas contractuales y abstractas de agrupamiento, sin embargo, lo que ha emergido es una gran cantidad de “comunidades emocionales”, “fraternidades electivas” de diversos tipos, que, en palabras del autor, “parecen responder a un mecanismo de compensación frente al universo abstracto de las grandes organizaciones complejas” (p.46). Otra contradicción se observa en la creencia de que las sociedades modernas se reconocen por ser “sociedades de cambio”, que ponen su atención en la innovación y la discontinuidad, en contraposición de las sociedades modernas, reconocidas por ser “sociedades de memoria”, de tradición, comprometidas con la continuidad, con el “linaje” (p.46). Es decir que nos encontramos ante “la obsesión generalizada por recuperar “linajes” y memorias colectivas desde el corazón mismo de la modernidad, mediante la recreación o la invención de tradiciones desaparecidas u olvidadas” (p. 45).

Es posible que estas contradicciones sean interpretadas como “fenómenos de persistencia residual” afirma Giménez (1995, p. 45), sin embargo, su generalización y visibilidad social llevan a posturas diferentes. “Lo que ocurre es que los teóricos de la modernidad han concebido siempre la tradición como una configuración cultural homogénea que se caracteriza en todas partes por ciertos rasgos recurrentes como la repetitividad, el fijismo, la pasividad, la carencia de historia y la resistencia al cambio. Sin embargo, hay tradiciones y tradiciones.” (p. 45). Tradiciones cerradas y retardadas coexisten con tradiciones abiertas, culturalmente elásticas y receptivas al cambio, afirma el autor. Para explicar esto, acude a la diferencia que Georges Balandier (1988) hace de los tipos de tradicionalismo dotados de historicidad: 1) tradicionalismo fundamentalista, “orientado a la conservación de los valores y de los modelos más arraigados de prácticas sociales y culturales” (p. 46); 2) tradicionalismo formal, “excluyente del primero que reutiliza las formas conservadas para refuncionalizarlas o darles un nuevo contenido” (p. 46) y 3) el pseudo-tradicionalismo, “que inventa tradiciones” (p. 47). En este sentido, para Giménez (1995, p. 47), la modernidad, además de absorber tradiciones del pasado, construye y produce su propia tradicionalidad, lo que lleva al traste la correlación entre modernización y disminución de las lealtades tradicionales. En otras palabras, para el autor “la modernización por aculturación o transculturación no implica, por sí misma, una mutación de identidad, sino sólo su redefinición adaptativa” (p. 47).

De ahí que, para Giménez (1995), sea posible “refuncionalizar la modernidad y los valores universales que le son inherentes desde la lógica de una identidad tradicional particularista, y no contra ella o a pesar de ella” (p. 47). Desde una perspectiva de análisis diacrónica, “la identidad se define primariamente por la continuidad de sus límites, es decir, por sus diferencias, y no tanto por su contenido cultural que en un momento determinado marca simbólicamente dichos límites o diferencias” (p. 47). En este sentido, es posible que con el tiempo se transformen las características culturales de un grupo sin que ello implique la alteración de su identidad. En términos de George de Vos, se trata de la variación de los “emblemas de contraste” (p. 47). Así, teóricamente se puede afirmar que “es posible refuncionalizar la modernidad y los valores universales que le son inherentes desde la lógica de una identidad tradicional particularista, y no contra ella o a pesar de ella”; en este sentido, el autor concluye que “tradición y modernización sólo se oponen como tipos ideales polares”, sin embargo, no son incompatibles ni excluyentes históricamente, se entremezclan, coexisten, se refuerzan recíprocamente (p. 47). De hecho “la tradición puede incorporar y aún estimular la modernización” (p. 48), o en palabras de Balandier, la relación entre los rasgos modernos y tradicionales no es dicotómica, sino dialéctica.

Al respecto, Clifford Geertz (1992) plantea la posibilidad de reconciliar tradición y modernidad, bajo un enfoque que reconozca la dinámica, la multidireccionalidad y la incertidumbre de la transformación socio-cultural. Víctor Turner (1977) comparte la visión abierta y no determinista del cambio social, propuesta por Geertz. Para Turner, la modernización, entendida como el cambio social, puede conceptualizarse en función de un determinado límite

o “*situación liminal*”, dependiendo del grado de solidez cultural de un grupo o de una sociedad, las fases post-liminales del cambio pueden variar entre el abandono de la tradición pre-liminal o su renovación regenerativa, entre la “reagregación” y el “desmembramiento”. En palabras de Giménez (1995, p. 48), el cambio hacia la modernización “o bien puede apoyarse en la reactivación de la identidad colectiva anclada en paradigmas tradicionales básicos (“procesos de reagregación”), o bien puede comportar la disolución de esa misma identidad por adopción de paradigmas culturales ajenos o por choque violento con los mismos (“procesos de desmembramiento”)”.

**Configuración de la Identidad Regional en la Modernidad.** Economistas, sociólogos e historiadores (Braudel, 1986; Fossaert, 1983; Wallerstein, 1979), geógrafos y analistas de la geopolítica de territorios (Baud, Bourgeat, & Bras, 1997; Hoerner, 1996; Lacoste, 1993), han reaccionado ante la tesis extremosa e ideológica de la “desterritorialización” o “deslocalización” que lleva a “la descomposición de los territorios” de Badie (1995) y la conformación de una “aldea planetaria” de Braman y Srebemy-Mohanunadi (1996), interpretando de otro modo el fenómeno de la globalización, afirma Giménez (2007). Para estos autores, la globalización no genera la “desterritorialización” universal, tiene un centro constituido por la triada: Estados Unidos, Europa, Japón y se difunde de modo desigual por las periferias, hoy podríamos incluir ahí a China y a India, o por qué no a los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica). Para estos autores lejos de borrar los territorios interiores, la mundialización requiere las regiones como soporte y estación de relevo de su propia expansión. De hecho, afirma Giménez (1999) “los territorios interiores considerados en diferentes escalas (...) siguen en plena vigencia, con sus lógicas diferenciadas y específicas, bajo el manto de la globalización”, sin embargo, se reconoce que “se encuentran *sobredeterminados* por ésta y, consecuentemente, han sido profundamente transformados en la *modernidad*” (pp. 26-27). En otras palabras, “los territorios siguen siendo actores económicos y políticos importantes”, de hecho, “siguen funcionando como espacios estratégicos, como soportes privilegiados de la actividad simbólica y como lugares de inscripción de las “excepciones culturales” pese a la presión homologante de la globalización” (p. 27).

Al tratar de explicar cómo se adquiere una identidad personal marcada por la territorialidad, Giménez (1999, p. 37) acude a Pollini (1990, p. 192), quien afirma que la identidad personal en la territorialidad se adquiere mediante “la socialización primaria de los individuos en el ámbito de múltiples colectividades de pertenencia territorialmente caracterizadas”, en otras palabras, “a través del proceso de socialización los actores individuales interiorizan progresivamente una variedad de elementos simbólicos hasta llegar a adquirir el sentimiento y el status de pertenencia socio-territorial”. En esta construcción Giménez (1999, p. 37) identifica en algunas investigaciones empíricas la importancia de variables tales como “la relativa homogeneidad de valores y costumbres locales; la intensidad de los vínculos familiares, amicales y asociativos; y, finalmente, el grado de integración y solidaridad de la colectividad de referencia”.



Al preguntarse por la pérdida de relevancia de la pertenencia socio-territorial en las sociedades modernas, marcadas por la movilidad y la globalización, Giménez (1999, p. 37) concluye que los territorios internos perduran pero se han transformado; el territorio ha perdido su carácter totalizante de la sociedad tradicional, y se configura bajo nuevas pertenencias socio-territoriales, articuladas y combinadas con la identidad religiosa, política, ocupacional, generacional, así subsiste una pertenencia socio-territorial fragmentada, multifocal y “puntiforme”, dadas las características itinerantes del trabajo o de la migración laboral. En ocasiones, “el apego territorial asume un valor simbólico-expresivo y una carga emocional [...], sin pasar por la mediación de la pertenencia a una comunidad local fuertemente integrada desde el punto de vista normativo” (p. 37).

En este sentido, Giménez (1999) analiza la cultura internalizada de los actores regionales, como generadora de procesos identitarios relacionados con las formas objetivadas de la cultura. Así la identidad regional se construye cuando, “por lo menos una parte significativa de los habitantes de una región ha logrado incorporar a su propio sistema cultural los símbolos, valores y aspiraciones más profundas de su región” (p. 43). En palabras de M. Bassand (1981, p. 5) se trata de “una imagen distintiva y especificada [...] que los actores sociales de una región se forjan de sí mismos en el proceso de sus relaciones con otras regiones y colectividades” (p. 43). A partir de esta conceptualización, y soportado en los aportes de P. Centlivres, Bassand (1990, pp. 219-220) configura tres tipos de identidad: la identidad histórica y patrimonial, la identidad proyectiva y la identidad vivida. Estos tres tipos de identidades se imbrican entre sí para definir y construir la identidad regional, pero no siempre se asumen integralmente por parte de los actores regionales, por ello, el autor sugiere algunos tipos de identificación regional: “apáticos y resignados, migrantes potenciales, modernizadores, tradicionalistas y regionalistas” (pp.221-222) y define los perfiles de los actores de las regiones periféricas: “orientación a la acción y a la adaptación, identidad regional, proyecto regional, poder y espacio de referencia” (pp.221-222).

En relación con los aportes de Bassand (1990), Giménez (1999) determina algunas características que identifican la identidad regional: 1) “Es creativa, es permanente y se encuentra en exploración continua; en cuanto tal implica una dialéctica de continuidad y cambio. Si en un contexto de modernización y cambio la identidad regional se fija sólo en la continuidad, se convertirá fatalmente en repliegue y negación de sí misma”. 2) “En nuestra época no puede fundarse exclusivamente en el culto a las propias raíces y tradiciones, so pena de perecer por asfixia”. 3) “Puede ser evaluada positiva o negativamente por actores regionales”. Una evaluación positiva generara orgullo de pertenencia y un fuerte apego a la región, estimulando la solidaridad regional y reforzando su resistencia frente a la penetración excesiva de elementos externos y de todo lo que aparezca como amenaza a la especificidad regional. Si es evaluada negativamente los actores regionales se convertirán en migrantes potenciales que sólo esperan el momento oportuno para abandonar su región en búsqueda de identidades más gratificantes. 4) “No todos los actores la comparten unánimemente o del

mismo modo. Lo que es emblema de orgullo para unos puede ser estigma para otros”. 5) “No existe, en principio, incompatibilidad entre identidad regional y apertura al mundo. Por el contrario, entre más amplia y generosa es la apertura al exterior, tanto más fuerte y compartida tendría que ser la identidad regional”. 6) “No hay identidad sin autonomía (relativa)”. “Una colectividad que no pueda decidir sobre su modo de vida, que no pueda vivir según los valores que considera fundamentales, que no pueda organizar su vida colectiva de acuerdo a sus propias normas, es una colectividad desprovista de identidad, es una colectividad moribunda” (p.45).

Con Lomnitz (1995, pp.45-46) queda claro que “la homogeneidad no configura un criterio suficiente para definir la identidad regional”, se trata más bien de “reconocer las diferencias complementarias presentes, intrínsecamente jerarquizadas”. Esto permite comprender la presencia de contrastes y contradicciones entre los diversos actores sociales de la región, sin que por ello se los deba separar del patrón cultural que los identifica, en otras palabras, “el conflicto es esencial en la dinámica regional, y debe ser tenido en cuenta en su definición”. La cultura, así definida, “está socialmente condicionada y a la vez configura un factor condicionante que afecta las dimensiones económica, política y demográfica de una sociedad” (Giménez, 1999, p. 47). Weber (1985) y otros investigadores han descrito como la cultura moldea “las finalidades, las normas y los valores que orientan la organización de la producción y del consumo” (p. 47). Por ello, culturalmente se reconoce el poder como una fuerza legítima que desde las cúpulas políticas induce fundamentos ideológicos, filosóficos y religiosos. Talcott Parsons demuestra que si la acción está condicionada por la energía y los recursos materiales, esa acción es orientada y controlada por la cultura.

Si se acepta la tesis de Gutiérrez (1999) de que “la cultura se operativiza a través de los actores sociales que la portan (*agency*)”, entonces ella puede ampliarse afirmando que “la cultura sólo puede proyectar su eficacia a través de la mediación de la identidad” (p.47-48). Donde es posible reconocer que “en cuanto dimensión subjetiva de los actores sociales”, la identidad “no es más que el lado subjetivo de la cultura, resultante”, “de la interiorización distintiva de símbolos, valores y normas” (p.48). En tal sentido, todo actor individual o colectivo se comporta en función de una cultura más o menos original, la ausencia de una identidad – cultura específica- lleva a la anomia y a la alienación, y conduce a la desaparición del actor social. De ahí que Giménez (1999) concluya que “la cultura puede influir sobre el desarrollo social y económico de una región solo por mediación de la identidad” (p. 48); en otras palabras, “la identidad constituye una dimensión importante del desarrollo regional. Sin identidad no hay autonomía, y sin autonomía no puede haber participación de la población en el desarrollo de su región” (p. 48).

#### 4.1.2. *Apuntes teóricos sobre la Identidad*

*Naiveté is often an excuse for those who exercise power. For those upon whom that power is exercised, naiveté is always a mistake. Michel-Rolph Trouillot (1995, pp.xix).*

Restrepo (2010) identifica la identidad como un término nebuloso y omnipresente, que ha sido usado indistintamente en diversos espacios del mundo organizacional, cultural, político, gubernamental y empresarial, debido a que es un término que seduce y confunde. En este sentido, el autor propone construir un mapa que dé cuenta del profundo océano de la literatura asociada a los estudios de las identidades (

Tabla 31).

**Un enfoque psicológico de la Identidad.** Para Berger y Luckmann (2001), la identidad constituye “un elemento clave de la realidad subjetiva” que se halla en “una relación dialéctica con la sociedad” (p. 216). En este sentido, “la identidad se forma por procesos sociales” (p. 216) y una vez cristalizada, es mantenida, modificada, reforzada o reformada por las relaciones sociales.

Los autores consideran que los procesos sociales involucrados “tanto en la formación como el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social”; al mismo tiempo, “las identidades producidas por el interjuego del organismo, conciencia individual y estructura social, reaccionan sobre la estructura social dada, manteniéndola, modificándola o aun reformándola” (Berger & Luckmann, 2001, p. 216). Por ello “las sociedades tienen historias en cuyo curso emergen identidades específicas, pero son historias hechas por hombres que poseen identidades específicas” (p. 216).

Mediante esta dialéctica Berger y Luckmann (2001) proponen evitar la noción errónea de “identidades colectivas” presente en la obra de la escuela de Durkheim y en la escuela de “cultura y personalidad” de la antropología cultural norteamericana (p. 216). Para los autores “las estructuras sociales históricas específicas engendran tipos de identidad, reconocibles en casos individuales” (p. 216). Estas tipificaciones definen la orientación y el comportamiento de la vida cotidiana, en tal sentido, “los tipos de identidad pueden ser observables en la vida cotidiana, siendo verificadas las diferencias por hombres corrientes dotados de sentido común” (p. 216). De ahí que “los tipos de identidad” sean “observables” y “verificables” en la experiencia pre-teórica y por ende pre-científica (p. 216).

Para Berger y Luckmann (2001) “la identidad es un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad”, por ello “los tipos de identidad son productos sociales (...) elementos relativamente estables de la realidad social objetiva” (p. 217). Esto explica, porque las teorías sobre la identidad se hallan inmersas en una interpretación más general de la realidad, “empotradas” en un universo simbólico y sus legitimaciones teóricas. En otras palabras, “la identidad permanece ininteligible a menos que se la ubique en un mundo”, por ello, cualquier teorización sobre la identidad –o tipos específicos de identidad, debe producirse “dentro del marco de referencia de las interpretaciones teóricas en que aquella y éstos se ubican” (p. 217).

**Tabla 31. Aspectos cruciales en la conceptualización de la identidad**

<b>Aspectos cruciales sobre las Identidades</b>	<b>Características</b>
<b>Son relacionales</b>	La identidad solo puede construirse a través de la relación con el otro. Las identidades definen un espacio de demarcación y diferenciación de un “nosotros” en relación con un “otros” (Briones, 1998). Se trata de identidad y alteridad, mismidad y otredad, dos caras de una misma moneda. La identidad y la diferencia son procesos mutuamente constitutivos, no se trata de la negación de una o de otra, ni de su suplemento. La identidad se construye a través de la diferencia, no al margen de ella (Hall, 2003).
<b>Constituyen identidades procesuales históricamente situadas</b>	Son construcciones históricas que condensan, decantan y recrean experiencias e imaginarios colectivos; se encuentran en proceso, abiertas a transformaciones y articulaciones permanentes. Una vez producidas no dejan de transformarse, sin embargo el ritmo y los alcances de dichas transformaciones no son todas iguales, variables demográficas, sociales, políticas y de subjetivación interactúan de formas diferentes bajo un carácter más o menos permeable de cada una de las identidades. Ello introduce la historicización de las identidades, en contraposición a aquellas percepciones que identifican la identidad como una manifestación de una mismidad esencial e inmutable.
<b>Son plurales y múltiples</b>	Están encarnadas en individuos y colectividades concretas. Son múltiples, constituyen amalgamas concretas. Se superponen, se contrastan y se oponen entre ellas, todo el tiempo, ya que no son unificadas y singulares, son múltiplemente construidas a lo largo de diferentes, a menudo, yuxtapuestos y antagónicos, discursos, prácticas y posiciones. La identidad del individuo es múltiple, y debe entenderse a partir de esas articulaciones, contradicciones, tensiones y antagonismos. En un sujeto o en un colectivo siempre operan diferentes identidades al mismo tiempo, en ocasiones de manera articulada, otras veces, en franca tensión, llegan al antagonismo.
<b>Son discursivamente constituidas</b>	Las identidades están en el discurso y no pueden dejar de estarlo; son producidas, disputadas y transformadas en formaciones discursivas concretas. Son realidades sociales con una ‘dimensión discursiva’ constituyente que no sólo establece las condiciones de posibilidad de percepciones y pensamientos, sino también de las experiencias, las prácticas, las relaciones. Toda identidad supone un juego de diferencias. La ‘dimensión discursiva’ es una práctica constituyente de cualquier acción, relación, representación o disputa en el terreno de lo social. Las identidades son construidas en y no fuera de las representaciones. Sin embargo no es posible afirmar que se encuentran libremente flotantes para ser capturadas por voluntades individuales y colectivas.
<b>Están ligadas a principios clasificatorios y a prácticas de explotación y dominio</b>	Si bien toda identidad supone un juego de diferencias, no se puede descuidar en la producción de las identidades/diferencias las relaciones de poder, ya que las identidades no sólo refieren a la diferencia, también a la desigualdad y a la dominación. Se establece la diferenciación entre identidades-internalidades y alteridades-externalidades. Se ligan con la conservación o confrontación de jerarquías económicas, sociales y políticas concretas. Para Stuart Hall (2003) emergen en el juego de modalidades específicas de poder, por ello, son producto de la marcación de la diferencia y la exclusión, no de la unidad idéntica y naturalmente construida. Están ligadas a principios clasificatorios, al tiempo que a prácticas de explotación y dominio. La cara opuesta es que también constituyen sitios de lucha y empoderamiento de sectores subalternizados o marginalizados. Tanto los ejercicios de dominación y sometimiento, como las disputas directas u oblicuas a las relaciones de dominación, explotación y sujeción, permiten el surgimiento y la consolidación de las identidades. Son objeto y mediadoras de las disputas sociales, de la reproducción o la confrontación de los andamiajes de poder en las diferentes escalas y ámbitos de la vida social. Son dos caras de una misma moneda: identidades producto de la dominación y la sujeción, e identidades producto de la lucha contra ellas.
<b>Son al mismo tiempo asignadas y asumidas</b>	Las identidades ponen en juego prácticas de asignación y de identificación. Sobre un eje se encuentra la identidad puramente asignada a individuos o a colectividades, ello requiere que estos sujetos se reconozcan parcialmente en la identidad asignada. En el otro eje se encuentra la identidad resultado de la pura identificación de los individuos o colectividades mismos. En su existencia ‘hacen sentido’ (múltiples, situados y hasta contradictorios) no sólo para quienes las asumen, sino también para quienes las asignan a otros.
<b>Constituyen sitios de lucha y</b>	Las identidades son objeto y mediadoras de las disputas sociales, de la reproducción o la confrontación de los andamiajes de poder en las diferentes

Aspectos cruciales sobre las Identidades	Características
<b>empoderamiento de sectores subalternizados o marginalizados</b>	escalas y ámbitos de la vida social. Foucault permite entender que las relaciones de poder y las de resistencia se encuentran estrechamente imbricadas.
<b>Hay que diferenciar las identidades proscritas y marcadas de las arquetípicas y naturalizadas</b>	Las proscritas y marcadas, "son aquellas que se asocian con colectividades estigmatizadas desde los imaginarios dominantes o hegemónicos". Para Valenzuela (1998) las estigmatizaciones ponen en juego el señalamiento de 'anormalidades' sociales que patologizan, criminalizan o condenan moral o estéticamente. Las identidades proscritas son en gran parte asignadas, algunas dejan de ser identidades para ser meros estereotipos. No todas las identidades marcadas son identidades proscritas. Existe gran variedad de identidades marcadas que operan no solo dentro de la 'normalidad' social sino que incluso dentro de sus más preciados ideales o arquetipos. La marcación refiere a lo explícito de los diacríticos, más que al contenido 'estigmatizado' o 'arquetípico' de las identidades. Las identidades proscritas y marcadas están asociadas con colectividades estigmatizadas desde imaginarios dominantes o hegemónicos. Las identidades naturalizadas son las que operan como paradigmas implícitos normalizados desde donde se marcan las identidades estigmatizadas.
<b>Deben considerarse punto de sutura, una articulación entre dos procesos, el de sujeción y el de subjetivación</b>	Para Stuart Hall (2003) la identidad es un punto de sutura, de articulación, en un momento concreto, entre: (1) los discursos y las prácticas que constituyen las posiciones de sujeto (mujer, joven, indígena, etc.) y (2) los procesos de producción de subjetividades que conducen a aceptar, modificar o rechazar estas posiciones de sujeto. Los dos procesos (la sujeción o la subjetivación) son relevantes para el análisis de las identidades, y lo son precisamente en ese punto de cruce, en esa sutura producida en un momento determinado (p.68). De acuerdo con Wade (2002) no puede perderse de vista el hecho de que los sujetos no son anteriores a las identidades, así como estas no son simples máscaras que puedan colocarse o quitarse a voluntad, tampoco se pueden considerar como jaulas de las cuales sea imposible escapar.
<b>El aspecto performativo de las identidades en la constitución del sujeto</b>	El carácter construido del sujeto es la precondition misma de su agencia. Para Stuart Hall (1996), esto hace parte de un fenómeno más amplio donde operan las identidades. Esto da a las cuestiones de cultura e ideología, y los escenarios de la representación –subjetividad, identidad, política– un lugar formativo, no meramente no expresivo, en la constitución de la vida social y política.
<b>Son polifónicas y multiacentuales.</b>	Ninguna identidad supone un significado estable y compartido por todos los individuos y colectividades de forma homogénea. Las identidades no son definidas de una vez y para siempre, las cadenas denotativas y connotativas asociadas a una identidad específica se desprenden de prácticas concretas, de las interacciones específicas entre diversos individuos donde se evidencia la multiplicidad de sus significados. En la práctica social las identidades acarrearán múltiples, contradictorios y, en ciertos aspectos, inconmensurables sentidos.
<b>Sus formas dominantes de conceptualización tienden a reproducir e inscribirse en las narrativas modernas, incluso aquellas que se representan como antimodernas o postmodernas</b>	Lawrence Grossberg caracteriza la narrativa moderna de la identidad como una lógica con tres componentes: la diferencia, la individualidad y la temporalidad. La diferencia opera como 'negatividad', una imagen invertida y en negativo de lo mismo, de la identidad. De ahí que la identidad y la diferencia sean el resultado de la gran máquina de binarismos y negatividad que caracteriza a la modernidad. La individualidad parte del supuesto que el individuo es una posición que define la posibilidad y la fuente de la experiencia (y, por tanto, del conocimiento), de la acción y del reconocimiento de sí mismo. La temporalidad no sólo supone que el tiempo y el espacio son separables, sino que establece una jerarquía donde el primero subsume al segundo. Grossberg cuestiona la predominancia del textualismo derridiano en muchos análisis contemporáneos de la identidad, y sugiere que encuadres como los ofrecidos por la genealogía foucaultiana o el esquizoanálisis deleuziano pueden ofrecer alternativas a este textualismo.

Fuente: elaborado a partir de Restrepo (2010, pp. 62-68).

Sin prejuzgar su aceptación por la ciencia moderna, Berger y Luckmann (2001) trabajan las teorías de identidad como fenómeno social, como “psicologías” insertas en teorías más amplias sobre la realidad, ya que “la psicología siempre presupone una cosmología”, una orientación a la realidad (pp. 217-218). Es decir que “la situación psicológica está relacionada con las definiciones sociales de la realidad en general y, de por sí, se define socialmente” (p. 219).

Con la aparición de las “psicologías” se define una “nueva relación dialéctica entre identidad y sociedad”, afirman Berger y Luckmann (2001, p. 219), una “relación entre la teoría psicológica y aquellos elementos de la realidad subjetiva que pretende definir y explicar”, lo que se complejiza al comprender que “las psicologías pertenecen a una dimensión de la realidad que posee la mayor y más continua relevancia subjetiva para todos los individuos”, en tal sentido, los autores proponen que “la dialéctica entre teoría y realidad afecta al individuo de manera probablemente directa e intensiva” (p. 219). De ahí que las teorías psicológicas sirvan para “legitimar los procedimientos establecidos en la sociedad para el mantenimiento y reparación de la identidad, proporcionando el eslabonamiento teórico entre la identidad y el mundo, ya que éstos se definen socialmente y se asumen subjetivamente” (pp. 219-220).

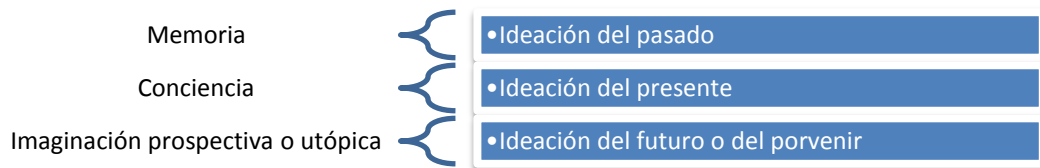
***La identidad se define por sus fronteras.*** Giménez ilustra la relación simbiótica entre cultura e identidad, sin embargo, plantea una tesis que parece contradecirla: “a pesar de todo lo dicho, la identidad de los actores sociales no se define por el conjunto de rasgos culturales que en un momento determinado la delimita y distingue de otros actores” (2005a, p. 17; 2009, p. 19). Retoma así la tesis básica de Fredrik Barth (1976), que refiere a las identidades étnicas, pero que podría generalizarse a otras formas de identidad. El fundamento empírico de esta tesis radica en la siguiente observación: “cuando se asume una perspectiva histórica o diacrónica, se comprueba que los grupos étnicos pueden –y suelen- modificar los rasgos fundamentales de su cultura manteniendo al mismo tiempo sus fronteras, es decir, sin perder su identidad”, por ello “la conservación de las fronteras entre los grupos étnicos no depende de la permanencia de sus culturas” (p.17; p.18). Por ejemplo, “un grupo étnico puede adoptar rasgos culturales de otros grupos, como la lengua y la religión, y continuar percibiéndose (y siendo percibido) como distinto de los mismos. Por lo tanto, la conservación de las fronteras entre los grupos étnicos no depende de la permanencia de sus culturas” (pp.17-18).

“(…) la fuerza de una frontera étnica puede permanecer constante a través del tiempo a pesar y, a veces, por medio de los cambios culturales internos o de los cambios concernientes a la naturaleza exacta de la frontera misma”, afirma Giménez (2005a, p. 18). Esta tesis soportada en el trabajo de A. Smith (1988), de Linnekin (1983) y de otros escritores, demuestra que “la fuerza de una frontera étnica puede permanecer constante a través del tiempo a pesar y, a veces, por medio de los cambios culturales internos o de los cambios concernientes a la naturaleza exacta de la frontera misma” (2005a, p. 19). De hecho, para Barth (1976, p. 19) “son las fronteras mismas y la capacidad de mantenerlas en la interacción con otros grupos lo

que define la identidad”, no los rasgos culturales seleccionados para marcar esas fronteras. Esto significa que las fronteras identitarias se definen siempre a través de marcadores culturales, en cualquier tiempo y lugar; estos marcadores pueden variar en el tiempo, de tal manera no son la expresión simple de una cultura preexistente heredada en forma intacta de los antepasados (p. 18).

**La memoria colectiva.** Con frecuencia las identidades colectivas remiten a la problemática de las “raíces” o de los orígenes, problemática asociada a la idea de una *memoria* o una tradición, afirma Giménez (2009, p. 20). En palabras de Candau (1998a, p. 5), la memoria es el gran nutriente de la identidad, su pérdida, el olvido, significa perder la identidad, esto explica que las representaciones de la identidad sean indisolubles con el sentimiento de continuidad temporal. Durkheim, soportado en Desroche (1973, p.211), es quien mejor define la memoria y la puntualiza en términos de la *ideación del pasado*, en contraposición a la conciencia como la *ideación del presente* y a la *imaginación prospectiva o utópica*, entendida como la *ideación del futuro* o del porvenir (2009, p. 20). (Ilustración 5).

**Ilustración 5. Memoria, conciencia e imaginación**



Fuente: elaborado a partir de Giménez (2009, p. 20), de Durkheim y Desroche (1973, p.211)

La “*ideación*” es una categoría sociológica introducida por Durkheim que pretende “subrayar el papel activo de la memoria”, la cual “no se limita a registrar, a recordar o a reproducir mecánicamente el pasado, sino que realiza un verdadero *trabajo* sobre el pasado, un trabajo de selección, de reconstrucción, y, a veces, de transfiguración o de idealización” (Giménez, 2009, p. 21). Desde esta perspectiva la memoria no sólo puede asociarse a la “*representación*”, sino que debe ser entendida también desde la “*construcción*”, por ello no se trata sólo de “*memoria construida*” sino de “*memoria constituyente*”.

En la identidad, Giménez (2009, p. 21) reconoce la existencia de una memoria individual y una colectiva, ya sea que sus portadores o soportes subjetivos sean el individuo o una colectividad social. El autor llama la atención sobre la diferencia del estatuto ontológico de la memoria individual y de la colectiva. La memoria individual puede designar una facultad, la colectiva denota una representación (p.21). Para Candau (1998a, p. 15) es importante no psicologizar la memoria colectiva, si bien el individuo cuenta con recuerdos personales que tienen por soporte su memoria psicológica individual, participa de una memoria colectiva que le ha sido

transmitida por el grupo en forma de representaciones sociales de un pasado compartido. La memoria colectiva es la memoria de un grupo, pero esta menos articulada entre los miembros del grupo.

Siguiendo a Maurice Halbwachs, Giménez (2009, p. 21) reconoce que “la memoria colectiva requiere de marcos sociales, uno de cuyos elementos es la territorialidad” (p. 21). De forma analógica, compara el territorio con el cerebro: “el territorio es a la memoria colectiva como el cerebro a la memoria individual” (p.21). El territorio no es un cuerpo virgen, es una superficie marcada, tatuada por infinidad de huellas del pasado del grupo, que configura puntos de referencia para el recuerdo. Es tan imperiosa la necesidad de organización espacial de la memoria colectiva que en situaciones de migración, expatriación o exilio, “los grupos humanos inventan espacios imaginarios totalmente simbólicos para anclar allí sus recuerdos” (p. 22). Las dos memorias se interrelacionan, la individual es irreducible a la colectiva, “pero se recorta siempre sobre el fondo de una cultura colectiva de naturaleza mítica o ideológica, uno de cuyos componentes es precisamente la memoria colectiva”, donde “todo individuo percibe, piensa, se expresa y ve el mundo en los términos que le proporciona su cultura” (p. 22).

Los antropólogos distinguen la *memoria fuerte* de la *memoria débil*. La *memoria fuerte* es una “memoria masiva, coherente, compacta y profunda que se impone a la gran mayoría de los miembros de un grupo, cualquiera sea su dimensión o su talla” (Candau, 1998a, p. 40). Una memoria fuerte genera identidades fuertes, como es el caso de la memoria religiosa de las iglesias y de las denominaciones, la memoria étnica o la memoria genealógica. La *memoria débil* es “una memoria sin contornos bien definidos, difusa y superficial que difícilmente es compartida por un conjunto de individuos cuya identidad, por este hecho, resulta relativamente inasible” (p. 40). Esta se encuentra en las ciudades y en las grandes metrópolis.

La memoria colectiva es aprendida, por ello necesita reactivarse permanentemente, para evitar la amenaza del olvido, de ahí el papel de las conmemoraciones y de celebraciones semejantes, tales como marchas y otras manifestaciones, que configuran la memoria colectiva en el acto. Se aprende a través de procesos generacionales de socialización, por la “tradicición”, un proceso de comunicación de la memoria de generación en generación.

***La identidad, un atributo relacional de los actores sociales.*** La tradición sociológica instaurada por Simmel, define la identidad individual en relación con el conjunto de sus pertenencias sociales (étnicas, nacionales, religiosas, familiares). En palabras de Giménez (2005b, p. 502) “la identidad de los individuos es multidimensional y no “fragmentada” en múltiples identidades, como afirman los teóricos postmodernos”. Pero el autor niega la posibilidad de hablar de una cultura global, en este sentido propone, en aras de la interconexión de las culturas, hablar de una cultura globalizada, de “identidades colectivas débiles” movilizadas en función de un proyecto o ideal común. Respecto de las identidades colectivas, como una reacción directa a los fenómenos globalizantes, Giménez acude al estudio de Castels (2000) sobre el surgimiento y la multiplicación de identidades subnacionales. Castels propone una formación de



“identidades progresistas y proyectivas, que no se construyen en la sociedad civil basada en el mercado y las instituciones que lo legitiman, sino en los movimientos comunitarios de resistencia a la globalización” (Giménez, 2005b, p. 507).

La tesis central de Giménez (2005a, p. 7), con respecto a la problemática de la identidad, es que “la identidad se predica en sentido propio solamente de sujetos individuales dotados de conciencia, memoria y psicología propias, y sólo por analogía de los actores colectivos, como son los grupos, los movimientos sociales, los partidos políticos, la comunidad nacional y, en el caso urbano, los vecindarios, los barrios, los municipios y la ciudad en su conjunto”. Un gran problema en ciertos sectores de las ciencias sociales, es la tendencia a “psicologizar las categorías estadísticas, los grupos y los colectivos” (p. 7). Para el autor, hablar de la “psicología de la mujer” o de la “psicología de la juventud” o de la “psicología del mexicano”, es una aberración sociológica, ya que se están “psicologizando” agregados estadísticos que no pueden ser tratados como si fueran actores sociales. De ahí la importancia de su tesis según la cual “la identidad se predica en sentido propio solamente de los sujetos individuales dotados de conciencia, memoria y psicología propias, y sólo por analogía de los actores colectivos” (p. 7).

Lo anterior conduce a otra tesis fundamental del autor: “la teoría de la identidad se inscribe dentro de una teoría de los actores sociales”, su origen en las teorías de la acción no es casualidad, de hecho, “no puede existir “acciones con sentido” sin actores, y la identidad constituye precisamente uno de los parámetros que definen a estos últimos” (Giménez, 2005a, p. 7). Para explicar mejor su segunda tesis, define los parámetros fundamentales que determinan un actor social (Tabla 32).

**Tabla 32. Parámetros fundamentales que definen a un actor social**

1	Todo actor ocupa siempre una o varias posiciones en la estructura social. Para algunos sociólogos norteamericanos los actores son indisolubles de las estructuras y deben ser estudiados siempre como “actores-insertos-en-sistemas” ( <i>actors-in-system</i> ).
2	Ningún actor se concibe sino en interacción con otros, sea en términos inmediatos (cara a cara), sea a distancia (por Skype).
3	Todo actor social está dotado de alguna forma de poder, en el sentido de que dispone siempre de algún tipo de recursos que le permite establecer objetivos y movilizar los medios para alcanzarlos.
4	Todo actor social está dotado de una identidad, la imagen distintiva que tiene de sí mismo en relación con otros. Se trata, de un atributo relacional y no de una “marca” o de una especie de placa que cada quien lleva colgado del cuello.
5	En estrecha relación con su identidad, todo actor social tiene un proyecto, alguna forma de anticipación del porvenir. Un mismo actor social puede tener múltiples proyectos. El proyecto personal o colectivo está ligado con la percepción de su identidad, porque deriva de la imagen que tiene de sí mismo y, por ende, de sus aspiraciones.
6	Todo actor social se encuentra en constante proceso de socialización y aprendizaje, lo cual quiere decir que está haciéndose siempre y nunca termina de configurarse definitivamente.

Fuente: elaborado a partir de Giménez (2005a, pp. 8-9)

En una primera aproximación al concepto de identidad, Giménez (2009, p. 11) se acerca a la idea que tenemos de “nosotros mismos” y de “los otros”, una “representación de nosotros mismos en relación con los demás”, que conduce a las comparaciones para encontrar semejanzas y diferencias. Lo que distingue unos grupos de otros, unas personas de otras, es “la

cultura que compartimos con los demás a través de nuestras pertenencias sociales, y el conjunto de rasgos culturales particularizantes que nos definen como individuos únicos, singulares e irrepetibles” (p. 11). En otras palabras “los materiales con los cuales construimos nuestra identidad para distinguirnos de los demás son siempre materiales culturales” (p. 11). De ahí que para Giménez (2007) la cultura sea la fuente “de la identidad sentida, vivida y exteriormente reconocida de los actores sociales que interactúan entre sí en los más diversos campos” (p. 11). Entendiendo por “actores sociales”, en sentido riguroso desde Robert Merton (1965), los individuos, grupos y colectividades (las “comunidades imaginadas” de Benedict Anderson). Donde lo que distingue a un actor social, es su capacidad de actuar y movilizarse o ser movilizado.

“(…) la identidad se aplica en sentido propio a los sujetos individuales dotados de conciencia y psicología propias, pero sólo por analogía a las identidades colectivas”, afirma Giménez (2009, p. 12), en este sentido, los grupos y las colectividades carecen de conciencia y psicología propias, lo que lleva al autor a trabajar la diferencia entre identidad individual e identidad colectiva.

**Identidades Individuales.** Para Pierre Bourdieu “existir socialmente es también ser reconocido, y por cierto ser reconocido como distinto” (1980, p. 66). Para Giménez (2005a, p. 9) la identidad es siempre “la identidad de determinados actores sociales que en sentido propio sólo son los actores individuales, ya que estos últimos son los únicos que poseen conciencia, memoria y psicología propias”. Sin embargo, el concepto de identidad también puede aplicarse analógicamente a grupos y colectivos carentes de conciencia propia porque constituyen “sistemas de acción”. En los dos casos, el autor propone una serie de elementos que implica el concepto de identidad: “la permanencia en el tiempo de un sujeto de acción”, el “ser concebido como una *unidad* con límites”, el “que lo distinguen de todos los demás sujetos”, aunque también “se requiere el reconocimiento de estos últimos” (2005a, p. 9; 2009, p. 12). En términos generales, la problemática de la identidad puede ser abordada a escala de los individuos o a escala de los grupos o colectivos.

Vista desde los sujetos individuales, Giménez (2009, p. 12) define la identidad como “un proceso subjetivo (y frecuentemente auto-reflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la auto asignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo”. Para explicar la configuración de las Identidades Individuales, Giménez (2005a, pp. 13-14) construye una tesis complementaria soportado en Bourdieu (1980), según la cual “la auto identificación del sujeto tiene que ser reconocida por los demás sujetos con quienes interactúa para que exista social y públicamente”, porque, “el mundo social es también representación y voluntad, y existir socialmente también quiere decir ser percibido, y por cierto ser percibido como distinto” (p.142). Esa auto identificación del sujeto, de la que habla Giménez (2009, p. 13), necesita “ser *reconocida* por los demás sujetos con quienes interactúa

para que exista social y públicamente”. En palabras de Cooley (1922) se podría afirmar que la identidad individual es una “identidad de espejo” (*looking glass self*), que resulta de “cómo nos vemos” y “cómo nos ven los demás”. Entendido como un proceso dinámico y cambiante, para el autor la identidad es un fenómeno de reconocimiento permanente que constituye identidades, en el sentido hegeliano.

“El fenómeno del *reconocimiento* (la *Anerkennung* de Hegel) es la operación fundamental en la constitución de las identidades”, asevera Giménez (2005a, p. 14). Al respecto, Pizzorno (2000, p. 205) afirma que en gran medida la identidad del sujeto es definida por otros, en particular aquellos que desde una posición dominante, se atribuyen el poder de otorgar reconocimientos “legítimos”. Sin embargo, para Giménez esto no implica que el sujeto sea prisionero de cómo lo ven los demás. Según Irving Goffman, junto a la producción situacional o dramática del *self*, se presenta su frecuente inconformismo, donde “el yo-identidad no se limita a ratificar modelos de comportamiento generalizados satisfaciendo las expectativas de otros” (p. 14). De ahí la *fenomenología* de la “lucha por el reconocimiento” de Hegel, “luchamos para que los otros nos reconozcan tal como nosotros queremos definirnos, mientras que los otros tratan de imponernos su propia definición de lo que somos” (p. 14).

Apoyado en Habermas (1987), Giménez afirma que “la identidad del individuo no es simplemente numérica, sino también una identidad cualitativa que se forma, se mantiene y se manifiesta en y por los procesos de interacción y comunicación social” (2005a, p. 10); por ello, “si se acepta que la identidad de un sujeto se caracteriza ante todo por la voluntad de distinción, demarcación y autonomía respecto de otros sujetos, se plantea naturalmente la cuestión de cuáles son los atributos diacríticos a los que dicho sujeto apela para fundamentar esta voluntad” (2009, p. 13). Esos elementos configuran una doble serie de atributos distintivos, de naturaleza cultural: 1) los atributos de *pertenencia social* (lo socialmente compartido) que implican la identificación del individuo con diferentes categorías, grupos y colectivos sociales, y 2) los atributos *particularizantes* (lo individualmente único) que determinan la unicidad idiosincrática del sujeto en cuestión (2005a, p. 10; 2009, p. 13). Por ello el autor afirma que “la identidad de una persona contiene elementos de lo “socialmente compartido”, resultante de la pertenencia a grupos y a otros colectivos, y de lo “individualmente único”” (2005a, p. 10). Lo socialmente compartido configura elementos colectivos que destacan las semejanzas; lo individualmente único conforma elementos individuales que enfatizan las diferencias. No obstante la conjugación de los dos constituye “la identidad única, aunque multidimensional, del sujeto individual” (p.10). Mientras los primeros definen las similitudes, un “conjunto de pertenencias sociales” (G. Simmel), los segundos enfatizan la diferencia (2009, p. 13). De esta manera, los atributos “caracterológicos”, los “estilos de vida”, la red personal de “relaciones íntimas” (alter-ego), el apego efectivo a cierto conjunto de “objetos materiales entrañables” y la “biografía personal incanjeable del sujeto”, constituyen formas en que las personas se identifican y distinguen de los demás (2005a, pp. 12-14; 2009, p. 15).

**Identities Colectivas.** Las identidades colectivas se construyen por analogía con las identidades individuales, lo que lleva a determinar que las dos formas de identidad son a la vez diferentes y en algún sentido semejantes, afirma Giménez (2005a, p. 14). La Tabla 33 presenta como se diferencian las identidades colectivas de las individuales y la Tabla 34 sus similitudes.

**Tabla 33. Diferencias de las identidades colectivas con las individuales**

1) Carecen de autoconciencia y de psicología propia	<p>“Los grupos y otras categorías colectivas carecen de autoconciencia, de “carácter”, de voluntad o de psicología propia”, por ello, debe evitarse su abusiva “personalización”, tendencia a atribuirle rasgos propios de la personalidad que corresponden al sujeto individual. Este punto se desarrolla en la identidad individual.</p> <p>“Contrariamente a la concreción corporal de las identidades individuales, las colectivas no constituyen entidades discretas, homogéneas y nítidamente delimitadas, razón por la cual se debe evitar reificarlas, naturalizarlas o sustancializarlas indebidamente”. (...) “un grupo o una comunidad no constituyen una entidad discreta y claramente delimitada como nuestro cuerpo, que es la entidad material y orgánica en la que se concreta nuestra identidad individual”. El sujeto sabe dónde empieza y termina su cuerpo, mas no puede dar cuenta de un partido político o una congregación, para ello debe permanentemente utilizar macro o micro políticas de grupalización.</p>
2) No son entidades discretas, homogéneas y bien delimitadas	<p>“Las identidades colectivas no constituyen un dato, un componente “natural” del mundo social, sino un “acontecimiento” contingente y a veces precario producido mediante un complicado proceso social que el analista debe dilucidar”. En otras palabras, “los grupos se hacen y se deshacen, están más o menos institucionalizados u organizados, pasan por fases de extraordinaria cohesión y solidaridad colectiva, pero también por fases de declinación y decadencia que preanuncian su disolución”.</p>
3) No constituyen un “dato”, sino un “acontecimiento” contingente que tiene que ser explicado	<p>“Las identidades colectivas no constituyen un dato, un componente “natural” del mundo social, sino un “acontecimiento” contingente y a veces precario producido mediante un complicado proceso social que el analista debe dilucidar”. En otras palabras, “los grupos se hacen y se deshacen, están más o menos institucionalizados u organizados, pasan por fases de extraordinaria cohesión y solidaridad colectiva, pero también por fases de declinación y decadencia que preanuncian su disolución”.</p>

Fuente: elaborado a partir de Giménez (2005a, p. 14; 2009, p. 16)

**Tabla 34. Semejanzas entre las identidades individuales y las colectivas**

<b>Capacidad de diferenciarse de su entorno, de definir sus propios límites</b>	Al igual que las identidades individuales, las colectivas tienen “la capacidad de diferenciarse de su entorno, de definir sus propios límites, de situarse en el interior de un campo y de mantener en el tiempo el sentido de tal diferencia y delimitación, es decir, de tener una ‘duración’ temporal” (Sciolla, 1983, p.14), todo ello no por sí mismas –ya que no son organismos ni “individuos colectivos”-, sino a través de los sujetos que la representan o administran invocando una real o supuesta delegación o representación (Bourdieu, 1984, p.49)”.
<b>Sistema de relaciones y representaciones</b>	La reflexión contemporánea sobre la identidad –dice el sociólogo italiano Alberto Melucci (1982)- nos incita cada vez más a considerarla no como una “cosa”, como la unidad monolítica de un sujeto, sino como un sistema de relaciones y de representaciones (p.68). En este sentido, para Melucci (2001) la identidad colectiva implica en primer lugar “una definición común y compartida de las orientaciones de la acción del grupo en cuestión, es decir, los fines, los medios y el campo de la acción”. En segundo lugar, “implica vivir esa definición compartida no simplemente como una cuestión cognitiva, sino como valor o, mejor, como “modelo cultural” susceptible de adhesión colectiva, para lo cual se le incorpora a un conjunto determinado de rituales, prácticas y artefactos culturales”. Finalmente, implica “construirse una historia y una memoria que confieran cierta estabilidad a la autodefinición identitaria; en efecto, la memoria colectiva es para las identidades colectivas lo que la memoria biográfica para las identidades individuales”.

Fuente: elaborado a partir de Giménez (2005a, p. 15; 2009, pp. 16-17).

Para definir la Identidad Colectiva, Giménez (2005a, pp. 15-16) acude a Alberto Melucci, quien en *Challenging codes* (2001), hace una de las contribuciones más significativas a la teoría de las identidades colectivas. Melucci (2001, p. 20) construye el concepto de identidad colectiva – como categoría analítica- a partir de una teoría de la *acción colectiva*. En tal sentido, la identidad (acción) colectiva se concibe como “un conjunto de prácticas sociales que involucran simultáneamente a cierto número de individuos o –en un nivel más complejo- de grupos”, que “exhiben características morfológicas similares en la contigüidad temporal y espacial”, que “implican un campo de relaciones sociales”, destacando “la capacidad de la gente involucrada

para conferir un sentido a lo que está haciendo o va a hacer” (2005a, pp. 15-16). Así entendida, la *acción colectiva* abarca una variedad de fenómenos empíricos: movimientos sociales, conflictos étnicos, acciones guerrilleras, manifestaciones de protesta, huelgas, motines callejeros, movilizaciones de masa, entre otros.

Melucci (2001, p. 18) define la “identidad colectiva” como “la capacidad de un grupo o de un colectivo para la acción autónoma, así como su diferenciación de otros grupos colectivos”, esto requiere una “autoidentificación” para “lograr el reconocimiento social”, donde, la capacidad del sujeto de diferenciarse de los otros, debe ser reconocida por esos “otros” (p. 18). También requiere de una dimensión relacional, donde la identidad colectiva “comporta una tensión irresuelta e irresoluble entre la definición que un movimiento ofrece de sí mismo y el reconocimiento otorgado al mismo por el resto de la sociedad” (p. 18). Emerge entonces el conflicto, como representación de esa discrepancia y de las tensiones que ella genera, así, en el conflicto social es imposible la reciprocidad, generando la lucha por la apropiación de recursos escasos (p. 18).

Las acciones colectivas suponen *actores colectivos* dotados de identidad, lo que permite explicar la intencionalidad y el sentido de la *acción colectiva*. La unidad distintiva de esta acción colectiva se encuentra en “la definición *interactiva y compartida* concerniente a las *orientaciones* de su acción y al *campo* de oportunidades y constreñimientos dentro del cual tiene lugar dicha acción” (Melucci, 2001, p. 70). Para el autor la identidad colectiva implica *definiciones cognitivas* concernientes a las orientaciones de la acción: a los fines, los medios y el campo de acción. Estos elementos son incorporados a una serie de rituales, prácticas y artefactos culturales, facilitando que los sujetos involucrados puedan asumir las orientaciones de la acción definidas como “valor” o como “modelo cultural” susceptible de adhesión colectiva. Esto permite entender por qué se produce siempre una especie de *involucramiento emocional* en la definición de la identidad colectiva. Dicho involucramiento permite a los individuos sentirse parte de una común unidad. “Las pasiones y los sentimientos, el amor y el odio, la fe y el miedo forman parte de un cuerpo que actúa colectivamente, de modo particular en áreas de la vida social menos institucionalizadas, como aquellas donde se mueven los movimientos sociales” (2001, pp. 70-71). En este sentido, para Giménez (2005a, p. 17) “la participación en la acción colectiva comporta un sentido que no puede ser reducido al cálculo de costo-beneficio” porque “moviliza también emociones”. Así, desde una dimensión relacional surge el conflicto como el esqueleto de una teoría de la identidad colectiva.

## 4.2. Ejes del debate sobre la Identidad

*A Latinoamérica —orilla geográfica ubicada en el borde desvalido, no garantizado de los pactos hegemónicos— le sirve el cuestionamiento postmoderno a las jerarquías centradas de la razón universal. La postmodernidad desorganiza y reorganiza la ‘procesualidad’ de las fases: tradición y modernidad dejan de contraponerse bajo el signo del antagonismo entre lo viejo (repetición) y lo nuevo (transformación). Según esto la modernidad no vino aquí a sustituir la tradición sino a entremezclarse con ella en una revoltura de signos que juntan atraso y avance, oralidad y telecomunicación, folclor e industria, mito e ideología, rito y simulacro. Nelly Richard.*

Para Martín-Barbero (2010, p. 77) “la subida de la marejada identitaria que presenciamos” no pertenece a un solo movimiento o es uncausal; “las razones y los motivos se entrelazan en tramas hechas de postergadas reivindicaciones históricas, reclamaciones territoriales, tenaces prejuicios racistas, exaltaciones religiosas, súbitas escisiones de memoria, largas luchas por el reconocimiento y, atravesando todos esos materiales, poniéndolos en ebullición, antiguas y nuevas luchas de poder”. La diversa configuración de estas tramas, torna confusa la reflexión desde donde se intenta comprender los fenómenos dada la cantidad de presuposiciones que contiene y de posiciones que encubre, lo que lleva a trazar los principales ejes sobre los cuales se da el debate. América Latina atraviesa en este momento tres ámbitos estratégicos de identidad: el de las comunidades tradicionales, el de la cultura nacional y el de las nuevas culturas urbanas.

#### 4.2.1. *Fundamentalismos como modos de resistencia y pertenencia*

El primer eje del debate para Martín-Barbero (2010, p. 78) son “los fundamentalismos como modos de resistencia y de pertenencia”. Un fundamentalismo identitario que surge de la forma como los sujetos colectivos reaccionan ante la amenaza de la globalización, más interesada en los instintos básicos (impulsos de poder y cálculos estratégicos) que en las identidades, pues trata de disolver la sociedad en cuanto “comunidad de sentido” y sustituirla por un mundo hecho de mercados, redes y flujos de información. Los países de la periferia sienten una desconexión que se traduce en exclusión social y cultural, con el empeoramiento de las condiciones de vida de la mayoría de la población, gracias a la ruptura del contrato social entre trabajo, capital y Estado, y la destrucción de aquella solidaridad que hacía posible la seguridad social. Para Castels (1999, p. 48) es un fundamentalismo hecho de enfurecidas resistencias y de afiebradas búsquedas de sentido. *Resistencias* ante el proceso de individualización y atomización social, a la intangibilidad de unos flujos que interconectados difuminan los límites de pertenencia y tornan inestables los contextos espaciales y temporales del trabajo y de la vida. *Búsquedas* de una identidad social y personal que “basándose en imágenes del pasado y proyectándolas en un futuro utópico, permitan superar los insoportables tiempos presentes” (p.48).

Para Martín-Barbero (2010, p. 78) “la sociedad red” no constituye un “fenómeno de conexiones tecnológicas”, es la “disyunción sistémica de lo global y lo local mediante la fractura de sus marcos temporales de experiencia y de poder”, frente a “la élite que habita el espacio atemporal de las redes y los flujos globales”, dado que, “las mayorías en nuestros países habitan aún el espacio/tiempo local de sus culturas, y frente a la lógica del poder global se refugian en la lógica del poder comunal”. En este sentido, el *multiculturalismo* constituye la forma en que las comunidades culturales responden a la amenaza global, y lo hacen desde la singularidad de la cultura y desde la necesidad que la gente tiene de ejercer algún tipo de control sobre su entorno sociocultural. Ese multiculturalismo enlaza dos movimientos separados, enlazables y entrelazados: la resistencia como implosión y como impulso de

construcción. Hay una trinchera de todo aquello que contenga o exprese alguna forma colectiva de identidad, desde lo étnico y lo territorial, hasta lo religioso y lo nacional, con sus solapamientos múltiples. Pareciera que con la caída de las fronteras que durante siglos demarcaron diferentes mundos, con distintas ideologías políticas, diversos universos culturales, quedaran al descubierto las contradicciones del discurso universalista de occidente. Así, ante la ausencia de fronteras que diferencien al otro, aparece el flujo de mercancías y de información, como la nueva forma de poner a “cada cual en su sitio”.

#### 4.2.2. *Desencantamiento del mundo y desmoralización colectiva*

Un segundo eje del debate, afirma Martín-Barbero (2010) coloca la globalización en el foco de la reflexión sobre la crisis de legitimidad del sistema social y la confrontación de las sociedades actuales con los límites de la modernidad. Esta crisis de legitimidad pone al descubierto que no existe una producción administrativa del sentido. Dicha crisis, según Habermas (1975, 1989), ha sido construida por tres tendencias que marcan las “*transformaciones estructurales de las imágenes del mundo*”: 1) los elementos dominantes de la tradición cultural dejan de valer como interpretaciones de la historia en su conjunto; 2) las cuestiones prácticas ya no remiten a ámbitos de verdad y los valores pierden su racionalidad propia; 3) la ética secular se desprende del derecho natural racional amenazando los contenidos utópicos de la tradición. Con la quiebra de las “*imágenes del mundo*” se hace visible la desintegración de lo social: las identidades, tanto individuales como grupales, pierden su fundamento y desplazan los conflictos sociales hacia el plano de los problemas psíquicos. Habermas (1989, p. 412) en su investigación sobre las *patologías de la subjetividad* encuentra una sociedad en la que “el estado se autonomiza frente al mundo de la vida constituyendo un fragmento de socialidad vacía de contenido normativo, y a los imperativos de la razón que rigen en el mundo de la vida les opone sus propios imperativos basados en la conservación del sistema”. Se presenta entonces una desconexión entre sistema y mundos de vida por la disyunción entre los subsistemas de dinero y de poder, del mercado y del Estado, diferenciación que facilita nuevas formas de resistencia provenientes de los mundos de la vida, y de los movimientos sociales que plantean su acción menos en términos de gobernabilidad que de fortalecimiento de las identidades colectivas.

Para Martín-Barbero (2010), el análisis de los modos en que las patologías de la modernidad obstaculizan la construcción de identidades, se ha visto enriquecida en los últimos años por la reflexión sobre la *sociedad del riesgo* (Beck) y su correlato crítico, la *reflexividad*. La sociedad ha tomado conciencia de su “*ambigüedad estructural*” en la modernidad, con la entrada en crisis de las instituciones y las “*fuentes de significado*” con y sobre las que se construyó la modernidad industrial: el trabajo, la política, la familia, en otras palabras, “el sistema nervioso del orden social cotidiano”, las bases mismas de la vida en común (Beck, 1998a, pp. 95-199). El mundo interior queda afectado con el desconcierto interior, así como la intimidad de las personas, el ámbito de la subjetividad y de la identidad (Giddens, 1995). El malestar de la

personalidad –el malestar del “yo”- emerge en forma desconcertante entre la población joven, lo que permite evidenciar el rechazo a la sociedad y su refugio en el olvido extático (con x de éxtasis), junto a la fusión neotribal, donde millones de jóvenes alrededor del mundo se juntan en silencio para estar juntos, no para hablar, sino para escuchar el *metal* más duro, fundiéndose en una furia, una rabia que se proyecta en la música actual, “indicando de qué contradictoria mezcla de pasividad y agresividad está hecho el nosotros que experimentan los más jóvenes” (Giddens, 1998, pp. 19-37).

Desincorporado de la tradición y de la experiencia social el saber especializado, instrumental, se auto-valida en el propio sistema tecno-científico, sin relación alguna con el vivir social (Lipovetsky, 1992; Maldonado, 1997; Postman, 1994; Serres, 1990). En palabras de Martín-Barbero (2010), la sociedad se expone a la misma paradoja: ***la expansión tecnológica, con la que se busca abolir la inseguridad, intensifica el control sin proporcionar seguridad***. Post-racional, la sociedad del riesgo asiste al retorno de la incertidumbre, que corroe los ámbitos intelectual y emocional, desestabilizando las bases de cualquier moral. En palabras de Bauman (2002) la sociedad está dispuesta a ceder cada vez mayores espacios de independencia y libertad a cambio de –‘una falsa’- mayor seguridad. La sociedad delega en el individuo la búsqueda de valores de cohesión y de *contextos de confianza* con los que hacer frente a la ‘aridez ética’ (1993) que hoy asola los campos de acción y de valores abiertos por la tecnología pero que no son reducibles a decisiones técnicas. De donde emerge una pregunta, ¿cómo construir identidades no autodestructivas cuando se vive a la intemperie, en un erial ético y relacional? (2010, p. 82).

### **Nuevas identidades, escenarios de construcción de los sujetos**

La crisis identitaria tiene la figura del desencanto y de la desmoralización, además, ella configura el espacio de surgimiento de identidades que se renuevan desde la actual condición humana. Habermas constata el descentramiento que sufren las sociedades complejas por la ausencia de una instancia central de regulación y autoexpresión, donde incluso “las identidades colectivas están sometidas a la oscilación en el flujo de las interpretaciones ajustándose más a la imagen de una red frágil que a la de un centro estable de autorreflexión” (1989, p. 424).

Stuart Hall (1999) asume la fragilización de aquello que se suponía fijo y la desestabilización de lo que se creía uno: “un tipo nuevo de cambio estructural está fragmentando los paisajes culturales de clase, género, etnia, raza y nacionalidad, que en el pasado nos habían proporcionado sólidas localizaciones como individuos sociales” (Martín-Barbero, 2010, p. 82). Estas transformaciones también están cambiando las identidades personales. Dicho cambio apunta a la multiplicación de referentes desde donde el sujeto se identifica como tal, pues el descentramiento no es solo de la sociedad sino de los individuos, que ahora viven una integración parcial y precaria de las múltiples dimensiones que los conforman. El individuo ya no es indivisible, y cualquier unidad que se postule tiene mucho de “unidad imaginada” (p. 82).



Lo anterior no puede confundirse con la celebración de la *diferencia* convertida en *fragmentación*, proclamada por buena parte del discurso posmoderno y rentabilizada por el mercado (Martín-Barbero, 2010, p.82). La celebración de las identidades *débiles* tiene una fuerte relación con la celebración de las desregulaciones del mercado, propia de la ideología neoliberal que orienta el curso de la globalización, de la que D. Harvey (1989, p. 269) explicita la paradoja, “cuanto menos decisivas se tornan las barreras espaciales tanto mayor es la sensibilidad del capital hacia las diferencias del lugar y tanto mayor el incentivo para que los lugares se esfuercen por diferenciarse como forma de atraer el capital”. De esta manera se conduce la identidad local a una representación de la diferencia que la haga comercializable, sometida a los maquillajes que refuercen su exotividad y a las hibridaciones que neutralicen sus rasgos más conflictivos. Es la otra cara de la globalización acelerando las operaciones de desarraigo con que intenta inscribir las identidades en las lógicas de los flujos: dispositivo de traducción de todas las diferencias culturales a la lengua franca del mundo tecno-financiero y volatilización de las identidades para que floten libremente en el vacío moral y la indiferencia cultural (Martín-Barbero, 2010, p. 83).

Para Mouffe (1996) y Pimentel y cols. (1996), el *movimiento feminista* produce una perspectiva radicalmente nueva de la identidad frente al esencialismo identitario existente, ya que afirma el carácter dividido y descentrado del sujeto, al tiempo que se niega a aceptar una concepción de la identidad infinitamente fluida y maleable. A partir de esto es posible inscribir las políticas de identidad dentro de la política de emancipación humana, replantear el sentido de la política, postulando la reacción de un nuevo tipo de sujeto político. Este movimiento incorpora el sentimiento de daño y victimización y el de reconocimiento y empoderamiento, que recupera para el proceso de construcción identitaria, tanto desde la disputa de poder en el ámbito de los imaginarios como lo que se produce en la materialidad de las relaciones sociales. La afirmación de una subjetividad descentrada y fracturada, así como la multiplicidad de identidades en pugna, aparecen en el feminismo no como postulado teórico sino como resultado de la exploración de la propia experiencia de la opresión, afirma Martín-Barbero (2010, p. 84).

Otra propuesta es la de *políticas del reconocimiento* elaborada por Charles Taylor (1998). El autor propone superar la concepción clásica de griegos y romanos de la ley, la cual dotaba de personalidad al pueblo, para incrustarla en la base de la modernidad política donde se aloja “la idea de que el pueblo cuenta con una identidad anterior a alguna estructuración política” (p. 56). Desde una formulación hegeliana, su idea de reconocimiento se encuentra entre la distinción del “honor” tradicional como concepto y principio jerárquico, y la “dignidad” moderna como principio igualitario. Fuera del concepto de castas, la identidad es considerada como expresión que da sentido y valor a la vida del individuo. De ahí que la identidad del sujeto individual o colectivo viva o dependa del reconocimiento de los otros, se construye en el dialogo y el intercambio, donde los individuos o grupos se sienten despreciados o reconocidos por los demás. A diferencia de una identidad atribuida por una estructura preexistente como

la nobleza o la plebe, la identidad moderna se construye en la negociación del reconocimiento por los otros. (Martín-Barbero, 2010, pp.84-85).

Como afirman Bhabha (1977) y Marinas (1995), la relación entre expresividad y reconocimiento de la identidad se hace visible en el verbo *contar*, donde la relación de la narración con la identidad es constitutiva: no hay identidad cultural que no sea contada. De ahí la nueva comprensión de la identidad como una *construcción que se relata*. En su sentido más denso y desafiante la idea de multiculturalidad apunta ahí: a la configuración de sociedades en las que las dinámicas de la economía y la cultura-mundo movilizan, la heterogeneidad de los grupos y su readecuación a las presiones de lo global, y la coexistencia al interior de una misma sociedad de códigos y narrativas muy diversas, conmocionando así la experiencia que hasta ahora se tenía de identidad. (Martín-Barbero, 2010, p. 84).

#### 4.2.3. Universalidad de los particularismos

El tercer eje del debate para Martín-Barbero (2010, p. 84) gira en torno a la relación particularismo y universalismo. E. Laclau (1996, p. 40) trata de responder la pregunta de si las relaciones entre universalismo y particularismo son relaciones de mutua exclusión. A través de un análisis histórico, el autor acude a los tres momentos que ha vivido esa relación en Occidente: la filosofía antigua clásica, el cristianismo y el pensamiento actual (Tabla 35).

**Tabla 35. Momentos que han definido la relación entre universalismo y particularismo en Occidente**

<b>Momentos</b>	<b>Universalismo Vs Particularismo</b>
<i>La filosofía antigua-clásica</i>	Lo particular realiza en sí mismo lo universal –hace parte de ello-, o bien lo particular niega lo universal afirmándose como particularismo, que hace de la universalidad una particularidad definida por una exclusión ilimitada.
<i>El cristianismo</i>	La universalidad hace referencia a los acontecimientos que enlazan la escatología: entre lo universal y lo particular, que es el cuerpo en que se encarna, ninguna posibilidad de mediación fuera de Dios. Esa posibilidad de <i>encarnación</i> de lo universal en lo particular va a introducir en la historia una lógica que, secularizada, marcará a Occidente en forma imborrable: la lógica del “agente privilegiado de la Historia, cuyo cuerpo particular era el vehículo de una universalidad que lo trascendía” (p. 48). Esa es la “clase universal” del marxismo encarnada en el proletariado, representada por el partido y hecha palabra en la voz del autócrata de turno. Está también el eurocentrismo, su expansión imperialista convertida en función universal de civilización y modernización lo que expresan en su incapacidad para acceder a lo universal.
<i>El pensamiento actual</i>	Un pensamiento capaz de asumir que los particularismos puros no ofrecen ninguna salida a los conflictos culturales y políticos que se viven hoy en día. Lo particular –una minoría étnica- no puede constituirse plenamente dentro de un contexto de derechos como lo ha hecho históricamente el Estado nacional. Las reivindicaciones no pueden hacerse en términos de diferencia, sino de ciertos principios universales que comparte la minoría con el resto de la comunidad (1996, p. 56).

Fuente: elaborado a partir de Laclau (1996, p. 40)

### Antiguas y nuevas comunidades culturales

*Podría narrarse la historia de América Latina como una continua y recíproca ocupación de terreno. No hay demarcación estable reconocida por todos. Ninguna frontera física y ningún límite social otorgan seguridad. Así nace y se interioriza, de generación en generación, un miedo ancestral al invasor, al otro diferente, venga de arriba o de abajo. Norbert Lechner (2006, p. 402).*

*Pese a las abundantes discusiones, la identidad nacional no está en riesgo. Es una identidad cambiante, enriquecida de continuo con el habla de los marginales, las aportaciones de los mass-media, las renovaciones académicas, las*

*discusiones ideológicas, la americanización y la resistencia a la ampliación de la miseria, y que se debilita al reducirse la capacidad de los centros de enseñanza y al institucionalizarse la resignación ante la ausencia de estímulos culturales. Carlos Monsiváis (1984).*

En algún momento la diferencia entre lo *tradicional* y lo *moderno* era clara. Mientras la antropología se encargaba de estudiar las culturas *primitivas*, la sociología se encargaba de las *modernas*. Ello trajo consigo dos ideas opuestas de cultura, para los antropólogos la cultura lo era *todo*, mientras que para los sociólogos la cultura estaba relacionada *únicamente* con un tipo especial de actividades y objetos, productos y prácticas, asociados con el canon de las artes y las letras. En la tardo-modernidad que habitamos, afirma Brunner (1996, p. 134), esa separación se ve alterada por la creciente especialización comunicativa de lo cultural, hoy existe un “organizado sistema de máquinas productoras de bienes simbólicos que son transmitidos a sus públicos consumidores”. Al mismo tiempo, la cultura vive un movimiento de antropologización, a través del cual la vida social toda deviene, se convierte en cultura. Contrario a la lógica de la máquina de la racionalización modernizadora que todo lo separa y lo especializa, la cultura escapa de toda compartimentalización irrigando la vida social entera.

Algo similar sucede con la dicotomía *rural/urbano*, por los procesos de desterritorialización e hibridaciones que ella atraviesa. De acuerdo con Monguín (1995, p. 43), lo *urbano* no sólo se identifica con lo que concierne a la ciudad, permea el mundo campesino en la medida en que hoy lo *urbano es el movimiento que inserta lo local en lo global*, bien por acción de la economía o de los medios masivos de comunicación. Incluso la culturas fuertemente locales atraviesan cambios en la forma de experimentar la pertenecía al territorio y las formas de vivir la identidad. Son los mismos movimientos que desplazan la frontera entre lo tradicional/moderno, lo popular/masivo, lo local/global. Cambios y movimientos cruciales para comprender cómo sobreviven y se recrean las identidades en las comunidades tradicionales: nacionales y urbanas.

Para Martín-Barbero (2010, p. 92) “la historia de las desposesiones y exclusiones que han marcado la formación y el desarrollo de los Estados-nación en Latinoamérica, tienen en la cultura uno de sus ámbitos menos estudiados por las ciencias sociales”. Los llamados “estudios culturales”, relatos fundacionales de lo nacional, a partir de mediados de los años ochenta, empiezan a investigar las relaciones entre nación y narración (Bhabha, 1990; González, Stephan, Lasarte, Montaldo, & Daroqui, 1995; Rotker, 1997). También se ha dado desde las sucesivas constituciones donde lo que ha estado en juego es “el discurso de la memoria que se realiza desde el poder”, un poder que se constituye en “la violencia misma de la representación que configura una nación blanca y masculina, en el mejor de los casos mestiza” (Achugar, 1999). Por fuera de esa nación representada quedan los indígenas, los negros, las mujeres, todos aquellos cuya diferencia dificultaba y erosionaba la construcción de un sujeto nacional homogéneo. De ahí todo lo que las representaciones fundacionales tuvieron de *simulacro*: de representación sin realidad representada, de imágenes deformadas y espejos deformantes en los que las mayorías no podían reconocerse. “El olvido que excluye y la

representación que mutila están en el origen mismo de las narraciones que fundaron estas naciones” (Martín-Barbero, 2010, p. 93).

La incapacidad de pensar lo nacional por fuera de la unidad centralizada que impone lo estatal, ha sido para Martín-Barbero (2010, p. 93) lo que ha minado, vaciado de significación la relación Estado/Nación en América Latina, durante el proyecto moderno. Como dice Norbert Lechner (2006), al no existir una frontera física capaz de otorgar seguridad, los latinoamericanos han ido interiorizando un miedo ancestral al otro, al diferente, venga de arriba o de abajo. Este miedo se expresa en la tendencia, generalizada entre los políticos, a percibir la diferencia como disgregación y ruptura del orden, y entre los intelectuales a ver en la heterogeneidad una fuente de contaminación y deformación de las purezas culturales. En este sentido, el autoritarismo en estos países lejos de ser una tendencia perversa de militares y políticos, es una respuesta a la precariedad del orden social, a la debilidad de la sociedad civil y a la complejidad de mestizajes que contiene.

En la misma línea, con Carlos Monsiváis (1992) se entiende que existe un movimiento contradictorio de globalización y fragmentación de la cultura, al tiempo que es un movimiento de mundialización y revitalización de lo local. Donde la devaluación de lo nacional no proviene únicamente de la desterritorialización que efectúan los circuitos de la interconexión global de la economía y la cultura-mundo sino de la erosión interna que produce la *liberación de las diferencias*, especialmente de las regionales y las generacionales.

### **4.3. Identidad organizacional e identificación organizacional**

Finalmente se trabaja el artículo de He y Brown (2013) que hace una revisión de la literatura más reciente, pertinente al campo de la Identidad Organizacional ID y la Identificación Organizacional IDO. Los autores concluyen que la literatura ID es particularmente rica, desde múltiples perspectivas: funcionalista, construccionismo social, la psicodinámica y posmodernas. En la literatura IDO domina la perspectiva funcionalista, la mayor parte de la investigación se centra en sus antecedentes y resultados, tanto a nivel individual como grupal. Investigaciones recientes han puesto de relieve el importante papel de los factores de cambio de liderazgo y social de los empleados IDO, así como los resultados relacionados con el rendimiento de IDO. Además, los autores observan que se ha investigado cada vez más la IDO en contextos organizacionales no tradicionales. Sin embargo, una amplia gama de temas importantes aguardan un examen más detenido, por ejemplo, la importancia de las emociones, los factores personales en la percepción, el capital social y la responsabilidad social corporativa.

#### *4.3.1. Identidad organizacional – IO*

Para He y Brown (2013, p. 5) el estudio de la identidad organizacional (IO) se ha convertido en un dominio de estudio cada vez más importante para los investigadores (Brown, 2006; Corley

et.al., 2006) y es un tema clave para los administradores (Cheney, 1991, p.201). Desde la publicación del trabajo seminal de Albert y Whetten (1985), el interés por la IO ha estado enfocado en lo colectivo y en particular en el ser de la organización y sus implicaciones para la teoría y la práctica: reconocer los esfuerzos por comprender el cambio estratégico (Ravasi y Phillips, 2011); la toma de decisiones (Riantoputra, 2010); el asunto de interpretación y respuesta (Dutton y Dukerich, 1991; Gioia y Thomas, 1996); también ha sido fundamental en la teorización de las cuestiones centradas en la legitimidad (He y Baruch, 2010; Sillince y Brown, 2009) (2013, p. 5).

Tratando de explicar esta tendencia, los sociólogos han sugerido que en un mundo cada vez más fragmentado, discontinuo y en crisis identitaria, todos estos niveles a la vez resaltan y problematizan (Giddens, 1991). Otros investigadores han señalado la utilidad del concepto para superar los niveles de análisis, el enlace de las estructuras de micro y macronivel, y de esta manera cohesionar las diferentes fibras dispares y contrarias de la investigación basada en la organización (Ashforth & Mael, 1996, p.4; Polzer, 2000, p. 628). En definitiva, existe un consenso emergente de que su importancia reside en que la identidad es problemática y al tiempo tan crítica, que la dinámica de la identidad necesita ser mejor entendida (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000, p.14).

Para Albert y Whetten (1985), la IO, en su conceptualización original, estaba constituida por una serie de afirmaciones acerca de lo que era central, distintivo y duradero. Los autores no indican los criterios para especificar la “centralidad”, pero reconocen un número de complicados factores que hacen que las organizaciones pudieran estar caracterizadas por múltiples identidades y estas identidades reclaman a menudo actos políticos que pueden ser ambiguos, complementarios, no relacionados o contradictorios. No obstante, de acuerdo con He y Brown (2013, p.5), el uso del concepto en las décadas posteriores no ha sido consistente, al respecto Whetten (2006, p.220) afirma que “el concepto de identidad organizacional está sufriendo una crisis de identidad”; para Whetten y Pratt (2003, p.162) el concepto de identidad es a menudo abusado y poco especificado. En palabras de He y Brown (2013, p. 5), el reconocimiento de estos abusos ha dado lugar a múltiples intentos por redefinir el concepto. Es la “teoría que los miembros de una organización tienen acerca de lo que son” (Stimpert, Gustafson y Sarason, 1998, p.87); constituye una “conceptualización combinatoria de la cultura de la firma, la historia, la estructura, las características, la situación y la reputación” (Martin, Johnson y French, 2011, p.576). Lo que queda claro para He y Brown (2003, p.6) es que la identidad de la organización se refiere al “significado auto-referencial”, que son “los intentos de una entidad para definirse” (Corley et.al., 2006, p.87), e implica preguntas tales como ¿quiénes somos? y ¿quién queremos llegar a ser?

No obstante, a pesar de la riqueza en su definición, el campo de estudio de la IO está cargado de incertidumbres y desacuerdos a menudo perturbadores, afirman He y Brown (2013). Aunque la mayoría de los estudios de IO se han concentrado en los procesos internos que lo

configuran, cada vez es más evidente que está formado por el diálogo con las partes externas interesadas (Stakeholders), mejor entendidos como relacional y comparativo (Corley et.al., 2006; Martin et.al., 2011). Existe un acuerdo respecto a que la IO es un concepto de nivel colectivo, pero hay un disenso respecto a si esto hace referencia a un “actor social” (Whetten y Mackey, 2002) o a una colección de entendimientos de nivel individual (Dutton, Dukerich, y Harquail, 1994), y si en este último, hay un “agregado” o alguna forma de propiedad “*Gestalt*” de las organizaciones. Un punto de vista minoritario sostiene que la IO es más que un dispositivo metafórico que sugiere similitudes entre las identidades individuales y colectivas (Cornelissen 2002a, 2002b), con muchos estudiosos que prefieren considerarlo un fenómeno que hace referencia a realidades psicológicas y sociales con antecedentes y consecuencias de otros procesos sociales y sus resultados (Haslam, Postmes, y Ellemers, 2003, p.359). Surgen centros de considerable debate sobre cómo diferenciar la IO de términos afines tales como la imagen corporativa y la reputación (imágenes proyectadas al público externo), o de aquellos que la interpretan como una imagen externa (como los internos creen que los externos ven la organización), y particularmente la cultura organizacional (Frombrun, 1996; Frombrun y Shanley, 1990; Gioia, Schultz, y Corley, 2000; Hatch y Schultz, 1997). Los intentos por abordar estas y otras cuestiones han resultado en multiplicidad de perspectivas, con variedad de supuestos ontológicos y epistemológicos y preferencias metodológicas, las cuales son consideradas por He y Brown (2013) desde cuatro perspectivas -arbitrariamente impuestas-, etiquetadas en: funcionalista, social construccionista, psicodinámica y postmoderna.

Desde las perspectivas funcionalistas las identidades están compuestas de características esenciales, objetivas y a menudo tangibles. Dentro de los estudios de organización y *management*, estos enfoques lideran a menudo los intentos por categorizar las identidades de las organizaciones y las respuestas de identidad a señales ambientales y a preocupaciones con la definición de construcciones de identidad formales con supuestos explicativos y aún poderes predictivos. Sin embargo, raramente en estos estudios, hay una IO fuertemente elaborada.

Esta concepción funcionalista de la IO cosifica las organizaciones, atribuyéndoles objetivamente un estado existente, mientras privilegian los esfuerzos hegemónicos de unos pocos, generalmente los ejecutivos. A menudo esta “corriente principal” de investigación funcionalista en el estudio de la IO, se basa en opiniones sobre-socializadas de miembros de la organización, margina los procesos en los que el sentido es construido por participantes de acciones, eventos e historias complicadas, es insensible al discurso y a la naturaleza encarnada de cognición, e ignora las relaciones de poder en las cuales las declaraciones de identidad son hechas, defendidas, olvidadas e impugnadas.

La aproximación a la concepción y estudio de la IO, desde perspectivas social-construccionistas tiende generalmente a describirlo como menos estable y más maleable, menos como el producto de los ejecutivos de la alta dirección y más abierto a la influencia política de

diferentes niveles, y menos claramente definida y más ambigua que las perspectivas funcionalistas mencionadas. En la búsqueda por elaborar IO los estudiosos se han centrado en fenómenos psicológicos teóricos tales como, creencias, valores y supuestos o en el uso del lenguaje de los Stakeholders. En las tendencias de estudio de las perspectivas psicodinámicas se pueden identificar estudios sobre los procesos inconscientes que dan forma a las identidades colectivas (Bion, 1986; Jacques, 1955), o enfoques sobre las “soluciones defensivas” (Diamond, 1993); o enfoques lacanianos sobre el carácter “imaginario” de la identidad real (Driver, 2009); enfoques freudianos para el análisis psicodinámico de la organización (Brown, 1997; Brown y Starkey, 2000, Duchon y Burns, 2008; Ketola, 2006; Stein y Pinto, 2011; Schwartz, 1987; Voronov y Vince, 2012).

Finalmente, los autores presentan las principales tendencias de estudio de las perspectivas posmodernas y no estandarizadas de la IO, frente a los problemas de conceptualización y construcción de la identidad. Existe un disgusto generalizado, en los estudios de la gestión y las organizaciones, por la desconfianza y la renuencia a comprometerse con lo que habitualmente encasillan y marginan como las concepciones “postmodernas” de la IO. Sin embargo, es imposible ignorarlas por completo.

Al respecto Gioia (1998, p.29), afirma que estas aproximaciones radicales postmodernas sobre la IO son tan desafiantes, que deben ser reconocidas por su valor crítico frente a las perspectivas dominantes, pero luego, por razones pragmáticas, deben ser ignoradas. En este sentido, He y Brown (2013) se preguntan ¿Cuál es, entonces, el futuro para la IO? Si bien todavía no hay señales de que el interés por la IO esté declinando, tampoco hay motivos para un optimismo abrumador para creer que las disputas deficionales, ontológicas, epistemológicas o metodológicas entre los estudiosos puedan ser resueltas en el corto plazo. Lo que parece más probable para los autores, es una continuación de corrientes paralelas de investigación que implican el concepto de IO, pero que sólo esporádicamente hacen referencia el uno al otro. Debates sobre el estado del concepto de IO como constructo (Haslam et.al., 2003; Whetten, 2006), o como metáfora (Cornelissen, 2002a, 2002b), seguirán influenciando la investigación teórica y práctica de la IO. De hecho, tanto el futuro como el pasado, está caracterizado por una plurivocal, ad hoc y, a veces algo idiosincrática exploración de asuntos de identidades colectivas. A este respecto, Pratt y Foreman (2000, p.20) sugieren que las “organizaciones tienen múltiples identidades organizacionales donde diferentes conceptualizaciones existen con respecto a lo que es central, distintivo, y durable sobre la organización” parece una cara muy razonable; pero ¿qué pasa si se llega a la comprensión de que las organizaciones tienen tantas identidades como las tienen sus miembros (Harrison, 2000)?

La mayoría de los análisis de la IO se fijan en uno o tal vez dos identidades teórica y rigurosamente definidas, en un esfuerzo para demostrar antecedentes, moderar las relaciones, y los resultados asociados con ellos; pero lo que hacen estos estudios no

comprometidos, a menudo estudios simplistas ¿realmente nos dice acerca de la dinámica política y naturaleza experiencial de identidades de vida? Por supuesto, los estudios de identidad pueden ser realizados en diferentes niveles de análisis y en diferentes formas de organización, pero solamente si ellos pueden ser hechos, como Whetten (2002) propone. Whetten (2006, p.220) reconoce que el campo está “sufriendo una crisis de identidad”, muchos otros investigadores han llamado por el enfoque y la claridad, sin embargo, no está claro que un discurso unívoco, homogenizado en IO sea la respuesta. Para aquellos que ven la utilidad en la promoción del diálogo entre los académicos con diferentes supuestos de investigación, o que alberguen la preocupación de que el “conocimiento” obtenido en una tradición no puede efectivamente ser compartido a través de límites paradigmáticos, la heterogeneidad puede ser una causa de preocupación, o incluso de arrepentimiento (Corley et.al., 2006). Los que favorecen el pluralismo y la diferencia, que consideran múltiples competencias eruditas compitiendo como inevitable, productivo o quizás indicativo de la robusta salud de un campo de investigación, pueden ser más optimistas.

#### *4.3.2. Identificación organizacional - IDO*

El deseo de los individuos de identificarse con el trabajo aumenta con la creciente turbulencia de las sociedades y de las organizaciones y la creciente fragilidad de las relaciones individuo-organización (Ashforth, Harrison, y Corley, 2008). En comparación con la coexistencia de múltiples paradigmas de la ID, la IDO ha cosechado un consenso en su conceptualización. De acuerdo con He y Brown (2013) su tratamiento sigue la corriente principal de conceptualización de IDO desde la perspectiva de la identidad social (Ashforth y Mael, 1989; Haslam, 2004). La identidad social de un individuo es el “conocimiento de su pertenencia a un grupo social (o grupos) junto con el valor y el significado emocional unido a esa pertenencia” (Tajfel, 1978, p.63). La teoría de la identidad social ha sido aplicada ampliamente para explicar las relaciones empleado-organización (Ashforth et.al., 2008; Ashforth y Mael, 1989; Dutton et.al., 1994; Hogg y Terry, 2001). La organización actúa como una categoría social potencialmente relevante con la que las personas pueden desarrollar identificación (Ashforth y Mael, 1989; Hogg y Terry, 2000). La identificación organizacional ocurre cuando los empleados perciben la unidad con una organización que emplea y sienten que ellos pertenecen a ella (Ashforth y Mael, 1989). Por lo tanto la IDO se refiere, en términos generales, al grado en el que un miembro de la organización se define a sí mismo/a sí misma, con referencia a su membresía organizacional (Ashforth y Mael, 1989). IDO tiene una capacidad potencial de generar una serie de empleados positivos y resultados organizacionales, tales como la baja intención de volumen de negocios, el comportamiento de ciudadanía organizacional, la satisfacción de los empleados y el bienestar y el rendimiento de los empleados (Ashforth et.al., 2008; Riketta, 2005).

Un número de revisiones previas han sido realizadas en la literatura IDO (Ashforth et.al., 2008; Riketta, 2005; van Knippenberg, 2000; van Knippenberg y van Schie, 2000). He y Brown (2013)



trabajan fundamentalmente algunos desarrollos recientes específicamente en IDO en lugar de considerar las identificaciones a otros niveles (Ashforth et.al., 2008; Brickson, 2012; Coopert y Thatcher, 2010), tales como la identificación relacional con los líderes (Carmeli, Atwater, y Levi, 2011; Chang y Johnson, 2011; Kark, Shamir, y Chen, 2003; Sluss y Ashforth, 2007; Walumbwa y Hartnell, 2011; Zhang, Chen, Chen, Liu, y Johnson, 2012), la ocupación/profesión (Hekman, Bigley, Steensma, y Hereford, 2009; Vough, 2012), o la identificación con las unidades de trabajo, grupos de trabajo o equipos de trabajo (Olkkonen y Lipponen, 2006; Vough, 2012). En particular, los autores se centran en los resultados del desempeño de los empleados IDO y los antecedentes de los empleados IDO desde la dirección y las perspectivas de cambio social. Además, revisaron la literatura sobre IDO en contextos de trabajo no tradicionales.

Comprender el impacto de la IDO en el rendimiento de los empleados es un tema central de investigación<sup>6</sup>. Las investigaciones relacionadas con los antecedentes del liderazgo y la IDO también tienen presencia<sup>7</sup>. El argumento general de apoyo a estos efectos es que los empleados son más propensos a identificarse con una organización atractiva pues realza su autoestima. Este enfoque del desarrollo IDO es, estático e impersonal. La investigación más reciente ha encontrado que un número de factores más dinámicos, interaccionales, e interpersonales mejoran empleados IDO, incluyendo factores de liderazgo y factores de cambio social.

La investigación reciente ha prestado mayor atención a los antecedentes del intercambio social de IDO<sup>8</sup>. El fundamento racional por la relevancia de las variables del cambio social en explicar empleados IDO es que los empleados tienden a tener la obligación de corresponder a la organización con su apego socio-emocional a ella, cuando la organización ha beneficiado a los empleados con el cumplimiento de algunas necesidades socio-emocionales. Esta línea de investigación parece sugerir que la identidad social y las perspectivas de cambio social no están completamente separadas. En su lugar, ellos pueden ser integrados para explicar la relación empleado-organización, y también los resultados de los empleados. También se han hecho investigaciones respecto a la IDO en contextos no tradicionales, tales como las fusiones y las adquisiciones (M&A) y los contextos virtuales<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Ver al respecto: Riketta (2005); van Knippenberg (2000); van Knippenberg y van Schie (2000); Walumbwa Avolio y Zhu (2008); Weiseke Aheame Lam y Von Dick (2008); Amabile Conti Coon Lazenby y Herron (1996); Hirst van Dick y van Knippenberg (2009); Madjar Greenberg y Chen (2011); Hirst et.al. (2009); Homburg Wieseke y Hoyer (2009); Weiseke et.al. (2008).

<sup>7</sup> Ver al respecto: Dukerich Golden y Shortell (2002); Dutton et.al. (1994); Avolio Walumbwa y Weber (2009); Ellemers De Gilder y Haslam (2004); Lord y Brown (2001); Shamir House y Arthur (1993). Carmeli et.al. (2011); Epitropaki y Martin (2005); Liu Zhu y Yang (2010). Walumbwa et.al. (2011); Bass y Avolio (1994) Kark et.al. (2003); Liu et.al. (2010); Walumbwa et.al. (2008). Epitropaki y Martin (2005); Brown et.al. (2005 p.120) Brown y Mitchell (2010); Brown y Treviño (2006); Brown Treviño y Harrison (2005). Walumbwa et.al. (2011).

<sup>8</sup> Ver al respecto: Coyle-Shapiro y Conway (2005); Cropanzano y Mitchell (2005); Blader y Tyler (2009); Tyler y Blader (2003); Tangirala, Green, y Ramanujam (2007); Edwards (2009); Edwards y Peccei (2010); Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester, y Caner (2010); Sluss, Klimchak, y Holmes (2008).

<sup>9</sup> Ver al respecto: Ullrich, Wieseke, y Dick, (2005); van Dick, Ullrich, y Tissington, (2006); van Knippenberg, Martin, y Tyler, (2006). Terry, Carey, y Callan, (2001). Van Knippenberg, Van Knippenberg, Monden, y de Lima, (2002); Gleibs, Mummendey, y Noack, (2008); Giessner, (2011); van Knippenberg et.al., (2006); Fiol y O'Connor, (2005) Wiesenfeld, Raghuram, y Garud, (2001); Bartel, Wrzesniewski, y Wiesenfeld, (2012); Davenport y Daellenbach, (2011); Bartel et.al., (2012).

No obstante, He y Brown (2013) proponen que los recientes acontecimientos IDO deben seguir siendo revisados en áreas poco investigadas tales como: el efecto de acondicionamiento de IDO sobre el desempeño del empleado, las relaciones entre liderazgo y la IDO, el impacto de los factores de personal en IDO, la interacción entre IDO y otras identidades de los empleados, y las conexiones entre IDO y la automotivación relacionada.

## 5. Ethos antioqueño: obediencia, disciplina y castigo

---

---

*Hasta los años sesenta, las costumbres en Medellín “estuvieron amarradas a una fuerte tradición que se caracterizaba por la marcada influencia de la religiosidad y la moral católicas en la vida de los habitantes”; a su vez, “regía un estricto control sobre la unidad que debía conservar la familia con la mujer-madre en el centro de la vida doméstica, y una concepción de la autoridad basada en la obediencia y la sumisión” (Jiménez y Dominique, 2003, p.117). “Amasar respetables fortunas” era bien visto, pues permitía que el individuo y su familia se ubicaran en una posición de prestigio y poder. Es importante aclarar que hasta la incursión del narcotráfico en Antioquia, la consecución de fortunas se hacía a través del trabajo y la adquisición de bienes. “Todos estos rasgos culturales que incidían en el pensamiento y la vida de los habitantes de la ciudad, eran reproducidos por la familia, la escuela, la iglesia y los medios de comunicación, amparados en un arraigado sentido de identidad que se definía como “la cultura, la raza y el empuje paisa”.” (p. 117).*

*Archila (1991) afirma que en la primera mitad del siglo XX, las empresas, particularmente en Medellín, eran de alguna manera una prolongación de la familia. La familia les confiaba a sus hijas al Patronato y a la Iglesia y delegaba en éstos la autoridad paterna (p. 100).*

*De acuerdo con Alberto Mayor Mora (1979, p.36), el control del tiempo libre de los trabajadores antioqueños, llega a considerarse una de las condiciones indirectas más favorables para el desenvolvimiento de la productividad del trabajo en Antioquia, especialmente en las fábricas –de textiles–.*

---

## Antioquia, región de contrastes

- Familia antioqueña
- Transición y cambio

## Nacimiento de la industria

- Fuerza de trabajo en el sector textil, primero años del siglo XX
- Fuerza laboral femenina

## Formación social del proletariado antioqueño

- Actividad sindical en Antioquia
- Movimiento obrero e Iglesia Católica
- Solidaridad y Cooperación en Antioquia
- Tolerancia, religión y doble moral

## Transformación de Medellín y Antioquia

En Colombia se formaron regiones con cierta autonomía cultural, que permitió la configuración de modelos familiares que contenían representaciones sociales comunes en torno a la maternidad y a la paternidad, en este sentido, Virginia Gutiérrez de Pineda en sus estudios sobre la familia colombiana de los años 50 del siglo pasado, afirma que a medida que su investigación avanzaba, su propósito inicial de describir la estructura familiar colombiana fue cambiando, al entender que el país se repartía en zonas configuradas, bajo indicadores peculiares de cada una, de esta manera zonificó el país en complejos culturales o subculturas. Para 1977 la autora se da cuenta del avance del proceso de homogenización étnica en el país, con el crecimiento de las ciudades; se pasa de un país rural a una sociedad de mayoría urbana, donde empiezan a borrarse las diferencias raciales de clase y los fenotipos regionales. “Un nivel social intermedio comienza a florecer en las ciudades, apoyado por el despertar económico industrial urbano que favorece su expansión” (Gutiérrez, 1977, p. 341). El desarrollo de las comunicaciones y el avance de la tecnología permiten que las regiones se unan entre ellas y con el mundo, de ahí que la autora afirme que para esta época “la cultura nacional tiende a uniformarse y en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla donde se concentran migrantes de todas las regiones. En estas ciudades, el polimorfismo cultural de los recién llegados quiebra la homogeneidad regional del ayer ciudadano” (p. 342).

En la investigación adelantada por Puyana (2003, p. 51), se identifican los roles del padre y de la madre de los años sesenta, en cinco ciudades del país, Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga y Cartagena. Se identifican dos roles del padre, por un lado el padre “trabajador, estricto, que cumplía con su obligación, responsable o autoritario que infundía temor”, una figura paternal distante, debido a sus responsabilidades laborales, poco afectuoso y ausente de la vida doméstica. “Al padre había que respetársele, siendo éste el mandato social y familiar del momento; en ocasiones, no necesitaba castigar físicamente para hacerse obedecer, bastaba sólo una orden y ésta era ejecutada de inmediato” (p. 51). Estas características se conjugaban con la imagen de hombre recto y educado. “Se valoraba al padre por el apoyo económico, lo cual fundamentaba su autoridad en el hogar, y ser un hombre responsable significaba que era un padre ejemplar” (pp. 51-52). “La honestidad, la responsabilidad, el trabajo y la decencia” constituían los valores transmitidos por los padres por medio de una educación rigurosa, basada en una respuesta severa ante las faltas en los hijos e hijas (p. 52). “En el caso de Medellín se desataca ese valor como dominante” (p. 52). En pocos casos se relaciona el padre responsable con un padre cariñoso, pues existía la creencia de que al ser cariñoso podría perderse la hombría.

La figura de la madre, descrita por Puyana (2003, p. 53), responde a un “ama de casa, alcahueta, cobija y cariñosa”, una madre “confinada a la vida hogareña, dedicada al cuidado de los/as hijos/as, que supervisaba el trabajo de las empleadas domésticas cuando tenían recursos, o que realizaba los oficios de la casa, en los hogares más pobres”. La madre constituía “el pilar fundamental, garante de la unidad familiar, el sol de la familia, mujer ejemplar, la matrona, la que hacía buñuelos y pudines, y la protectora”. Se la reconocía por

virtudes tales como “la abnegación, la sumisión, la entrega a los hijos/as, dar todo y el sacrificio”. Entre los defectos relacionados con las madres se encuentran los castigos con golpes, el que eran sobre protectoras, estrictas, delegaban al padre las decisiones importantes o distantes y que, ante el autoritarismo del padre, se convertían en las mediadoras de la progenie (p. 53). La mujer se casaba muy joven, y desde ese momento se dedicaba a la familia, su misión en la vida; para el caso de Medellín, se trataba de la dedicación a una familia muy grande. Si bien algunas madres son recordadas por ser grandes cocineras, costureras, tejedoras, virtuosas, abnegadas, sumisas y sacrificadas por los hijos e hijas, no siempre eran afectuosas (p. 53). Se recuerdan también por su rigidez, porque eran “duras y estrictas en todo lo que tenía que ver con la educación, más que todo en la formación moral, religiosa y sexual, de manera especial cuando se trataba de las hijas, se preocupaban por mantener el honor de la familia” (p. 53). De esta manera, el destino de las madres de los años 60 “era definido en función de la maternidad y cada proyecto de vida emprendido estaba determinado por su progenie, así cumplieran también con el rol de proveedoras” (p. 54).

En general, la familia “ideal” de los años sesenta estaba conformada por una mujer que aceptaba su destino “la maternidad y la permanencia en el hogar”, con cualidades como la afectividad, el sacrificio y la pasividad (Puyana, 2003, p.54). El padre era el “proveedor”, en él se centralizaba la “autoridad”. Pero estas representaciones “ideales” chocaban con la realidad, en especial con algunas madres que trabajaban. Las relaciones materno-filiales “se caracterizaban por el temor a expresar el afecto y al contacto corporal”, pues se consideraba que al ser amoroso se perdía el respeto y la autoridad (p.54). “La división sexual de roles en torno a la educación de niños y niñas era estricta”, así como las restricciones que prohibían a las niñas desplazarse por espacios públicos, siendo drástico el control de su sexualidad (virginidad) (p.54). Se legitimaba el uso del castigo físico, considerado “el mejor camino para educar, imponer la autoridad y moldear la infancia” (p.54).

Las nuevas tendencias de paternidad y maternidad rechazan las formas autoritarias de sus antecesores, adoptando estilos de socialización enmarcados en el deber ser democrático (Puyana, 2003 p.54). Pero este proceso tiene una dinámica dispar, como afirma el sociólogo Norbert Elías (1998), pues las transiciones obedecen a la reproducción de características anteriores, mientras unas cambian, otras se mantienen, “en medio de otras más recientes, más igualitarias, se encuentran simultáneamente, y ambas formas suelen mezclarse incluso en las familias” (p. 412). Entre los cambios surgidos en la familia colombiana, Ligia Echeverri (1998) destaca la importancia en los hogares de la definición de la pareja como co-proveedora, lo que altera el manejo del poder entre ellos/as; en este sentido, coexiste una mujer liberada y apoyada por la ley (ciudadana con derechos), con un hombre patriarcal apoyado en la religión y la tradición cultural (p.51). De esta manera Puyana (2003) identifica el “resquebrajamiento de las relaciones paterno, materno y filiales de tipo tradicional, con relaciones de poder diferentes entre los sexos”, al tiempo, “se modifican representaciones sociales sobre el deber ser de padre y madre o en relación con la infancia”, al introducir expectativas sobre esta

dinámica relacional propias de la modernidad (p.61). Estos cambios -acompañados de resistencias y contradicciones- se observan en el desarrollo de las funciones paternas o maternas relacionadas con “la proveeduría, la división sexual de roles en torno al oficio doméstico, la autoridad o las expresiones afectivas” (p.61).

Estas nuevas tendencias traen consigo contradicciones en la paternidad y la maternidad “alrededor de la división de los roles, la autoridad, la expresión afectiva y las representaciones que definen y dan forma a los ideales de familia”, afirma Puyana (2003, p. 61). No obstante, el cambio más drástico lo configura el ingreso de la mujer al mercado laboral y su papel como proveedora.

### **5.1. Antioquia, región de contrastes**

Serrano (2010) estudia el caso de las solteras obreras, aquellas mujeres que aceptaron la soltería como una condición necesaria para conservar la relación de ‘*salariaje*’ en el Fabricato de comienzos del siglo XX. La autora acude a Goldberg (1976), Lorite-Mena (1987) y Reyes (1996), para explicar cómo en el mundo, Colombia y la zona antioqueña en particular, la sociedad determinó durante mucho tiempo, una tarea fundamental para las mujeres: ser madres y esposas, tarea para la que fueron formadas y protegidas. Esta vocación establecida durante siglos, llevó a las mujeres al matrimonio y a la maternidad. Otras decisiones de vida recibieron reconocimiento o estigma, la monja como “esposa de cristo” o la prostituta, que no era “gente de bien”. Aparece un personaje socialmente estigmatizado: la solterona, que en el “complejo cultural antioqueño o de la montaña” no cumple tareas significativas para el sistema y constituye un peso para la estructura, razón por la cual las mujeres le huían a este papel, por todos los medios (2010, p. 461). Sin embargo, a comienzos del siglo XX, en una sociedad que rechazaba la solterona, surge una generación de mujeres que aceptaron esta condición y la mantuvieron por una sola razón, la relación de *salariaje* (Arango, 1991; Gómez et.al., 1974; citado en Serrano, 2010, p.461).

La Medellín de 1900 era un territorio particular donde se establecen las más fuertes industrias textiles del país. Al inicio de esta industrialización, la mano de obra femenina fue muy apetecida (Reyes & Saavedra, 2005), esto implicó que fuera una de las comunidades más católicas y conservadoras de la época (Londoño, 2004). Para explicar esto, Serrano (2010) presenta un análisis de la sociedad antioqueña de principios de siglo, a partir de Pierre Müller (2004) sobre el origen de las políticas públicas y los conceptos básicos de Pierre Bourdieu (1975, 1990, 1992) en torno al problema de los procesos de transformación de estructuras sociales, apoyada en estudios históricos y sociológicos de la región de Virginia Gutiérrez de Pineda (1975, 1977, 1997), Luz Gabriela Arango (1991, 1993) y Ana Catalina Reyes Cárdenas (1996, 2005).

### 5.1.1. Familia antioqueña

Los hombres y mujeres que nacieron en Medellín antes de los años sesenta, “socializaron en un ambiente donde predominaban las relaciones sociales y familiares patriarcales” (Jiménez & Dominique, 2003, p. 113). Estas relaciones se caracterizaban por “establecer jerarquías entre los géneros y las generaciones, siguiendo parámetros normativos y valorativos establecidos por la Iglesia Católica” (p.113). La sociedad “ejercía un fuerte control social sobre el comportamiento de los individuos”, siendo más fuerte sobre las mujeres, los jóvenes y los niños (p.113). Con el proceso de urbanización y modernización de la ciudad, estos hombres y mujeres en su edad adulta vieron confrontadas sus concepciones y prácticas socialmente aprendidas. Tanto los padres como las madres de Medellín han asumido diferentes posturas ante los cambios, unos conservan la tradición, otros hacen rupturas significativas con los modelos tradicionales, incorporando sus representaciones y prácticas de elementos modernos, otros viven la transición en la medida que incorporan modelos nuevos a la vez que conservan modelos y prácticas tradicionales (p. 114).

Hasta los años sesenta, las costumbres en Medellín “estuvieron amarradas a una fuerte tradición que se caracterizaba por la marcada influencia de la religiosidad y la moral católicas en la vida de los habitantes”; a su vez, “regía un estricto control sobre la unidad que debía conservar la familia con la mujer-madre en el centro de la vida doméstica, y una concepción de la autoridad basada en la obediencia y la sumisión” (Jiménez & Dominique, 2003, p.117). “Amasar respetables fortunas” era bien visto, permitía que el individuo y su familia se ubicaran en una posición de prestigio y poder. Es importante aclarar que hasta la incursión del narcotráfico en Antioquia, la consecución de fortunas se hacía a través del trabajo y la adquisición de bienes. “Todos estos rasgos culturales que incidían en el pensamiento y la vida de los habitantes de la ciudad, eran reproducidos por la familia, la escuela, la iglesia y los medios de comunicación, amparados en un arraigado sentido de identidad que se definía como *“la cultura, la raza y el empuje paisa”*.” (p. 117).

La antropóloga Virginia Gutiérrez de Pineda (1994) caracteriza la familia antioqueña de mitad del siglo XX, destacando tres aspectos: la división de tareas en el espacio doméstico, el ejercicio de la autoridad y el significado de los hijos. El padre “mediante su jefatura económica” provee a la familia “de todos los elementos materiales para su subsistencia (...). La mujer casada (...) no coopera en la tarea de producción, ni siquiera en las zonas de pancoger. (...) [Ella asume] la posición de administradora del hogar” (p. 479). En palabras de Jiménez y Dominique (2003, p. 117), “lo ideal era mantener a la mujer centrada en el hogar, a cargo de la economía del hogar”, y si era posible, generando algunos ingresos mediante la confección de ropa, la venta de alimentos o la prestación de servicios a sus vecinos, servicios tales como el corte de pelo, el colocar inyecciones, entre otros. Al respecto, Archila (1991) afirma que en la primera mitad del siglo XX, las empresas, particularmente en Medellín, eran de alguna manera



una prolongación de la familia. La familia les confiaba a sus hijas al Patronato y a la Iglesia y delegaba en éstos la autoridad paterna (p. 100).

*En la división de tareas la madre tenía la función de moralizar las costumbres y velar por el buen funcionamiento del hogar, por eso se resaltaban ciertos valores que ella debía expresar en el mundo doméstico: ser laboriosa, limpia y ordenada, cumplidora del deber y hogareña. En relación con los hijos(as), de la buena madre se esperaba que fuera ante todo educadora, ejemplar y que les diera buenos consejos. Asimismo, no era aceptado el maltrato, sino por el contrario ella debía ser tierna, entregarse desinteresadamente a ellos(as) y velar por su bienestar. Las expectativas frente al padre se centraban en que fuera responsable con su familia, moderado y sin vicios; justo en sus decisiones y en las sanciones que impartía sobre los hijos(as). Además podía ser afectuoso, pero mesurado en sus expresiones. (Jiménez & Dominique, 2003, pp. 117-118).*

Para Gutiérrez (1994) la autoridad en la familia tradicional era un asunto que recaía primero en la madre y luego en el padre. Sin embargo, el padre, como proveedor económico y jefe del hogar, ejercía la autoridad mediante el respeto y/o el miedo que influía a su hijos, en tal sentido, decidía sobre los asuntos trascendentales de la familia (2003, pp. 207, 215). Al respecto, la autora explica que el hogar antioqueño se honraba no en torno a la presencia física de muchos hijos sino por el esfuerzo que representaba criarlos, educarlos y ubicarlos en el status socioeconómico en el que a ellos (los padres) los habían situado sus padres. En la estructura familiar “paisa” esa gratificación contaba solamente para los descendientes legítimos.

### 5.1.2. Transición y cambio

En las últimas décadas del siglo XX se presentaron importantes reformas en la infraestructura física de la ciudad, en su organización social y económica. La crisis de la industria textil en Medellín generó importantes desarrollos en sectores como el financiero, el comercial y el de servicios, se fortaleció el aparato educativo y se incrementaron los índices de escolaridad (Jiménez & Dominique, 2003, p. 119). Con una mayor presencia de las universidades en la sociedad, se dio un acceso masivo de la mujer a la educación, al trabajo por fuera del hogar, al ámbito público y social. Estos cambios fueron apoyados por los medios masivos de comunicación, especialmente radio y televisión. Sin embargo, el desarrollo de la ciudad “no ha tenido un proceso ascendente”, debido al “recrudescimiento de la violencia política y social, la recesión económica, el crecimiento del desempleo y por los índices de pobreza” (p. 120). El desarrollo no ha favorecido equitativamente a todos los sectores de la sociedad, para mediados de la década del noventa, el 68,9% de la población se ubicaba en los estratos medio y medio-bajo, con ingresos generados de una economía informal, porcentaje que ha aumentado en las dos últimas décadas (p.120).

En los años sesenta emergen movimientos influenciados por la sociología, la psicología y el psicoanálisis, como el hipismo, el nadaísmo, el feminismo y los nuevos movimientos sociales, que permitieron una crítica a los modelos de vida establecidos. Esas nuevas formas de pensar, propiciadas por la academia, la literatura y los medios de comunicación, fueron difundidas a todos los sectores de la población (Jiménez & Dominique, 2003, p. 120). Entre estas

representaciones nacientes se destacan “la valoración de la autonomía, la felicidad y la realización personal”, así como nuevas ideas sobre “la mujer, la maternidad” y sobre “el hombre y la paternidad”, todas ellas ligadas a denuncias y tensiones generadas por la lucha de equidad entre los géneros (p. 120). El establecimiento de relaciones sociales y personales más democráticas se da como resultado de “la secularización de la sociedad y la pérdida de poder de la Iglesia Católica (como único referente para orientar la vida cotidiana), el cuestionamiento del autoritarismo y el poder patriarcal, y la adopción de diferentes posturas” (p. 120).

Con la renovación secular se reconsideran las relaciones entre los géneros, entre las generaciones y en los procesos de socialización de la población más joven. Se establecen relaciones de género más equitativas en las familias gracias a movimientos feministas y estudios de género, permitiendo la compartición de responsabilidades en el hogar y fuera de él, en relación con “la proveeduría económica, las labores domésticas, la crianza y socialización de los hijos(as)” (Jiménez & Dominique, 2003, p. 120). Igualmente discursos psicológicos sobre las formas de relacionarse con los hijos, han propuesto vínculos fundamentados en el afecto y la seguridad, el respeto por la individualidad y la autonomía (p. 120). Los padres deben superar el papel instrumental de proveedores, definiendo normas, ordenando y castigando, deben permitir relaciones más afectivas con los hijos, donde se ejerza una autoridad más democrática, cuya base sea el dialogo y la concertación (p. 121). Al tiempo, se promueve redimensionar el papel de la maternidad como único papel y medio de realización personal de la mujer, facilitando que reafirme su autonomía e independencia afectiva y económica, “para que pueda conquistar el manejo de una autoridad con sentido democrático” (p. 121).

Se busca redimensionar el autoritarismo de los padres y las madres sobre los hijos(as), al introducir “nuevas formas de ejercer la autoridad como el uso de la palabra, los consejos y las orientaciones, pero aún utilizan el castigo y el control como método para disciplinar” (Jiménez & Dominique, 2003, p. 147). Si bien se ha introducido el dialogo para la toma de decisiones, aún es difícil asumir la democracia y sus consecuencias en relación con la aceptación de la diferencia, la promoción de procesos destinados a la búsqueda de consensos y el propiciar la autonomía y la formación en la libertad y en la responsabilidad (p. 147). Emergen preguntas en los padres alrededor de ¿cómo ser amigables y cercanos sin perder la autoridad? Esta tendencias muestra la complejidad de las fisuras y las contradicciones entre “géneros y generaciones; entre esferas públicas y privadas; entre representaciones y prácticas; y entre lo individual y lo colectivo, como efecto de las dificultades en los individuos y en la sociedad para asimilar los cambios que demandan los procesos de modernización social y cultural” (p.147).

## **5.2. Nacimiento de la industria**

Si bien la industria manufacturera del país y en especial la industria textil, era un hecho puntual y marginal en la primera década del siglo XX, se notaba su futura proyección social. De acuerdo con Montenegro (2002, p. 180) dos elementos no económicos permiten observar

esto. El primero asociado a la precoz y progresiva participación de miembros extraídos de la dirigencia industrial antioqueña en los aparatos estatales (Carlos E. Restrepo, Pedro Nel Ospina, Mariano Ospina Pérez, entre otros). “Esta temprana participación de miembros extraídos de la dirigencia industrial antioqueña en la dirección del Estado expresó la emergencia de un nuevo poder social que ayudó a transformar la acción del Estado hacia un nuevo modelo de acumulación de capital” (p. 180). Si bien esta participación no era el reflejo del auge de la industria en esos años, creó la atmósfera necesaria de confianza a la inversión industrial, pues en la medida en que personas vinculadas a la industria llegaron al Estado, hizo que éste prestara mayor atención a sus necesidades.

Tradicionalmente se ha afirmado que el Partido Liberal, al asumir el poder en 1930, transformó y modeló el Estado para impulsar el desarrollo capitalista del país y de su industria manufacturera. Si bien esto es cierto, es importante mencionar que quienes lideraron el desarrollo industrial antioqueño, los gerentes y dueños de las más grandes industrias de Medellín, fueron miembros activos del Partido Conservador y profundos creyentes en la fe católica, primordiales bastiones ideológicos de la hegemonía política que se hundía a finales de la década de los veinte (Montenegro, 2002, p. 181). Surge entonces lo que el autor denomina una paradoja: mientras el partido liberal luchó desde el Estado para impulsar el desarrollo capitalista del país, los principales operadores de aquella transformación, los industriales antioqueños, pertenecían al partido que representaba el régimen antiguo (p.181).

El otro elemento mencionado por Montenegro (2002, p. 181), que catalizó el proceso de acumulación de capital en la industria manufacturera de comienzos de siglo fue la transformación, consciente o inconsciente, que se dio en la representación ideológica de las gentes de aquella época. La lucha por abrir un espacio a la industria manufacturera, con todas sus implicaciones económicas, sociales y políticas, en un país eminentemente agrario y señorial. Quizás la más importante, afirma el autor, sea el intento de justificar la incorporación del trabajo femenino al proceso productivo, haciendo apología a las bondades del proceso de industrialización frente a otras alternativas de inversión: su tasa de mayor ganancia (p.182).

***La subsistencia en la ciudad.*** A comienzos del siglo XX los trabajadores asalariados de la ciudad de Medellín eran absorbidos por tres ramas de la economía: industria, construcción y transporte. La industria de bienes de consumo, especialmente la textil, fue hasta los años sesenta, la base de la actividad económica de la ciudad y de generación de empleo (Jiménez y Dominique, 2003, p.115). En los años cincuenta, la industria textil, empieza a presentar signos de agotamiento, en los sesenta la situación se agrava con la recesión, aumentando el desempleo y la economía informal. Para 1979, Fabricato, una de las textileras más grandes de la región, junto a treinta empresas más, se declararon en concordato, afectando el empleo (Jaramillo & Salazar, 1992, pp. 28-30). Para los ochenta es visible la disminución en la vinculación de mano de obra al sector textil (Arango, 1991). La crisis económica generalizada de los años ochenta, coincidió con el auge del narcotráfico, fomentando la ganancia de dinero

fácil (Jiménez y Dominique, 2003, p.115). Al extenderse a todos los sectores de la sociedad, emergen fenómenos como la violencia y la corrupción social a todos los niveles. Si bien el poder del narcotráfico *ha sido neutralizado* por el Estado, quedan secuelas en el incremento del desempleo y la delincuencia, junto a una alta tendencia al consumismo (p.116).

### *5.2.1. Fuerza de trabajo en el sector textil, primera mitad del siglo XX*

La industria textil y manufacturera colombiana nació, se desarrolló y logró su madurez, en gran parte, con base en el trabajo de la mujer joven y en menor medida del trabajo infantil (Montenegro, 2002, p. 217). Desde sus inicios estas empresas contaron con sistemas relativamente complejos de maquinaria que permitieron incorporar fuerza de trabajo femenino e infantil, características que admiten asociarlas a lo que se conoció en Europa como la “gran industria”. El uso de este potencial de fuerza de trabajo facilitó el desarrollo de este sector gracias a: 1) las bajas tasas de remuneración pagadas a mujeres y niños, -entre 1/3 y ½ de lo que se pagaba a los hombres-; 2) incorporar el trabajo de la mujer joven y del niño; 3) la incorporación del trabajo de la mujer y del niño en la industria manufacturera (p.218).

Todo este contingente de trabajadores que se vincularon al mercado laboral textil y manufacturero en el país permitió que “el valor de la fuerza de trabajo no se determinara ya por el tiempo de trabajo necesario para el sustento del obrero adulto individual, sino por el tiempo de trabajo indispensable para el sostenimiento de la familia obrera” (Montenegro, 2002, p.219). Así se distribuye el valor de la fuerza de trabajo del jefe de familia entre todos los miembros de la misma, generando la depreciación de la fuerza de trabajo individual. No obstante lo anterior, ni en la industria textil colombiana, ni en la manufacturera, predominó lo que se conoció en Europa como la manufactura, por lo tanto, el desarrollo industrial de las tres primeras décadas del siglo XX no afectó mucho los sistemas de contratación tradicionales, incluso, es posible que haya habido un incremento real en los ingresos totales de las familias trabajadoras. “Esta fue la forma que adoptó el capital para comenzar a acumular en la industria manufacturera. Entro a utilizar el eslabón más débil y menos costoso de las unidades familiares” (p. 219).

Con la expansión de los años treinta esta situación empieza a cambiar, con tasas de crecimiento superiores al 10% para la industria manufacturera y al 20% para la industria textil, pese a los incrementos en la productividad, el aumento en la demanda de fuerza de trabajo comenzó a transformar la base laboral sobre la cual se había desarrollado hasta entonces la industria. La mano de obra femenina, si bien continuó creciendo en términos absolutos, no pudo responder al mismo ritmo de la demanda, cediendo terreno e importancia al trabajo masculino en la industria manufacturera colombiana. Mientras la participación masculina tiende a incrementarse en estos pocos años, el trabajo infantil también tiende a incrementarse, aunque es difícil determinar su causa, afirma Montenegro (2002, p. 173). No obstante, en la década del cuarenta la fuerza de trabajo femenina era superior al 40% en la industria nacional y en el sector textil cercana al 54%. De ahí que la historia de la fuerza de

trabajo durante la primera mitad del siglo veinte, corresponda a “la historia de trabajo de la mujer colombiana” (p.220).

Los mayores incrementos en la productividad de las empresas que lideraron la expansión industrial, concentrados especialmente en Medellín y Antioquia, frente a la escases relativa de fuerza de trabajo femenina, permitieron mejorar los niveles medios de remuneración de los trabajadores industriales de toda Antioquia y de los trabajadores textiles, con respecto a los homólogos de todo el país (Montenegro, 2002, p.220). En el periodo 1926-1932 se evidencia una ligera disminución de la jornada de trabajo de los trabajadores textiles, aún antes de la promulgación del Decreto 895 de 1934, cuya expedición coincidió con importantes reformas administrativas y técnicas realizadas en las más importantes empresas de textiles antioqueñas, como Fabricato, Coltejer y Rosellón, con el fin de lograr mayores niveles de productividad (p.233). Las consecuencias de estos cambios se sintieron rápidamente con protestas de los trabajadores. En Coltejer se exigió estabilidad del personal y el reintegro de los obreros despedidos por razones técnicas, la suspensión del contrato por contador y el reemplazo por el sistema de piezas, igualmente, el rechazo a las transferencias internas de personal, que se habían traducido en rebajas de salarios (p.234). En Rosellón se solicitaba “control reservado por parte del sindicato, de las liquidaciones de producción de estas obreras con el objeto de que no se les paguen salarios caprichosos” (p.234).

La expansión de la década del treinta en la industria manufacturera del país y en especial, en la industria textil, implicó una revolución en los procesos de producción. Con el incremento de la productividad era de esperar, en el mediano plazo, un incremento por encima del promedio de la industria nacional en las remuneraciones al trabajo en el sector textil. Para 1945 el promedio pagado a todos los obreros de Antioquia había superado el promedio nacional, la mayor brecha correspondía al sector textil (Montenegro, 2002, p.234-235). En términos generales, concluye el autor, la situación relativa de la fuerza de trabajo empleada en el sector manufacturero de Antioquia, en particular en el sector textil, mejoró respecto al resto del país, durante la expansión de los años treinta y la Segunda Guerra Mundial (p.243). Es precisamente esto lo que hace interesante el estudio de la estructura del sindicalismo en Antioquia, dadas las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo en el departamento.

### *5.2.2. Fuerza laboral femenina*

Al igual que Montenegro, Jiménez y Dominique (2003, p.116) confirman que una característica de la fuerza laboral industrial de Medellín, en la primera mitad del siglo XX, es que estuvo compuesta fundamentalmente por mujeres, luego se masculinizó. De acuerdo con Archila (1991), en 1929 “las mujeres eran el 72% de la fuerza de trabajo en las industrias textiles, el 95% en las trilladoras y el 71% en las fábricas de tabaco. En promedio, las mujeres eran el 68% de la fuerza laboral manufacturera de la ciudad” (p.99). Para 1945 las mujeres configuraban el 36% del total de asalariados en el país y el 25% en Medellín (p.100). En esta década (cuarenta)

se evidencia la masculinización de la fuerza laboral en la industria, mientras crece el empleo de mujeres en otros sectores más conservadores de la sociedad (p.116).

Para Jiménez y Dominique (2003) la masculinización de la fuerza laboral en la industria es el resultado del cambio en la tecnología y la demanda de mano de obra calificada para la industria. Para Archila (1991) influye también la valoración que los empresarios tenían de las trabajadoras, pues habían perdido su docilidad, además, empezaban a ocupar una posición central en la economía familiar. Esto generó una reacción de la cultura patriarcal que abogaba por el retorno de la mujer al hogar, afirma Arango (1991). Esta posición de los industriales fue acompañada del apoyo de la Iglesia Católica con un discurso moral, avalado por los sectores más conservadores de la sociedad. En consecuencia, las mujeres no ganaron autonomía con el trabajo, pues “en la cultura tradicional *“paisa”* el padre era colocado como jefe de familia y la mujer trabajadora (preferiblemente soltera) estaba obligada a entregarle su salario y a someterse a su autoridad” (Jiménez & Dominique, 2003, p. 116). Al respecto, Archila (1991) afirma que a comienzos del siglo XX, el 90% de las obreras de los textiles eran solteras, ya que las empresas no aceptaban mujeres casadas. Arango (1991) complementa esto, afirmando que la exclusión de las mujeres casadas, se mantuvo hasta los años sesenta, esta situación no era cuestionada porque correspondía a una política que se inscribía dentro del “orden natural de la sociedad” (p.49).

### **5.3. Formación social del proletariado antioqueño**

Ante la formación social del “proletariado antioqueño”, como lo denominó Luis Tejada (1977), se ve la necesidad de evitar explosiones sociales incontrolables, reflejo de las revoluciones presentes en México y en Rusia, legislando a favor del mejoramiento de las condiciones materiales y de salubridad de la clase trabajadora. En este contexto surge la Oficina General del Trabajo (Ley 83 de 1923), instancia encargada de la resolución de conflictos entre trabajadores y capitalistas, la atención de asuntos salariales y aquellos relacionados con la higiene y salubridad, accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y niños, entre otros (Montenegro, 2002, p.232). El objetivo de esta oficina era mejorar las relaciones obrero-patronales, encauzando la resolución de los conflictos que podrían surgir entre un grupo y otro. La duración de la jornada de trabajo en la industria manufacturera no fue legislada hasta la promulgación del Decreto 895 de 1934, que en el gobierno de Olaya Herrera, reglamenta su duración diaria a 8 horas.

#### *5.3.1. Actividad sindical en Antioquia, primera mitad del siglo XX*

De acuerdo con Montenegro (2002, p.244), las tasas de sindicalización de la fuerza de trabajo en Colombia han sido históricamente muy bajas, lo mismo sucede con la participación de la fuerza de trabajo manufacturera sindicalizada, la cual ha sido relativamente baja en el total sindicalizado del país. Esta participación fue particularmente baja en Antioquia en relación con

los otros departamentos y la tasa media del país. Resalta en Antioquia una alta participación de trabajadores sindicalizados del sector textil y la alta participación femenina.

De acuerdo con Miguel Urrutia (1978) la baja tasa de sindicalización en Antioquia podría estar relacionada con la elevada participación femenina en las empresas manufactureras, especialmente en las textiles, donde la organización obrera no prosperaba, pues la oposición religiosa al comunismo dificultaba los esfuerzos de organización sindical. En contraste, Montenegro (2002, p.247) afirma que, en la industria manufacturera en general y en la textil en particular en Antioquia, las tasas de sindicalización femeninas son más altas que las de los hombres. De hecho, hay evidencias de que las mujeres trabajadoras antioqueñas lideraron los esfuerzos de organización sindical, de protesta y de movilización por el logro de mejoras en sus condiciones de trabajo (p.247). Un ejemplo de ello es la huelga textil realizada en El Hato en febrero de 1920, liderada por mujeres, donde más que reivindicaciones en aspectos de género se exigían mejores salarios, menos multas arbitrarias y horarios más cortos de trabajo.

En el periodo entre guerras bajaron los precios internacionales de los textiles, de esta manera, el incremento en las importaciones de telas y la reforma del arancel proteccionista establecido en 1913, trajo como consecuencia el abaratamiento de los productos y un aumento de la resistencia sindical en el país. Mientras esta situación generó un fortalecimiento de los movimientos sindicales en Barranquilla, en Antioquia la situación fue diferente.

Probablemente las causas de la baja sindicalización en Antioquia se deban a la propensión de los trabajadores antioqueños a asociarse en torno a una serie de organismos que no tuvieron mucha relación, en sus inicios, con asociaciones sindicales (Montenegro, 2002). No obstante, a partir de 1946, los trabajadores fabriles antioqueños, en particular los textiles, fueron quienes impulsaron la creación de un nuevo tipo de sindicalismo en Colombia: “el sindicalismo de base o de empresa, opuesto al de industria, hasta entonces prevaleciente en el país y dirigido por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)” (p.250). Así, alrededor de los sindicatos creados en las principales empresas textiles de Medellín se fundó la nueva central, la UTC.

Una forma de analizar la evolución de las condiciones de vida de los trabajadores textiles en Antioquia es a través de su actividad sindical, afirma Montenegro (2002, p.220). Contrario a lo esperado, los trabajadores antioqueños tuvieron tasas de sindicalización muy bajas, inferiores al promedio nacional, cuando en Antioquia se concentraba el mayor volumen de fuerza laboral de la industria manufacturera del país. Una posible explicación a este hecho, afirma el autor, es la presencia de la Iglesia Católica, que junto a los más destacados representantes del capital industrial antioqueño, lograron aislar la acción sindical de las principales empresas de Medellín del movimiento sindical nacional, estigmatizado entonces como comunista (p.220). Esto no impidió que los trabajadores antioqueños se organizaran. La Iglesia, en acciones que remontan al siglo XIX, diseñó un sofisticado sistema de organizaciones mediante las cuales pudo captar la dinámica del movimiento obrero de acuerdo con los principios de la Acción Social Católica,

organismo del cual fueron directores en Medellín los principales gerentes de las mayores empresas manufactureras (p.220). Esta dinámica particular, adoptada por el movimiento obrero antioqueño, tuvo su punto culminante con la fundación en 1946 de la nueva central obrera, la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), de clara orientación conservadora (p.220-221). “No cabe duda que la estrecha relación entre los principios cristianos y la emergente ideología capitalista, además de sorprendente por lo eficaz, ayudó en forma importante a la gran acumulación de capital en la industria antioqueña, y en particular de la industria textil”, afirma Montenegro (2002, p.221).

### *5.3.2. Movimiento obrero e Iglesia Católica*

Desde el inicio del proceso de industrialización en Colombia, la Iglesia Católica trató de contrarrestar las ideas socialistas y de izquierda que habían tomado auge, impulsadas por los primeros partidos revolucionarios y posteriormente, por el Partido Liberal. La intervención de la Iglesia en Antioquia se facilitó por la existencia, un siglo antes, de una serie de organizaciones de caridad y auxilio de las clases menos favorecidas de la sociedad, que habían sido impulsadas por diferentes sectores eclesiásticos (Montenegro, 2002, p.250). Estas organizaciones funcionaron en todo el país y se vieron estimuladas en 1923 con la fundación de la Acción Social Católica, por monseñor Vicentini y un grupo de sacerdotes y políticos conservadores, creada para mejorar las condiciones de vida de los obreros (p.251). En Antioquia la labor de la Acción Católica no requirió la creación de organizaciones, pues ellas existían en gran número desde el siglo pasado, su tarea se orientó a reorganizar las existentes y centralizarlas bajo una única dirección, construyendo así una infraestructura organizacional de gran alcance (p.251).

La Acción Católica contó entre sus colaboradores con influyentes miembros de la clase política antioqueña, logrando a finales de la década del veinte, una organización interna que la convertiría en uno de los más firmes baluartes de la Iglesia Católica (Montenegro, 2002, p.252). La llegada del partido Liberal al poder en el treinta, estremece las estructuras sobre las cuales se sustentaba este dominio político e ideológico, pues el Partido Liberal ve en el movimiento obrero uno de sus aliados para impulsar las reformas que había prometido. Ante esta nueva situación, la Iglesia Católica y el Partido Conservador entran a disputar la hegemonía ideológica y política sobre las masas trabajadoras. Así, después de 1930 se funda la Juventud Obrera Católica, un movimiento de clara orientación fascista inspirado en movimientos similares creados en Francia y en Italia, afirma Montenegro (2002, p.252), que se interesó igualmente por la fundación de sindicatos.

En Antioquia la Acción Católica entendió que el problema social no sólo era de índole moral y religioso, sino de carácter económico, preocupándose efectivamente por el mejoramiento de las condiciones de vida del pueblo. Reorganiza la estructura centralizada por la Acción Católica y la absorbe en una organización nueva, los Centros Obreros, dedicados a la militancia y cobertura en toda Antioquia. Igualmente se encargó de organizar directamente asociaciones



sindicales, como el Sindicato Industrial de Hilados y Tejidos y el sindicato de la fábrica de tejidos Fabricato (1944). La orientación social-cristiana de esta organización era evidente: “los principios del sindicato se basan en las encíclicas, cuya doctrina es de revolución positiva” (Montenegro, 2002, p. 254). Su acogida fue tan clara, que en dos meses el 80% de los trabajadores estaban sindicalizados.

Con el Decreto 895 de 1934, que reglamentaba la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias, se intensificó el influjo de la Acción Católica, quien diseñó estrategias para controlar el “tiempo libre” de los obreros (Mayor, 1979). Así, la Acción Católica se ocupó de los días festivos, los fines de semana y las vacaciones de los obreros; inició una campaña de apoyo a las Escuelas Dominicales, anexas a los Centros, y de creación de los círculos de obreros para la educación del trabajador; se intensificaron campañas a través de diferentes medios de comunicación (El Colombiano, El Obrero Católico, El Pueblo, La Defensa, entre otros), para censurar el cine y otras actividades no propias de los obreros católicos. En las primeras emisoras de Medellín se crearon programas de orientación moral y religiosa para llenar el tiempo de ocio de las masas, por ejemplo, la Hora Católica (Montenegro, 2002, p.255). Igualmente se impulsó el deporte. Pero el accionar de la Iglesia Católica no se limitó a los trabajadores, también recomendó a los patronos la práctica de ciertos consejos de acción social católica, como el pago de salarios altos, la repartición de los beneficios con los trabajadores y la acción social del trabajo.

De esta manera, el accionar de la Iglesia en Antioquia tendió a ser el de regulador en las relaciones obrero-patronales que hizo entender a los empresarios que la represión política de los paros obreros debía ser complementada con métodos más refinados de persuasión (Mayor, 1979). Un ejemplo de ello fueron los ejercicios espirituales que se comenzaron a implementar en las fábricas de Medellín (Montenegro, 2002, p.256). Esta costumbre se extendió a la mayor parte de las fábricas de Medellín, que realizaron retiros espirituales una o dos veces por año, volviéndolo una práctica rutinaria en algunas de ellas. De esta manera, afirma Mayor Mora (1979), “la Iglesia, a través de sus métodos de coacción y persuasión, jugó un papel regulador decisivo en las relaciones obrero-patronales, impidiendo que el odio de clases en Antioquia alcanzara las características expulsivas que se conoció en otras regiones del país” (p.257).

En la práctica, “esta situación se manifestó en una clara conjunción de intereses entre los principios de la Iglesia y los capitalistas antioqueños” (Montenegro, 2002, p.257). De esta manera, “los gerentes de las principales empresas de Antioquia, educados en la Escuela de Minas, donde aprendieron los principios de una administración técnica y eficaz –la Escuela del ‘manejo científico’- fueron al mismo tiempo católicos integrales y verdaderos líderes de la Acción Católica” (p.257). En las conclusiones de la segunda semana social, organizada por la Acción Católica en enero de 1938, se resalta: “Los postulados económicos de la Acción Social

Católica han sido confirmados plenamente por la escuela más moderna y mejor orientada de la *economía industrial y de la ciencia de la administración*” (p.258).

La forma en que la Acción Católica organizó a los trabajadores antioqueños, especialmente aquellos de las empresas textiles, puede explicar la reticencia de la masa trabajadora antioqueña a sindicalizarse. Para 1992 sólo se registraban 5 sindicatos en la industria manufacturera en Antioquia, con un total de 445 trabajadores miembros, un número inferior al que se presentaba en otros departamentos del país, Magdalena, Nariño o Santander, entendiendo que Antioquia era el departamento con mayor empleo fabril en el país (Montenegro, 2002, p.258).

*Mediante los centros obreros, la iglesia antioqueña fue creando una organización de masa, destinada a constituir un cuerpo militante, más esforzado y disciplinado, que sirviera de barrera a la influencia comunista, pero también orientado a mejorar el nivel de vida de los obreros. Pero no sólo en el tipo de organización sino aún en el mismo lenguaje empleado, la Acción Social Católica se servía de las armas tomadas en préstamo del arsenal del adversario. (Mayor, 1979, p.41).*

### **Control del “tiempo libre” de la clase obrera antioqueña**

De acuerdo con Mayor Mora (1979) el esclarecimiento de las formas sociales, -que de una u otra manera, pudieron ayudar al rápido desarrollo de la economía de Antioquia en las primeras décadas del siglo XX-, están asociadas a las manifestaciones de *control social* que cobraron especial intensidad en esta región del país (p.35). Para el autor la posibilidad de control que pudieron ejercer los industriales antioqueños después de 1945 sobre el *tiempo libre* del obrero fabril en función de objetivos productivistas para sus empresas, tiene sus raíces en los diversos controles sociales ejercidos por la Iglesia Católica en la década del treinta, sobre importantes sectores de la sociedad, especialmente en el naciente obrerismo industrial (p.35). De acuerdo con el autor, se trata del accionar de las organizaciones vinculadas a la Acción Social Católica, cuyo objetivo era dirigir en el país el movimiento de las clases trabajadoras durante los años 20 y 30, para controlar las ideas socialistas y comunistas que empezaban a tener espacio en los medios intelectuales y obreros del país. Si bien la Acción Social Católica influyó en todo el país, contrarrestando el influjo de estas ideas en los medios obreros del país, no tuvo, en ninguna región del país, los resultados que obtuvo en la clase obrera antioqueña.

Con las reformas sociales de los años treinta, la reducción de la jornada de trabajo trajo consigo el incremento del “tiempo libre” en grandes masas de trabajadores. Ante esta situación, la Acción Católica en Antioquia, “ejerció sobre la conducta, fuera del trabajo, de grupos de individuos una acción intensa de la que, en escala colectiva, derivaron resultados insospechadamente favorables para la economía” (Mayor, 1979, p.36). Para evitar el influjo de las ideologías de corte socialista y que el obrero dedicara su tiempo libre a intereses políticos, frustraciones o vicios, la Acción Católica orientó su actividad a desarrollar en él “virtudes y costumbres cristianas así como actividades *complementarias* al trabajo” (p.36). Para ello

introduce “una serie de controles religiosos y morales en el tiempo de no-trabajo”, impidiendo que “el trabajador antioqueño reservara sus mejores fuerzas y energías para lo que haría fuera del trabajo y, en consecuencia, logró que las dirigiera y mantuviera de modo absorbente dentro de él” (p.36). De esta manera, el control del tiempo libre de los trabajadores antioqueños, llega a considerarse una de las condiciones indirectas más favorables para el desenvolvimiento de la productividad del trabajo en Antioquia, especialmente en las fábricas – de textiles-.

### 5.3.3. *Solidaridad y Cooperación en Antioquia*

De acuerdo con Mayor Mora (1979, p.36), durante la segunda mitad del siglo XIX se organizaron en diferentes regiones del país asociaciones populares, cuya finalidad era el auxilio mutuo de sus afiliados. En Antioquia estas organizaciones fueron promovidas por la Iglesia, con carácter exclusivamente religioso, las cuales fueron derivando hacia sociedades de mutuo auxilio, de ahorro, de socorro para la vejez y muerte, de seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades, y cesantía (p.36). Un ejemplo de esta evolución es La congregación de Obreros de San José, creada por los jesuitas en 1846; el Coro Andante del Corazón de Jesús, fundada en Rionegro en 1885, por un grupo de socios artesanos dedicados a la zapatería, carpintería y herrería, entre algunos agricultores; la Sociedad de Socorros Mutuos en Rionegro, desde 1896; la Sociedad de la Santa Cruz de Caldas, la Sociedad de Artesanos de Sonsón y otras más en Medellín y en los municipios del departamento de Antioquia.

Mientras en el resto del país la Iglesia Católica, en su política por contrarrestar la influencia comunista y socialista entre los trabajadores impulsó la creación de sindicatos y de sociedades de auxilio mutuo, en Antioquia simplemente reorganizó y centralizó las que ya existían desde el siglo pasado.

*Bajo la vigilancia rigurosa pero generosa y científica de una entidad tan honorable como la Acción Social Católica, hombres y mujeres unidos para socorrerse mutuamente obtendrían una mayor estabilidad en los auxilios, no habría peligro de escamoteos que echaran a perder las cuotas individuales, se les daría más seriedad a las instituciones y todos los inscritos en ellas podrían adquirir muchos beneficios. (El Obrero Católico, Medellín, mayo 14 de 1932, en Mayor, 1979, p. 37).*

La acción católica contaba con un grupo destacado de diputados a la Asamblea de Antioquia, laicos católicos, que presentaban proyectos para el mejoramiento de los sectores populares, así, en 1929 se introduce un proyecto de ordenanza que fomentaba, bajo la dirección de la Acción Social Católica, la fundación de una cooperativa de consumo (Mayor, 1979, p. 39). El ingeniero Mariano Ospina Pérez, diputado a la Asamblea y activo colaborador de la Acción Social Católica, en enero de 1929 dicta una conferencia a los obreros de la Congregación de San José de Medellín sobre el tema de “Las cooperativas de consumo y el problema de los jornales”, donde se formuló uno de las ideas matrices que orientaría el accionar de la Acción Social Católica en los treinta: “la concepción de que el problema social sólo era susceptible de solucionarse con la aplicación de los planteamientos sociales de la Iglesia Católica, pero estos

no podrían realizarse plenamente mientras los principios de la “dirección científica” no penetraran el mundo del trabajo” (Mayor, 1979, p. 39). En esta conferencia, Mariano Ospina destaca la importancia de las cooperativas o del ahorro previsivo que practicaba la Congregación obrera, explica además cómo los economistas del mundo estaban de acuerdo con la fórmula del bienestar general: “Salario máximo para el obrero, con el rendimiento máximo para las empresas, buscando por medios que correspondieran al mínimo esfuerzo” (El Obrero Católico, Medellín, abril 8 de 1933, en Mayor, 1979, p. 39).

#### *5.3.4. Tolerancia, religión y doble moral en Antioquia*

En su análisis del Barrio Antioquia y el origen de la violencia en este territorio, Pilar Riaño (2006) explica cómo la expedición del Decreto 517 del 22 de septiembre de 1951, declaró al barrio Antioquia como la única zona de tolerancia de Medellín. De esta manera, “pobre, alejado del centro de la ciudad y con una sola vía de acceso, el barrio Antioquia fue el sitio escogido por el alcalde Luis Peláez Restrepo, con el respaldo de la elite local y del obispo de la ciudad, para mantener a los “indeseables” (prostitutas, homosexuales, drogadictos y alcohólicos, ladrones, negros e inmigrantes pobres recién llegados) segregados del resto de la ciudad” (p.14). El carácter moralista de esta decisión, da cuenta de las estrategias de planeación e industrialización de la elite antioqueña, todas ellas fundadas en la doble cara de las normas católicas de comportamiento sexual y moral, el control del tiempo libre de la clase obrera, las regulaciones y normas del lugar de trabajo y la regulación del espacio de la ciudad (Jaramillo, 1994). De esta manera, la élite local establece que la mayor productividad del sector industrial podría alcanzarse con la imposición de una disciplina paternalista derivada de una interpretación local de las normas católicas y en especial, de “la moral” (Riaño, 2006, p.15). De acuerdo con Farnsworth (2000) el prerrequisito en las mujeres para conseguir empleo era la “pureza” y la “virginidad”. Otro elemento importante en el disciplinamiento de la clase obrera, como se vio con Mayor Mora (1979) era el control de su tiempo libre, “enfocado particularmente en torno al uso que los trabajadores hacían de la céntrica zona de Guayaquil como lugar para beber y socializar” (Betancur, 2000; Jaramillo, 1994).

En los años sesenta, con el fortalecimiento del mercado de la droga en el barrio Antioquia, se incrementa el uso de la marihuana, con gran influencia en las normas culturales cambiantes de los jóvenes de todas las clases sociales (Riaño, 2006, p.22). Para esta época, Antioquia fue uno de los departamentos que más campesinos expulsó de sus áreas rurales, lo que según Oquist (1980) incrementó los problemas de la ciudad gracias al fracaso del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, que afectó la industria textil otrora boyante, que entraba en recesión económica. De esta manera, afirma Riaño, Medellín es producto de profundas transformaciones físicas, demográficas y culturales. Para los años sesenta, cerca del 50% de los nuevos habitantes de Medellín vivían en asentamientos ilegales diseminados por las colinas a los pies de las montañas. La ciudad había agotado su capacidad física de expandirse, por lo tanto los nuevos asentamientos se hacían en zonas de alto riesgo,

en ausencia de servicios públicos básicos y medios de transporte. Así se sumaba a la crisis de la economía tradicional y el desempleo, la crisis urbana, pues la ciudad había más que triplicado su población en menos de dos décadas (p. 22).

Pero el evento que evidencia los cambios de una región tradicionalmente dominada por la moral conservadora y católica de la elite dirigente, es la realización en 1971, del Festival de Rock de Ancón, una versión local del Festival de Woodstock que atrajo miles de jóvenes del país, que desafiaban los valores sociales imperantes y la doble moral de la cultura dominante con relación al sexo, la religión y la ética, consumiendo abiertamente marihuana y otras drogas psicoactivas (Riaño, 2006, pp.22-23). Las tensiones generadas por este acontecimiento mostraban la debilidad del modelo hegemónico de control social y moral impuesto por la elite y la Iglesia durante la primera mitad del siglo XX, y anunciaban la influencia de los estilos de vida libertarios y las ideas de modernización en la sociedad de Medellín de los años sesenta (Jaramillo, Ceballos y Villa, 1998).

Entre las décadas del sesenta y del ochenta, el barrio Antioquia constituyó el sitio por excelencia para la actividad comunitaria y para la construcción de redes sociales de comunicación, solidaridad, autoayuda e intercambio (Riaño, 1996). Un sentido de comunidad se había desarrollado entre las masas de pobres urbanos, que no podían hallar lazos significativos con una ciudad que seguía excluyéndolos (Riaño, 1998, 1998b; Riaño Alcalá, 1991b).

Finalizando los años ochenta, treinta compañías regionales de textiles afrontaron su peor crisis financiera, afirma Riaño, (2006, p.30), haciendo que la tasa de desempleo de Medellín aumentara a un ritmo más acelerado que la del resto del país. Éste fue el período en que se afianzó una economía de la droga basada en el tráfico de cocaína (Salazar y Jaramillo, 1994).

A nivel local y nacional, en estos años se dio una influencia generalizada de las teorías marxistas y las políticas de izquierda en los movimientos sociales, la clase obrera, los estudiantes y la organización de grupos y actividades de base en el barrio (Riaño, 2006, pp.30-31). En el ámbito nacional, las políticas de izquierda y los ideales revolucionarios marcaron a toda una generación, que se adhirió a una variedad de partidos políticos y movimientos guerrilleros revolucionarios. Para los años ochenta, la influencia del narcotráfico en la cultura antioqueña empezó a manifestarse en la ciudad y sus alrededores. El funcionamiento organizacional y la vida social de la mafia local se arraigaron profundamente en la cultura antioqueña. Paradójicamente, el flujo de dinero promovió un regreso a los viejos valores y comportamientos rurales que estaban a punto de extinguirse (p.35). De acuerdo con Arango (1988) algunas manifestaciones que resurgieron en este entorno fueron la propiedad de inmuebles en las áreas rurales, la devoción a la Virgen María, la pasión por los caballos y el valor de la palabra empeñada.

## 5.4. Transformación de Medellín y Antioquia

Para Franco (2005, p. 151) es evidente cómo desde comienzos de los años setenta la región antioqueña perdía su influencia en el ámbito nacional, la prensa regional daba cuenta la crisis social, entendida como una crisis moral por la pérdida de valores. Como desencadenantes de esta situación se mencionan las altas tasas de desempleo, la delincuencia y el surgimiento del narcotráfico, poco a poco el incremento de la violencia sería el síntoma de que algo había entrado en crisis en la sociedad regional (p. 151). “Desde una perspectiva voluntarista, algunos se inclinaron a afirmar que los nuevos sectores gobernantes y dominantes de la sociedad antioqueña carecían de proyecto político regional y que habían perdido su capacidad de visionar y direccionar los cambios económicos que se requerían” (p. 151). Junto a este planteamiento se hacía alusión a un pasado glorioso donde la sociedad funcionaba perfectamente, una sociedad regida por una armónica coordinación de políticos y grandes hombres de negocios que profesaban gran interés por lo público y defendían un proyecto cívico moralizador (p. 151). No obstante, se reconoce que la situación de estancamiento de la región y la agudización de la conflictividad, no era sino una representación más de un proceso de transformación de la estructura espacial en un periodo de cambios económicos y políticos (p. 151).

Siguiendo a Poulantzas, Franco (2005) afirma que el ejercicio de poder de la coalición política dominante se cristaliza en dos dimensiones: ‘consenso’ y ‘coerción’ (p.152). El *consenso* es responsable de las transformaciones territoriales, económicas y sociales dirigidas por la coalición dominante, bajo la configuración de un discurso hegemónico; de donde surge un pueblo-región en la *cohesión* de una sociedad escindida, teniendo en cuenta el mito fundante, el sentido de futuro, la igualación formal y la simbolización del interés general. La segunda tiene un papel predominante sobre la administración y reproducción del orden social, intentando proponer y documentar de manera sucinta una periodización de la *coerción* en la dinámica conflictiva regional (p. 152).

**Mito invertido, quiebra moral de la sociedad.** A partir de los estudios de Vincent Gouëset (1998), Franco (2005) afirma que las décadas del sesenta y del setenta configuran el momento de viraje de una estructura urbana cuadricefálica, en la que Medellín ocupaba un papel central por su participación en la actividad industrial, hacia un esquema primacial donde perdió su lugar predominante (p.152). Dicha transición se da paralela a un proceso que anunciaba el agotamiento de un patrón de acumulación, donde a la vez confluyen “el crecimiento urbano de la ciudad por migración y conurbación, en el contexto de un Estado híper-centralizado y de dificultades para absorber la mano de obra” (p.152), junto a “la agudización de la competencia de capitales extra-regionales, organizados en grupos económicos; la gestación de las redes de narcotráfico y su imbricación en el cuerpo social; el desmonte y aferramiento al régimen consociacionista; la agudización de la inseguridad” (p.153). Para los años setenta la prensa local declaraba “el humo de las chimeneas ya no es señal de progreso” (p.153). La frase

denotaba de forma nostálgica el cambio de un antiguo modelo sustentado en la industrialización y la urbanización. Demostraba el cambio de Antioquia, una región que no había podido sustraerse a los cambios económicos, políticos y sociales que había experimentado el país a partir de los años cincuenta. La región redefinía su papel en el ámbito nacional, en el marco de la competencia con otras regiones que vivían su propia transformación como territorios y se lo hacían a través de diversos conflictos laborales, políticos, por la tierra y por el territorio (p.153).

Para explicar esa transición, “la coalición políticamente dominante construyó y difundió una narrativa centrada en la idea de la crisis moral de la sociedad regional” (Franco, 2005, p.153). Esto permitió hablar de una “ruptura en la historia de la región”, así la ciudad se construía a partir de una interpretación del pasado y del presente. Este relato “una forma inversa y paradójica de afirmación del mito de la magnificencia antioqueña” (p.153), postulaba al ocio, al enriquecimiento fácil, a la depravación moral y a la crisis de la familia, como los atenuantes del quiebre moral. Se formula entonces una división de la sociedad, la cual ya no está establecida por la dualidad entre los “propietarios privilegiados” y los “subalternos explotados” que podían emanciparse, sino por la existencia de “prestantes y ejemplares ciudadanos”, “gente de bien”, en relación con el submundo de criminales, traficantes e insurgentes fuera de la ley (p.153). A finales de los años setenta una fracción de la dirigencia conservadora afirmaba al respecto que “la quiebra moral de la sociedad antioqueña” se debía a que “la laboriosidad degeneró en holgazanería y en la busca del enriquecimiento fácil e ilícito; la honradez en el cumplimiento de la palabra empeñada fue suplantada por la astucia, por la estafa y el engaño, los valores religiosos pasaron al olvido” (p.154).

Este tipo de relatos, vivos hasta finales del siglo XX, configuran la existencia de una ruptura entre los viejos valores morales, religiosos, cívicos y éticos del ciudadano, sobre los cuales se había cimentado el pueblo antioqueño y que configuraba el “proyecto regional” (Franco, 2005, p.154). Se responsabiliza de este rompimiento a los sectores heterogéneos de la naciente sociedad urbana, en tal sentido, fueron vistos como una amenaza contra la moralidad de las costumbres y contra la seguridad de la sociedad útil, aquella de los grandes propietarios, afirma la autora. “De manera consecuente, el llamado ingente que se estructuró —al que se fueron articulando otros sectores de la sociedad, proclives a un modelo republicano de ciudadanía— era al retorno a la “vigencia de los valores básicos”, según las palabras de Pro-Antioquia en 1980” (p.154).

El discurso sobre el “quiebre moral de la sociedad” sirvió para explicar los aprietos de un momento de transición. Configuró una reacción moral a fenómenos específicos que se manifestaron durante tres décadas en Antioquia: la inseguridad, el narcotráfico, la violencia urbana y la insurgencia. “Sin embargo, ese tipo de impugnación, más que obedecer a motivaciones propiamente morales, se tradujo en una reivindicación radical y constante de seguridad para la vida y la propiedad, pues de diversa forma cada uno de tales fenómenos

atentaba contra una y otra” (Franco, 2005, p.154). Este discurso “instaló una pregunta sobre la capacidad coercitiva del aparato de Estado para garantizar la sujeción a la ley y la configuración del orden”, generando “la demanda de una autoridad estatal fuerte y a la administración simultánea de ese problema de potencia, mediante estrategias paralelas al ámbito de la legalidad” (p.154). El narcotráfico genera el mayor rechazo en la coalición, en especial en los centros de poder de las fracciones de la clase dominante.

La crítica de las fracciones de la clase dominante industrial y financiera a las redes de poder del narcotráfico adquirió una connotación moral, recurriendo a la exaltación del trabajo productivo y de la riqueza como producto del esfuerzo y del ahorro personal (Franco, 2005, p.155). No obstante, lejos de ser una defensa de un sistema de valores, dicha reacción constituía una “disputa de poder económica velada y entrañaba una reacción clasista contra un grupo de emergentes que acumulaba riqueza y poder a través de lo que se asumía como competencia desleal, en un momento específico” (pp.155-156). En otras palabras, el problema fundamental era “la posibilidad de configuración de un poder económico centralizado –“la mafia”- que se disputara el control accionario de aquellas sociedades anónimas que habían sido dirigidas por las fracciones de la clase dominante” (p.156), como afirma Nicanor Restrepo Santamaría (1996). En el mismo sentido, siguiendo la práctica de los sectores dominantes de la sociedad nacional, el conflicto con la insurgencia –guerrilla- fue investido de un “discurso moral”, que argumentó una proyección hostil del enemigo político que justificaba su exterminio, afirma Franco (2005, p.156).

Para la década del noventa proliferan los conflictos por territorio, razón por la cual cierta intelectualidad acogió, argumento y difundió el discurso de la quiebra moral (Franco, 2005, p.156). Parte de ese *sector reflexivo* (Stienen, 2001), afirmó que la quiebra de valores configuraba la ruptura del *ethos antioqueño*, basado en el trabajo, el ahorro, la familia y la religión. Dicho debilitamiento fue atribuido a la secularización y al debilitamiento de la influencia de la iglesia católica, desencadenados por la migración del campo a la ciudad. Glorificando el pasado, algunos exponentes de este sector concluyeron que la pérdida de valores había generado la ausencia de una cultura democrática, de un *ethos* cultural moderno y universal que permitiera reconstruir la identidad regional y hacer frente a la “crisis cultural” de la que habla Jorge Bernal (p.156).

**Construcción del consenso: el pueblo-región y su función cohesiva.** En palabras de Franco (2005), “la identidad regional ha sido valorada no solo como un rasgo característico de la denominada “región antioqueña”, sino también como una de sus potencialidades para el desarrollo” (p.159). Pero esa configuración y preservación de la identidad antioqueña tiene otra connotación, “durante todo el siglo XX, la “*antioqueñidad*” como condición de pueblo regional, reestablece en el imaginario colectivo la unidad de una sociedad profundamente escindida en términos socioeconómicos” (p.159). Así, “la coalición política dominante, desde cada uno de los componentes de su estructura, realiza una proyección ideológica mistificadora del “pueblo



antioqueño”, a través de la cual se logra la simbolización de la unidad política y del interés general” (p.159). Esto, instituido como una práctica hegemónica, cumple una doble función, por un lado, “es un factor fundamental de cohesión a través de la presentación de intereses privados como intereses regionales”, y por otro, “se convierte en una de las formas fundamentales de contener la progresión del conflicto socioeconómico en conflicto político” (p.159). De esta manera, la noción de pueblo-región se construye a través de los mitos de origen que se actualizan constantemente: industrialización, ética empresarial y laboriosidad. Se funda el pueblo-región como una comunidad de mestizos que constituye una “raza sobresaliente”, por su personalidad forjada en el trabajo y en un ambiente adverso (p.160). Esta narrativa, acogida por sectores dominantes y subalternos, “ha servido de fundamento para negar la existencia de un sector económica y políticamente hegemónico, ignorar las determinaciones socioeconómicas de sus miembros e igualarlos de manera abstracta, y afirmar que no hay conflicto legítimo, excepto aquel derivado de la ruptura con los valores fundamentales” (p.160).

**Actualización del mito.** Para Franco (2005) “la noción del pueblo-región se construye y preserva a través de una serie de mitos que enfrentan un proceso de reafirmación y actualización constante” (p.160). (Tabla 36).

**Tabla 36. Proceso de reafirmación y actualización constante de los mitos**

<b>Una “personalidad regional”</b>	Que, al haber sido forjada en el trabajo y en ambiente adversos, lleva a afirmar la configuración de una “raza sobresaliente”. Este mito se configura a través de la evocación del momento fundante, un pasado glorificado, imaginado y remoto de “lo que fuimos” y la actualización de ese momento fundante, mediante la transformación de hechos recientes en símbolos (p.160).
<b>La “industrialización”</b>	El desarrollo y predominio industrial de inicios del siglo XX, eje fundamental del “milagro industrial antioqueño”, lejano de los problemas del modelo de industrialización (concentración, dependencia tecnológica y escasa diversificación) de la segunda mitad del siglo (p.161).
<b>Las “nuevas grandes obras de infraestructura”</b>	Como la construcción del Metro de Medellín, una obra visionaria y emprendedora, realizada por un pueblo predestinado para grandes cosas. No se menciona el descalabro financiero o los escándalos de corrupción presentes en el proceso de construcción de un sistema de transporte que no ha cumplido con las condiciones de transporte masivo que prometiera inicialmente (p.161). Haciendo eco así de lo que en otros tiempos fuera el Túnel de la Quebra, el Ferrocarril de Antioquia (inexistente hoy en día) o las grandes hidroeléctricas (Porce 4 tiene grandes problemas de los que no se habla).
<b>Las “empresas más eficientes”</b>	Como EPM (Empresas Públicas de Medellín), presentadas como signo de eficiencia y éxito empresarial, objeto de orgullo colectivo que reafirma el imaginario según el cual “somos muy buenos” (p.162).

Fuente: elaborado a partir de Franco (2005, pp.160-162).

**Promesa de futuro.** Los años sesenta y setenta configuran un periodo de transición para la ciudad y su entorno regional. En la década del noventa se repiensa el territorio, se imagina la región y se proyecta al futuro (Franco, 2005, p.162). Los noventa configuran un nuevo periodo de rupturas “producidas por el incremento de las violencias en la ciudad y el escalamiento de la guerra en la región, por la creación de un nuevo orden constitucional y por los requerimientos de la globalización” (p.162). Cada proceso tuvo un momento de reflexión para reinventar la ciudad y su entorno regional, en el que participaron varios actores sociales. Estas “narrativas del futuro”, que coexisten entre las generaciones del “no futuro” y del “sin futuro”, se encargaron de “imaginar” el desarrollo de infraestructura necesario para “enfrentar las

nuevas condiciones de la competencia capitalista, los centros de la actividad económica, el deber ser del ejercicio de la política, la relación región-Estado central y el ciudadano deseable” (p.162). Se prometió una “ciudad-región competitiva, integrada al mercado internacional, equitativa, ambientalmente sostenible y segura” (p.162). Se soñó con recuperar el lugar que tuvo la región en el desarrollo del país y de la región, con relatos que traían al imaginario “la mejor esquina de América” (Proyecto Visión Antioquia, 1999). Con excepción de las víctimas de la violencia contrainsurgente y otros disidentes que veían en este proyecto la dinámica de la guerra, “esa promesa fue acogida con beneplácito y sin mayores cuestionamientos, incluso por la sociedad de los necesitados desempleados e ignaros” (p.163). A pesar de ello, los relatos dominantes que explicitaban el proyecto de futuro, articularon lo contradictorio y propagaron las ideas de la concurrencia de objetivos e intereses, la celebración de un pacto social entre desiguales y la construcción de un destino común regional (p.163).

***Atesoradores e igualdad formal.*** Franco (2005), afirma que “de esa ficción de una personalidad excepcional sobre la que se erige y afirma la identidad, se desprende la capacidad de igualar y cohesionar a la población en la idea del pueblo-región” (pp.163-164). Se erige una imagen de igualdad en torno a un origen similar, un sistema de valores y una conductas compartidas, en la dimensión del espacio-tiempo estructural, y se construye la igualdad a partir de la negación de una división de clases en la sociedad, se admite una división entre buenos y malos, enraizada en las diversas violencias, pero no de clases, así, es posible afirmar que “la riqueza y la movilidad social han sido producto del trabajo cooperado y el esfuerzo individual, respectivamente” (p.164).

Esta mistificación igualadora, de la que habla Franco (2005, p.164), permite la *identización* de los individuos con el pueblo-región, al negar el lado oscuro de la acumulación originaria de la que habla Marx (1977a, p. 543) “un proceso histórico de disociación entre el productor y los medios de producción”, negando, desconociendo su naturaleza violenta y la polarización social generada. De esta manera, afirma Franco (2005, p.165) la imagen del *atesorador* se moviliza a través de los medios de comunicación regionales, configurando lo que la autora denomina las “sociedades del mutuo elogio”, por medio de homenajes póstumos, cuyo enaltecimiento les asigna el status de “prohombres”, representantes de una fina estirpe y ciudadanos ejemplares. Estos prohombres, los “dones antioqueños”, son presentados como hombres superiores en el sentido moral, al tiempo que como iguales en el ámbito del trabajo, en otras palabras, obreros de su propia riqueza. Estos prohombres detentan la ética empresarial que regula el mundo del trabajo, en la medida en que exalta y humaniza la personalidad de los grandes propietarios. Así, junto a los “códigos de ética empresarial” de inicios del siglo XX, estos empresarios se integran en torno a la “responsabilidad social”, la “regulación de la competencia desleal” y la “solidaridad inter-empresarial” entre las empresas regionales (p.165). La configuración del “espíritu cívico” de estos grandes empresarios a inicio de siglo les permite construir y administrar una imagen de propietarios filántropos, que si bien pertenecen a la esfera privada, son capaces de desprenderse de parte de sus riquezas para aportarlas caritativamente a

causas sociales (p.166). Al tiempo, logran generar mecanismos y estrategias de regulación de la competencia inter-capitalista y de protección de lo acumulado, dando origen a lo que se conoció como el “sindicato antioqueño”, un enroque de empresas y empresarios para evitar el ingreso de capital de hombres de dudosa procedencia social y ética dudosa, o de capital de otras regiones u otros países, hoy conocido como el Grupo GEA (Grupo Empresarial Antioqueño), uno de los grupos económico-políticos más importantes del país.

**Simbolización del interés general.** Franco (2005, p.166) afirma que “la igualdad abstracta del pueblo regional también se establece a través de la simbolización del interés general”. De esta manera los empresarios reconocen su incapacidad para organizar y estructurar políticamente el interés para desempeñar actividades empresariales y políticas de manera simultánea. “Por eso han delegado en el *stratum* político, la función de estructurar políticamente el interés general, o le han atribuido la difícil responsabilidad de cumplir una función representativa y presentar como interés común lo que son intereses privados” (p.166). De esta manera, Franco explica cómo su accionar se despliega a través de expresiones como la responsabilidad social, por medio de la conformación de organizaciones no gubernamentales (ínter-empresariales).

Sin embargo, como afirma la autora, “los centros de poder económico regional no han renunciado del todo a la posibilidad de simbolizar del interés general del pueblo regional, aprovechando la identidad construida” (p.166), en los años setenta, en el contexto de recesión del sector productivo se dio un periodo de “tomas hostiles”, que “desató en la burguesía industrial antioqueña y en sus voceros políticos una reacción moralista a través de los alegatos contra lo que llamaron competencia desleal y especulación” (p.167), al tiempo que generó una “defensa de la sociedad anónima” como una forma simbólica del interés regional de resguardar sus intereses privados. En este contexto surge el Sindicato Antioqueño, un sistema de propiedad cruzada legitimado por sus inversores a través de una acción discursiva, era parte de una orientación estratégica para asegurar la preservación de lo acumulado (p.167). La estrategia fue presentar el acumulado en sociedades anónimas como producto del trabajo y del ahorro colectivo de todo un pueblo de atesoradores (p.167). En este sentido, los fundadores del GEA lograron presentarse a sí mismos como representantes del interés de la región, que encajaba con el interés de los sectores dominantes organizados (p.170). “A través de esta simbolización del interés general y de la igualación formal se logra reconstruir la unidad imaginaria de una sociedad escindida, y realizar una proyección mistificadora del pueblo-región” (p.170).

**La coerción y la estructuración del orden.** La administración del consenso en torno a la idea del pueblo región y el ejercicio de la coerción, que se ha preservado como una continuidad y revela el carácter conflictivo del proceso de configuración regional, constituyen, para Franco (2005, p.171) una parte nodal de las prácticas hegemónicas de la coalición política dominante. De esta manera, se ha utilizado la amenaza de la violencia, en las tres últimas décadas del siglo XX, para varios fines: “ha sido un instrumento privilegiado para la conservación del control del

aparato de Estado, la preservación de lo acumulado o la acumulación, y la adecuación infraestructural del territorio en el marco de situaciones conflictivas” (p.171). En tal sentido, ha servido como estrategia de contención y/o resolución de conflictos (entendiendo la resolución como la eliminación física o disgregación de una de las partes), ha sido usada para el disciplinamiento de la sociedad regional subalterna, ya que con ella se ha logrado la configuración de un orden estable –en términos de estructura política y económica- en una turbulencia que se experimenta como continuidad (p.171). En el ejercicio de esa coerción se pueden distinguir dos momentos, el primero hace relación a la “violación sistemática de los derechos humanos contra el auge de movimientos sociales” entre los años setenta y ochenta; el segundo hace referencia a la “reorganización del mercenarismo corporativo y el escalamiento regional de la guerra” (p.172).

***Contra el auge de los movimientos sociales.*** Franco (2005) reconoce las décadas del setenta y del ochenta como un periodo de auge de los movimientos sociales campesinos, cívicos y sindicales en el marco de conflictos por la tierra, derechos de asociación sindical, derechos laborales y poder político (p.172). El Estado, de forma recurrente y sistemática, hizo uso de la fuerza para resolver los distintos antagonismos, así, la persecución de los sectores en conflicto estuvo basada en un proceso de estigmatización y estereotipia, usando la violencia instrumental y punitiva. De esta manera, junto a estrategias coercitivas impositivas, hubo medidas disuasivas encaminadas a la prevención de procesos organizativos, protestas o ciertas reclamaciones.

Los conflictos laborales (Comisión-Andina-de-Juristas, 1994; Uribe, 1992) también han estado atravesados por el uso de estrategias coercitivas impositivas y disuasivas para debilitar las organizaciones obreras existentes o prevenir su conformación, afirma Franco (2005, p.174). Conflictos que han girado alrededor de la reivindicación de derechos laborales tales como salarios, estabilidad, garantías sindicales, seguridad social, prestaciones extralegales, entre otros; el derecho de la sindicalización y la socialización de la plusvalía en el territorio. La respuesta a estas reivindicaciones se conoció como la criminalización de la protesta social, afirma Franco (2005, p.175), a través de la coimplicación con el conflicto político armado y la estigmatización, por la articulación del proceso de sindicalización con las organizaciones políticas de izquierda. La estigmatización de las organizaciones sindicales con la violencia contrainsurgente las hizo vulnerables y generó procesos de desafiliación. De acuerdo con Clara Inés García (1996) y la Comisión Andina de Juristas (1994), la vinculación de los sindicatos a organizaciones políticas de izquierda en Urabá, incrementó la vulnerabilidad de los trabajadores sindicalizados a la violencia política. Al respecto el Banco de Datos de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical, informa que entre enero de 1991 y septiembre de 2004, el 52,61% de las violaciones del derecho a la vida de sindicalistas, corresponde al departamento de Antioquia.

De esta manera, la represión se convirtió y continuaría siendo, afirma Franco, citando a Guillermo O'Donnell (1998) una forma de prevención. “[...] bloqueo o eliminación de las condiciones que pueden hacer posible la futura reaparición de demandas, liderazgos y organización del sector popular, contrarias a su exclusión política (o a su lenta ‘descompresión’) y a los nuevos patrones de acumulación (o a la selectiva expansión del ingreso en beneficio de algunas capas [...])” (p.147). Así, el discurso hegemónico centrado en el narcotráfico y la violencia que este generaba, relegó cualquier otro tipo de conflicto, facilitando, la interpretación de este fenómeno como un problema genérico, de inmoralidad pública y de responsabilidad de los ciudadanos pobres, jóvenes y varones.

***Mercenarismo corporativo y escalamiento de la guerra.*** Con la reorganización del mercenarismo, afirma Franco (2005, p.179), se desencadenó una fase de escalamiento localizado y temporal de la guerra, que coincidió con las fases de la estrategia de contrainsurgencia ilegal: concentración de fuerzas, establecimiento de contactos locales, control de la población, destrucción de la base social de la insurgencia, organización de unidades locales con pobladores, ocupación del área, cooptación de políticos y autoridades locales, y restablecimiento del orden. Lo anterior evidenció la disputa por el control territorial. Así, confirma la autora, el uso intensivo de la represión mediante el desplazamiento forzado y la violencia aleccionadora y ritualizada, el sistema contrainsurgente creó ambientes desfavorables para los opositores potenciales y una cierta homogeneización poblacional, alineada con la causa contrainsurgente, lo que daría lugar a una nueva geografía del conflicto armado (p.179).

Este mercenarismo corporativo trae consigo la dificultad de reconocer en el Estado un actor válido capaz de garantizar eficaz y efectivamente la protección de la vida y de la propiedad, incluso de actuar como árbitro de conflictos privados. El Estado no configura una imagen neutral, es una fuente de amenaza, de ahí la dificultad de que los ciudadanos respalden el imperio del Derecho y no de la fuerza como mecanismo de regulación. De ahí la dificultad de reestablecer el Derecho y el Estado como referentes de autoridad política en cada territorio.

## 6. Disciplinamiento Solidario y Control Identitario

---

---

*Después de pensar, leer, escribir y observar durante muchos años llegué a creer que existen dos valores esenciales que son indispensables para una vida humanitaria, decente y digna: uno es la libertad, y el otro, la seguridad. La libertad sin seguridad presagia caos, ansiedad permanente y temor. La seguridad sin libertad significa esclavitud. Por consiguiente, cada uno en sí mismo es atroz; únicamente juntos contribuyen a una buena vida. Sin embargo, siendo ambos necesarios, complementándose el uno con el otro, son virtualmente incompatibles. A más seguridad, menos libertad; más libertad significa menos seguridad. Difícilmente se pueden poseer ambos en cantidad suficiente al mismo tiempo.*

*La seguridad es el lema de la gente que se siente incapaz de funcionar por sus propios medios. “Me siento inseguro” significa: “no me las puedo arreglar solo”. Las posibilidades son abrumadoras. No las puedo resistir solo. Necesito que unamos fuerzas, que estemos hombro con hombro, que marchemos de la mano. La seguridad fue el reclamo que desencadenó los movimientos obreros de la historia, los sindicatos, las mutuales, las cooperativas de consumo las cuales se originaron para compensar la impotencia de la resistencia individual. La libertad es el lema que le habla al oído de la gente que se siente lo suficientemente fuerte como para manejarse por sus propios medios, empleando sus propios recursos, quienes pueden arreglárselas sin dependencia porque pueden prescindir de que otros los cuiden. La libertad es el lema de los fuertes, quienes se sienten seguros de sí mismos, autosuficientes para hacerlo solos (...). Entrevista a Bauman (Dimenstein, Senderey, & Spokoiny, 2009, pp. 1-2).*

---

Cooperativas o Pseudocooperativas

Flexibilidad laboral o generación de empleo

Seguridad Vs. Libertad

Este capítulo presenta el análisis de la información recolectada en el trabajo de campo en las dos cooperativas objeto de estudio, a la luz del marco teórico propuesto: la filosofía cooperativa; las transformaciones productivas y los cambios en las relaciones laborales; la identidad individual, el territorio y la memoria colectiva, pensados en relación con los cambios de la identidad en la premodernidad, la primera y segunda modernidad y la modernización y el ethos antioqueño, como expresiones de la identidad cooperativa.

## 6.1. ¿Cooperativas o Pseudocooperativas?

**La economía solidaria, una nueva visión de la ciencia económica.** En la primera cooperativa estudiada, se logra verificar, como dice Razeto (1993c), la construcción de una identidad soportada en una autonomía cultural, necesaria para realizar los cambios profundos que se necesitan en la economía y en la vida social, construida sobre un *ethos antioqueño*, con fuerte arraigado en oriente, donde se encuentra ubicada la cooperativa. En la segunda cooperativa, dicha autonomía no existe, y pone en duda que esta organización realmente cumpla con el objeto de las cooperativas en términos de transformación económica y social. En los dos casos, como afirma Da Ros (2005), se confirma la existencia de herramientas de gestión propias de la empresa tradicional: un sistema de gestión de calidad, un sistema de gestión por procesos, un sistema de información (SI) para verificar hora a hora los niveles de producción de los asociados/trabajadores y el nivel de cumplimiento con la empresa contratante (el SI de la primera cooperativa tiene conexión directa con el SI de la empresa contratante a través de la lectura de las etiquetas con el código de barras de cada producto, así la empresa contratante verifica minuto a minuto el proceso de producción), así como sistemas de control *Taylorfordistas* de producción, tales como, la hora de llegada y de salida de cada trabajador y mapas de productividad ubicados en cada línea de trabajo, que se actualizan cada hora y finalmente, panópticos de observación, en las dos plantas, la oficina del jefe se encuentra en un lugar estratégico, desde donde se observa la totalidad de la planta y de los asociados/trabajadores.

Como afirman Razeto (1993b; 1993c), Zabala (1998) y Laville (1998), la economía de mercado es una parte estructurante de las CTA. Si el resultado económico, el nivel de productividad y la capacidad de generar valor no pueden traducirse en dinero para una economía de mercado, estas organizaciones serían inviables económicamente en el tiempo. De ahí la importancia de variables tales como: ingresos, productividad, calidad, procesos, cadena de valor, ganancia, generación de valor, tiempos de entrega, eficacia y eficiencia, no reprocesos, entre otros. En la primera cooperativa es posible confirmar la existencia de esa economía de no mercado y no monetaria. En ella las utilidades son reinvertidas en el mejoramiento del sistema productivo: tecnología dura y blanda, educación y capacitación, procesos y calidad; al tiempo se utilizan para soportar toda el área social de la cooperativa, presente en la dirección de los diferentes comités configurados para apoyar el mejoramiento de la calidad de vida de cada una de las asociadas y sus familias, así como los beneficios directos e indirectos que recibe la comunidad en este proceso: la vivienda, la salud, el deporte, las artes, entre otros. En la segunda



cooperativa fue imposible identificar la existencia de esa segunda economía. En una de las entrevistas con el jefe de planta, quedó claro que la cooperativa generaba el dinero justo para cumplir con las compensaciones y lo que mandaba la ley en régimen cooperativo, para nada más.

Como afirma Da Ros (2005), en la primera cooperativa se confirma que la economía solidaria se basa en una nueva racionalidad económica, donde las relaciones productivas se estructuran de manera diferente, fundamentadas en formas de propiedad comunitaria, en la cooperación y en la solidaridad recíproca. De esta manera se reformula el concepto de empresa, la importancia y el valor de los factores económicos. Se pone el factor trabajo sobre el factor capital, donde la comunidad aparece como un nuevo elemento fundamental de análisis.

***Concepciones sobre Solidaridad presentes en las cooperativas estudiadas.*** De las acepciones de solidaridad trabajadas por López (2006), la visión normativa describe la segunda cooperativa, ya que se reduce a que el asociado utilice los servicios de la cooperativa y cumpla con lo pactado en un contrato comercial, en ausencia de la solidaridad. En la primera cooperativa, el trabajo de campo permite percibir una concepción de solidaridad multicomplementaria, entre la ayuda mutua, que reconoce al asociado como un ser humano social e interdependiente y una concepción utilitarista, pues vincula solidaridad con necesidades. Se consolida en una región de conflicto urbano y rural donde coexisten grupos guerrilleros, paramilitares, grandes terratenientes y grupos que representan la izquierda fuerte del país, una región que no era capaz de absorber laboralmente su población, donde habían fracasado intentos de cooperativismo agrario, liderados en varias ocasiones por la curia, por la dirección municipal o por otras entidades sin ánimo de lucro presentes en la región, como dan cuenta de ello en las entrevistas, el párroco que ayudó al Don Gilberto en el arranque de la cooperativa y un exalcalde del municipio. De ahí que la cooperativa se presente como una opción viable para la generación de ingresos de una población que no tenía mayores opciones laborales. Sin embargo, si bien la cooperativa tuvo como referente la satisfacción de necesidades básicas para sus asociados, poco a poco, con su desarrollo y fortalecimiento va generando los espacios y el capital para atender otras necesidades no básicas tales como la educación de los asociados y de sus hijos, la vida saludable a través del ejercicio, el arte y el baile, así como la participación de cada uno de ellos en las diferentes instancias decisionales de la cooperativa, para la toma de decisiones y el control cooperativo. En otras palabras, se verifica la existencia de una solidaridad orgánica (Durkheim).

Vale la pena mencionar que en la segunda cooperativa se presenta la misma situación, en palabras del jefe de planta, se seleccionan municipios del oriente antioqueño con problemas de desempleo, para tener el apoyo de las municipalidades y lograr así garantías tales como la pignoración del espacio para ubicar la planta, deducciones en impuestos, entre otros beneficios económicos. Sin embargo, los beneficios para los asociados no son visibles.

La concepción de ayuda mutua está presente en la primera cooperativa, desde la dimensión afectiva de la que habla López (2006), generando así relaciones de solidaridad entre las asociadas no solo en el ámbito laboral, el cumplimiento de sus deberes y de los indicadores de productividad y calidad exigidos por la empresa contratante, sino por el concepto de comunidad presente en ellas, este concepto se refleja en su discurso permanente sobre el futuro de la cooperativa, la cual le pertenece a 'los hijos de sus hijos'. Se trata de una herencia solidaria para la región, para la comunidad, para sus familias y para ellas mismas. Nuevamente se confirma la visión de solidaridad orgánica de Durkheim. La visión normativa está presente, desde la vivencia diaria de los valores y principios que configuran la identidad y el gobierno cooperativo. También está presente la potencialidad en términos de esperanza, para ellas, para sus hijos y para la comunidad en general, de ahí que hayan apoyado el proyecto de crear una nueva cooperativa que como hija, pudiera aprender de la madre, en lo técnico productivo y en lo humano social.

En relación con las dimensiones de la solidaridad propuestas por López (2006) la segunda cooperativa estaría ubicada en la dimensión pragmática-utilitarista, pues su único objetivo es la generación del menor costo para la empresa contratante, garantizando así el pago de las compensaciones de ley, dejando de lado cualquier espacio de participación democrática, la educación y los otros servicios que deberían hacer parte del modelo cooperativo. La primera cooperativa también se ubica aquí porque cumple con la normativa existente en el país sobre CTA, pero siempre va un paso delante de la ley, cubriendo servicios que hacen parte de la ley laboral (que no aplica para las CTA) y que lentamente han ido ingresando a la ley cooperativa, entre otras que incluso superan la ley laboral vigente en Colombia, siempre en busca del bienestar de sus asociados. También puede ubicarse en el humanista-trascendente, al entender la solidaridad como parte integrante de la condición humana. De hecho, como se demostrará en esta investigación, la solidaridad está presente entre los asociados, hace parte del imaginario colectivo que configura la identidad cooperativa. Posiblemente, como afirma López (2006), en esa diferencia entre solidaridad y cooperación, la ausencia de doctrina explique en parte el uso de las CTA como pseudocooperativas que fungen como empresas temporales y se disfrazan detrás de la figura cooperativa para acceder a los beneficios económicos que la ley ofrece.

***La vertiente latinoamericana de la Economía Solidaria.*** La Tabla 37 presenta el estado de cumplimiento de la primera cooperativa objeto de estudio de las catorce tesis de la economía solidaria propuestas por Razeto (2001). No sucede lo mismo con la segunda cooperativa. Al no cumplir con los requisitos exigidos por la nueva ley, simplemente debió cambiar de razón social, de cooperativa de trabajo asociado CTA a sociedad anónima unipersonal SAS.

**Tabla 37. Catorce tesis de la economía solidaria presentes en la primera cooperativa**

<i>Tesis</i>	<i>Contenido</i>	<i>Condiciones de cumplimiento en la primera cooperativa objeto de estudio</i>
Tesis 1	[...] la economía de solidaridad no está centrada en las cosas sino en las personas, constituyendo un modo de hacer economía que pone al centro al ser humano, y al trabajo por sobre el capital, el dinero y los productos	El centro de la organización son las personas, sin que ello implique descuidar los procesos y los resultados (económicos y financieros). De hecho, los logros económico/financieros/productivos garantizan la inversión en lo humano/social/educativo.
Tesis 2	Implica la organización comunitaria y la realización de emprendimientos asociativos, y no persigue como objetivo central la utilidad o el lucro individual sino el beneficio compartido y social	Se configura como una organización comunitaria de emprendimientos asociativos, lo cual está en su objeto social y económico, si bien necesita de la utilidad, esta es importante en la medida en que permite la reinversión económica y social de la cooperativa.
Tesis 3	Supone y se basa de modo esencial en la organización, la solidaridad y el esfuerzo activo de los mismos grupos y comunidades que optan por ella	Se vive permanentemente la solidaridad, tanto en el espacio de trabajo como en el espacio de la vida privada y social de cada asociado.
Tesis 4	[...] no es "economicista" sino integral, constituyendo un proceso a la vez económico, político y cultural	Es una organización integral que incluye lo económico, político y cultural, presente en la producción y los resultados, en el gobierno participativo y democrático y en la construcción de una identidad cooperativa.
Tesis 5	[...] no rechaza el mercado, se inserta en él; pero no se funda en sus "leyes" y automatismos supuestamente objetivos que generan concentración y exclusión. [...] en su operar "corrige" al mercado, sustituyendo las férreas exigencias de la competencia por los superiores procedimientos de la cooperación, la ayuda mutua, la participación, la asociatividad, la autogestión, etc.	Funciona productivamente bajo las leyes del mercado, fundamentalmente porque así se lo exige la empresa contratante y los nuevos clientes que ha conseguido en los últimos años, sin embargo, mantiene la esencia de la cooperación, de la ayuda mutua, de la asociatividad y de la autogestión. Mantiene su autonomía como organización solidaria, lo que le permite mantenerse como CTA frente a la ley promulgada en el 2012.
Tesis 6	[...] no es un proyecto estatal, ni se basa en la acción de los Gobiernos y organismos públicos. Aunque se relaciona con ellos y aprovecha las oportunidades que le ofrezcan los servicios públicos, su espacio de acción y desarrollo es la sociedad civil, en la cual forma parte de lo que algunos han empezado a llamar el "tercer sector" de la economía	No es un proyecto estatal, pero trabaja mancomunadamente con la dirección del municipio en proyectos de desarrollo comunitario. Fue un proyecto altruista de un miembro directivo de la empresa contratante, pero en años de trabajo y esfuerzo han logrado la autonomía necesaria para acceder a mercados y sostenerse incluso en épocas de paro de la industria.
Tesis 7	[...] no es exclusiva de algunos grupos sociales particulares, no se limita siquiera al extenso mundo de los pobres, sino que convoca a toda la sociedad, siendo posible que todos participen en ella	Si bien su nivel de crecimiento y la decisión estratégica de no crecer desproporcionadamente han limitado su capacidad de aceptar más asociados, participan solidariamente en la construcción de una nueva cooperativa en la región, permitiendo así que un grupo amplio de la sociedad pueda acceder a ella y a sus beneficios.
Tesis 8	[...] surge desde los sectores populares empobrecidos y su agente principal son las comunidades y personas que buscan salir de la pobreza mediante actividades económicas desplegadas asociativamente y con una lógica solidaria	Surge en medio de una comunidad con serios problemas de pobreza, inequidad y desempleo, mediante una lógica solidaria que despliega su accionar económico asociativo. Le ofrece a una población inestable, estabilidad, ingresos permanentes, trabajo y salario digno.
Tesis 9	Un componente de la economía de solidaridad son las donaciones, que ella misma suscita, las que vienen en su apoyo evitando sin embargo que se generen dependencias sino, al contrario, buscando favorecer el desarrollo de la autonomía en los grupos beneficiarios	Recibe donaciones, pero estas no son el centro de su actividad económica y financiera. Las máquinas inicialmente fueron prestadas por la empresa contratante, pero hoy la totalidad de la maquinaria y la tecnología es propia, así como el local en el cual funciona la cooperativa, un punto a favor de la cooperativa, bajo los nuevos lineamientos de la ley cooperativa, específicamente para las CTA, las cuales debe ser dueñas de su capital de trabajo, su planta de producción y la maquinaria que usa para su proceso productivo.

<i>Tesis</i>	<i>Contenido</i>	<i>Condiciones de cumplimiento en la primera cooperativa objeto de estudio</i>
Tesis 10	Elementos centrales de la economía de solidaridad son la educación popular y la economía popular, que en la economía de solidaridad se relacionan estrechamente, orientándose y haciéndolas converger en experiencias de base popular que integran el desarrollo personal y la realización de emprendimientos económicos eficientes	Es un proyecto que integra el desarrollo personal, el crecimiento personal de cada uno de los asociados (y de su grupo familiar), por medio de la formación, la capacitación y la educación, junto a la realización de emprendimientos económicos eficientes. Muchos de los hijos de las asociadas hoy son profesionales con empleo gracias a la cooperativa.
Tesis 11	Las experiencias de economía de solidaridad buscan integrar la vida familiar y comunitaria con las actividades orientadas a generar los recursos y medios económicos que las sostengan. [...] En otros términos, la economía de solidaridad asume como propio objetivo el desarrollo local	A lo largo de más de treinta años de vida ha vinculado a las familias de los asociados en los beneficios de la cooperativa, estudio, vivienda, solidaridad, emprendimientos, salud, deporte; igualmente ha trabajado de cerca con la Alcaldía del Municipio, soportando proyectos de desarrollo local, empezando por el barrio que lleva su mismo nombre.
Tesis 12	[...] no es una propuesta coyuntural o de corto plazo, sino una perspectiva orientada hacia el futuro, destinada a permanecer en el tiempo, a crecer y perfeccionarse ampliando progresivamente el campo de sus realizaciones. Por ello no se desalienta por las dificultades encontradas en sus fases iniciales, siempre las más complejas y poco comprendidas dado un contexto tan diverso a ella que incluso a veces se plantea adverso a su existencia	Es un proyecto pensado no para los asociados, sino para los hijos de sus hijos, como responden continuamente en las entrevistas. Frente al paro de la industria en el periodo 2009-2010, nunca pensaron en cerrar, o enviar a las asociadas a su casa sin compensación, se dieron a la tarea de buscar nuevos clientes y cubrieron los retos que ello implicaba al negociar procesos que nunca habían hecho, tales como diseño, corte, exportación y logística. Así se consolida el grupo de relevo generacional en la cooperativa.
Tesis 13	[...] procede conforme a una racionalidad económica distinta a la del capitalismo predominante, y no aprueba ni promueve el actual modelo de desarrollo, buscando por el contrario crear las bases y ser parte de un desarrollo alternativo	Hace parte de una economía capitalista de mercado, pero desde una propuesta alternativa de desarrollo auto-gestionable. Ha logrado unificar los discursos económicos y managerialistas de producción con los discursos sociales y solidarios del cooperativismo.
Tesis 14	Si bien en sí misma [...] no se presenta como una propuesta macroeconómica ni como un "sistema" global, persiguiendo más bien la conformación de un "sector" dentro de una economía pluralista en que también ocupan un lugar y roles importantes los sectores privado y público, el proyecto de la economía solidaria no se concibe desconectado de procesos más amplios y globales de transformación y democratización económica y política. Específicamente, a nivel macroeconómico la economía de solidaridad se concibe como parte de un proceso de democratización del mercado	Se configura dentro de su espacio de acción como una propuesta alternativa a la economía de mercado, desde la democratización de los resultados y poniendo al trabajador como el centro mismo de su accionar económico, político y social. Es un proyecto que nace hace más de treinta años, y que en el 2000 decide apoyar la creación de una nueva cooperativa en el territorio, a la que le ofrece su conocimiento, su experiencia y su apoyo económico y logístico. En el periodo de paro de la industria, se confirma la capacidad de solidaridad y ayuda mutua entre las tres cooperativas creadas por Don Gilberto.

Fuente: elaborado a partir de Razeto (2001, pp. 20-23)

**Tres hipótesis sobre el éxito empresarial de la economía solidaria.** En relación con las tres hipótesis sobre el éxito empresarial de la economía social y solidaria, propuestas por Zabala (2004), es posible afirmar que la primera cooperativa se reconoce como “una empresa de asociación para compartir la vida, aportar esfuerzos, producir y ganar en común; donde los asociados son dueños por partes iguales y trabajan personalmente en la cooperativa, a través de los mecanismos democráticos participan de la administración designando a sus directivos y los excedentes o las pérdidas benefician o perjudican a todos por igual” (Incoomar, 2009b).

Para entenderse como Cooperativa de Trabajo Asociado, en cumplimiento de los estándares internacionales propuestos por la ACI y por el CICOPA, así como en cumplimiento de las leyes y normas nacionales, la primera cooperativa reúne las siguientes características:

1. Que el servicio fundamental sea la ocupación laboral de sus asociados.
2. Que la adhesión de los asociados sea voluntaria y abierta y sólo esté condicionada a que exista una ocupación laboral para la afiliación.
3. Que el trabajo esté a cargo de los asociados, salvo las excepciones consagradas en la ley.
4. Que sean propietarios, arrendatarios, poseedores o tenedores de los medios de producción o elementos de labor.
5. Que tengan autonomía administrativa y técnica.
6. Que el trabajo y la disciplina interna del mismo estén regulados por regímenes auto aceptados.
7. Que se garantice que sus asociados estén protegidos por la seguridad social.
8. Que el trabajo asociado se realice en forma digna y en un adecuado ambiente de salud ocupacional.
9. Que los asociados participen en la organización del trabajo en instancias u órganos establecidos por la cooperativa para garantizar la autogestión.
10. Que con base en el trabajo se genere riqueza con el propósito principal de establecer justas, equitativas y adecuadas compensaciones para el asociado y para formar reservas o fondos patrimoniales ‘irrepartibles’ que permitan la permanencia y desarrollo del trabajo asociado.

Objetivo Corporativo: “Ser una Cooperativa de Trabajo Asociado, reconocida a nivel regional y nacional por la generación de ocupaciones dignas, la participación democrática, el desarrollo de la calidad de vida de sus asociados y sus familias durante su etapa laboral y después de ella; a través de la gestión comercial y de producción que permitan lograr niveles de productividad, solidez y rentabilidad de manera sostenida.” (Incoomar, 2009b). Para el cumplimiento de este objetivo, definen como valores cooperativos la solidaridad (“compartimos, proyectándonos a la comunidad y brindando apoyo mutuo en toda clase de situaciones”), la responsabilidad (“desarrollamos nuestras actividades bajo criterios de responsabilidad con la ley, la sociedad, nuestros proveedores y nuestros clientes”), la honestidad (“nos comportamos con transparencia en el cumplimiento de las obligaciones legales, estatutarias, contractuales y en

las relaciones con los clientes y semejantes”), el servicio (“desarrollamos nuestras actividades estableciendo con los clientes relaciones sostenibles, permanentes y exitosas”), la educación (“promovemos la formación integral de nuestros asociados, buscando el mejoramiento continuo en todos los procesos productivos”), la tecnología (“adquirimos tecnología de punta, (maquinaria, equipos, software, comunicación, conocimiento experto y especializado) para el crecimiento y mejoramiento continuo”), la gestión integral (“seguridad- ambiental: todos nuestros actos se caracterizan por el cuidado integral de los procesos productivos, humanos, sociales y producción limpia”). (Incoomar, 2009b).

Tanto en sus estatutos, como en la información consignada en los documentos oficiales de la cooperativa, en las entrevistas realizadas, en los grupos focales y en la observación participante, se da cuenta del cumplimiento social de la cooperativa, soportada en la cultura antioqueña desde valores éticos, religiosos y conservadores, muestra de una cultura pujante y trabajadora, característica de la región en la cual se encuentra ubicada, lo que la hace única y especial, lo que configura una identidad cultural y territorial única y especial. Finalmente, con nexos entre ellas, las cooperativas fundadas por el Don Gilberto, dos en Marinilla y una en El Santuario, comparten lazos de solidaridad y cooperación. La creación de la última cooperativa da cuenta de ello, las dos más antiguas participaron solidariamente en su creación, por medio de capacitación, formación y donaciones varias. Así mismo, se verifica en la crisis vivida por el sector entre 2009-2010, cuando las cooperativas lograron salir adelante apoyándose solidariamente entre ellas. Nunca se vieron actos de competencia desleal o de robo de clientes, de hecho, si un cliente buscaba algo específico, en lo que una de ellas era especializada, simplemente se hacía el contacto y se lo enviaba hacia allá. “Las tres son muy diferentes”, afirman Don Gilberto y Carlos, “cada una tiene una personalidad diferente y eso las distingue y las particulariza, sin embargo, las tres son muy parecidas y comparten muchos de los valores del cooperativismo”, “han aprendido a colaborar entre ellas y superar los celos y las rencillas”. Celos y rencillas generados más por la figura de Don Gilberto, que ha entregado parte de su vida a estas tres cooperativas. “A ellas no les gusta que yo les hable de una o de otra o las compare”, afirma don Gilberto, “se ofenden si las comparo, pero yo les hago ver que eso es bueno, pues siempre lo hago como forma de aprendizaje y de enseñanza”, afirma.

En el caso de la segunda cooperativa, se podría afirmar que no cumple con ninguna de las hipótesis planteadas por el profesor Zabala (2004). La investigadora nunca pudo tener acceso a los estatutos o a información oficial de la cooperativa, ya que el Gerente así lo dispuso. Con respecto al territorio, la cooperativa no alcanzó los tres años como cooperativa, muy poco tiempo para construir una identidad que logre una identificación directa con el territorio. Finalmente, si bien eran cinco cooperativas repartidas en diferentes municipios del oriente antioqueño, no había comunicación entre ellas, cada cooperativa cumplía con el trabajo encomendado, eso era todo.

### *6.1.1. Cooperativismo en Colombia*

A partir de la propuesta de Dávila (2002a, 2002c) sería posible afirmar que la primera cooperativa posee esos aspectos en los cuales los arreglos organizacionales son diferentes de otras formas de organización empresarial. La motivación fundamental para unir esfuerzos fue generar posibilidades reales para configurar proyectos de vida, más que conseguir un simple empleo. El centro del gobierno cooperativo es el sujeto, un ser humano capaz de autogestionarse y participar en la toma de decisiones de la organización, desde una ética empresarial humanista, donde prima la propiedad colectiva y la solidaridad económica, tanto para las utilidades como para las pérdidas, como lo estipula el Estatuto de la Cooperativa. El ejercicio de poder y de control se hace a través de la participación democrática de sus asociados, mediante planchas donde los candidatos postulan sus propuestas. Siendo la regla un voto un socio, votan democráticamente para la elección del Comité de Dirección y los diferentes comités de la cooperativa, así como la junta de vigilancia y el revisor fiscal. Finalmente en la distribución de los excedentes económicos, tienen en cuenta que un porcentaje va para reinversión en el proceso productivo, lo que garantiza sus niveles de productividad y su permanencia en el mercado, otro porcentaje se invierte socialmente en diferentes acciones comunitarias para sus miembros y si sobra excedente, se reparte solidariamente entre los asociados, cuidando siempre de alimentar los fondos de solidaridad y protección definidos en la Cooperativa. En la segunda cooperativa esto no se pudo visualizar en el trabajo de campo o el análisis de documentos.

### *6.1.2. Cooperativismo en Antioquia*

***Los fenómenos de crisis de finales del siglo y la respuesta del cooperativismo antioqueño.*** En relación con las fortalezas del sector cooperativo de la región a que hace alusión Zabala (2002), es posible afirmar que la supervivencia de la primera cooperativa, tiene que ver con la capacidad patrimonial que tenían en el momento de la crisis del sector, vivida entre 2009 y 2010, lo que permite garantizar las inversiones necesarias para transformación y adecuación de tecnología (dura –máquinas- y blanda –*lean manufacturing*), la capacidad de tener a mano capital de trabajo que les permitiera responder a las condiciones de cada nuevo cliente, así como, y tal vez lo más importante, no enviar a ningún asociado a su casa, a un descanso obligatorio sin compensación. Pero como afirma Zabala, no sólo se trata de un patrimonio financiero, sino de un capital social que facilitó la toma de decisiones para que la cooperativa tomara la iniciativa y sin salirse de su nicho de mercado, buscara nuevos clientes con quienes generar contratos que los mantuvieran a flote. Un capital social soportado en una administración y un gobierno transparente que trabaja con información de libre acceso para todos los asociados, la cual se socializa de forma permanente entre todos los asociados, para facilitar el control y la toma de decisiones colectiva. La presencia de Don Gilberto y de Carlos; el surgimiento de un equipo de trabajo capaz de asumir las riendas de la cooperativa, después del infarto de Carlos, en temas nuevos, mas no desconocidos, para los asociados; constituyen

los pilares sobre los cuales soportaron todo el trabajo que debía realizarse y las concesiones que debían hacerse para garantizar la supervivencia de su organización.

En treinta años de existencia, la primera cooperativa, nunca abandono su nicho de mercado, ni siquiera en los años de crisis del sector. El conocimiento de años y años de trabajo la hacía fuerte, polivalente, ese *know-how* que había adquirido durante años con la empresa contratante, es el que en un momento de crisis soporta las diversas exigencias de los nuevos clientes. Nunca se vendieron al mejor postor o al menor precio, a pesar de la crisis y de lo que eso significaba, siempre mantuvieron los costos y las utilidades, pues a diferencia de la segunda cooperativa, ellos no estaban dispuestos a ofrecer el menor valor del mercado. Sabían lo que tenían y cobraron por ello.

La confianza y la fidelidad de los asociados fueron fundamentales, sobre todo porque había que tomar decisiones sobre las compensaciones, que afectarían a todos por igual. Ya no habría excedentes para repartir, debían tomarse parte de las reservas para hacer transformaciones en la planta para la implementación de la nueva técnica de producción, *lean manufacturing*. Ninguno de los asociados se fue, ninguno pensó en renunciar, ninguno buscó mejores ofertas en otras cooperativas o en otras empresas del sector. Ellos unieron fuerzas y trabajaron solidariamente para mantener la cooperativa a flote y cubrir las necesidades mínimas de cada asociado. Fue mucho el aprendizaje de la crisis, pero en especial, se reforzaron los lazos de confianza y solidaridad de cada asociado con su objetivo fundamental, su razón de ser, su ser en sí mismo, la cooperación.

Indiscutiblemente, la identidad cooperativa soporta todo el proceso de crisis vivido por la cooperativa durante el periodo 2009-2010. Es ese imaginario colectivo fundado en valores y principios cooperativos lo que les permitió salir adelante y seguir en el mercado. Entendieron con ayuda de Don Gilberto y de Carlos que la cooperativa no es una empresa para repartir ganancias, es una inversión social a muy largo plazo, pues es el espacio de trabajo para sus hijos, para los hijos de sus hijos, para los hijos de la comunidad en la cual se encuentran inscritos. Desde el principio Don Gilberto trató de imprimir en la identidad de la cooperativa la solidaridad, la honestidad, la comunidad, para garantizar que ella sobreviva más allá de sus fundadores. Por ello, en sus estatutos se contempla que si la cooperativa se cierra, sus bienes no serán repartidos entre los asociados, serán donados a otras cooperativas o a otra institución social o solidaria de la región, que pueda usar en beneficio propio lo que la cooperativa posee a la fecha. De esta manera, la perennidad de la organización está garantizada, pues no se trata solo de generar capital para repartir, se trata de garantizar calidad de vida para cada uno de los asociados y sus núcleos familiares, afirman Don Gilberto y Carlos. Así, a medida que un nuevo asociado ingresa a la cooperativa, el objeto social vuelve a empezar, siempre en una espiral interminable.



### 6.1.3. Cooperativas de Trabajo Asociado

Es importante tener en cuenta que los Estatutos de la primera cooperativa, se construyen a partir de las declaraciones de la ACI (1995) sobre identidad cooperativa y las declaraciones de CICOPA (2005) sobre las características fundamentales de una CTA. Igualmente se promulga en arreglo a lo estipulado por la ley cooperativa colombiana. En este sentido, se hará una mirada de cada una de las denuncias presentadas alrededor del mal uso de las CTA en el país.

***La utilización de las CTA como figuras de desregularización laboral que atentan contra derechos fundamentales del empleado y del trabajador.*** La denuncia de Benavides (2009b) respecto a que las empresas informaron a sus trabajadores que debían renunciar y afiliarse a una CTA para poder conservar sus puestos de trabajo en la empresa, pero ya no como empleados, sino como prestadores de servicios, aplica perfectamente a la segunda cooperativa. La investigadora pudo corroborar esto por medio de entrevistas no oficiales a exempleados de la empresa contratante, que ante la oferta de la empresa, un claro y significativo bajo nivel de ingresos y ninguna protección laboral, decidieron renunciar y no hacer parte de la farsa que la empresa montó alrededor de la figura cooperativa, que realmente duraría muy poco tiempo.

El decreto 4588 (27 de diciembre de 2006) establece una nueva reglamentación para las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y para quienes contraten con ellas, derogando el decreto 468 de 1990. Este decreto intentaba evitar que esta figura sirviera de fachada para desvirtuar los vínculos laborales entre las empresas que contratan prestación de servicios con las CTA y sus respectivos asociados. Dos años antes, con el artículo 1º del decreto 2996 (septiembre de 2004), el Gobierno había dispuesto que las CTA debían liquidar los aportes al ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) y a la Caja de compensación, a pesar de que la ley que regula estos aportes, leyes 21 (1982) y 89 (1988), sólo exige el pago de los mismos, a quienes se liquiden como asalariados. Sin embargo este decreto fue declarado nulo por el Consejo de Estado en sentencia de octubre 12 de 2006, de ahí que las CTA puedan liquidar estos aportes de forma voluntaria, no obligatoria.

El decreto 4588 (27 de diciembre de 2006) establece algunas restricciones para las CTA. El artículo 8 aclara que si las CTA no son dueñas de los equipos y demás activos con los cuales desarrollan sus trabajos, pues esos le pertenecen a terceros, debe existir un contrato civil o comercial entre la CTA y dicho tercero para la utilización de los activos pero garantizando la “plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa”. Al preguntar sobre esa plena autonomía al jefe de planta de la segunda cooperativa, este respondió que la cooperativa era totalmente autónoma, sin embargo, que la concesión de las máquinas se hacía solo para trabajar en prendas que pertenecieran a la empresa contratante, que si se encontraba a algún miembro de la cooperativa trabajando en un producto de otra empresa,

inmediatamente las máquinas serían retiradas, así como sería cancelada la concesión de la Alcaldía, respecto al préstamo del espacio de trabajo.

En su artículo 14 el decreto 4588 exige la formación en “cooperativismo” para cada persona natural que pretenda ser asociada a una CTA, la cual debe verificarse mediante un certificado de un curso básico de economía solidaria con una intensidad no inferior a veinte horas, curso impartido por una entidad aprobada para tal fin mediante resolución del Dansocial. Al preguntar por la formación solidaria, el jefe de la planta de la segunda cooperativa, simplemente desestimó la pregunta y continuó con la presentación de las maravillas de la planta y del modelo cooperativo a los investigadores. Al insistir en la pregunta, simplemente hizo una mueca desagradable e insistió que se había cumplido con todo lo que exigía la ley, sin embargo, jamás entregó pruebas de ello. Al interrogar a Don Gilberto sobre el tema, con tristeza dijo que había aceptado el cambio generado por el gobierno, sin embargo, que tenía serias dudas de que una institución fuera capaz de formar realmente en filosofía cooperativa a un asociado mejor de lo que podía hacerlo la misma organización, que vivía a diario el sentido de la solidaridad, de la participación y de lo social.

Los artículos 17 a 21 del decreto 4588 hacen mención a diferentes actos que se consideran prohibidos, tanto para las CTA como para quienes contraten con ellas, so pena de enfrentar multas de hasta 100 salarios mínimos mensuales vigentes (artículo 35). El artículo 17 hace mención a que no deben enviarse “trabajadores en misión”, actividad exclusiva de las empresas de servicios temporales, es decir, el envío de un trabajador a otra empresa donde se configuren “relaciones de subordinación o dependencia” con el tercero contratante. En el artículo 19 se establece que “Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado sólo podrán afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a sus trabajadores asociados y no podrán actuar como asociaciones o como agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos. La Cooperativa y Precooperativa que viole esta prohibición se hará acreedora a las sanciones establecidas en el presente decreto y demás normas sobre la materia”. El artículo 32 indica la obligación de reportar los primeros diez días del mes, al Ministerio de Protección Social y a sus contratantes, la información sobre cumplimiento de pagos a seguridad social de los asociados.

Finalmente se sanciona el Decreto 2025 (8 de junio de 2011), que reglamente parcialmente la Ley 1233 (2008) y el artículo 63 de la Ley 1429 (2010) (ley de formalización y generación de empleo), en el cual se dictan normas orientadas a reglamentar parcialmente, en cuanto a la conductas objeto de sanción, las normas que se dictaron en la Ley 1233 (2008), en relación con las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, así como las condiciones para la contratación de estas con terceros, paralelo con lo cual, se contemplaron las prohibiciones para el evento en que dichas entidades actúen como empresas de intermediación laboral o envíen trabajadores en misión. Igualmente reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 (2010), en

lo referente a la contratación de personal a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y terceros contratantes que infrinjan las prohibiciones contenidas en dichas normas.

En la primera cooperativa pudo verificarse el cumplimiento de la norma, incluso de la afiliación voluntaria al ICBF, al SENA y a la Caja de Compensación Familiar, que será aprobada en la Ley 1233 (2008). En la segunda cooperativa esta verificación no fue posible. Nunca se mostraron los documentos que dieran cuenta de ello. En la última entrevista con el jefe de planta, la noticia fue que ante la reglamentación del decreto 2025 (8 de junio de 2011) se había tomado la decisión de transformar la cooperativa en una SAS, y así evitar problemas con el Estado. La razón fundamental de dicha transformación era evitar la multa que debía pagar la empresa contratante si se verificaban las causales de sanción dispuestas en el decreto. Al preguntar si había otra forma de salvar la cooperativa, el jefe de planta dio un discurso sobre la filosofía cooperativa, sobre el bienestar que habían generado en cinco regiones deprimidas de Antioquia, sobre la incapacidad del Estado de entender que las empresas debían tener formas de contratación de personal que no atentaran financieramente con su supervivencia en el mercado, pero jamás respondió la pregunta. Al preguntarle por la reacción de los trabajadores, de forma displicente y agresiva respondió que “a esa gente lo único que le interesaba era tener un cheque en el bolsillo cada quincena, independientemente de la figura decorativa organizacional y legal de la empresa”. Cuando se dio cuenta de la reacción de las investigadoras ante su respuesta, simplemente cortó la entrevista y nunca volvió a recibir a las investigadoras en la planta o a responder sus llamadas. Ahí terminó el trabajo de campo en la segunda cooperativa.

Respecto a los argumentos que presenta Benavides (2009b) sobre la violación de derechos de trabajadores y empleados se puede afirmar que en la primera cooperativa este principio no se vulnera, pues ella aporta a la supresión de la desigualdad social del municipio donde se encuentra ubicada. Como afirmaba el exalcalde, ante la ausencia de trabajo asalariado, las CTA se constituyeron en una forma digna de generación de trabajo e ingreso para una población vulnerable en un municipio azotado por la violencia, el desempleo y la falta de oportunidades. En el caso de la segunda cooperativa se podría afirmar lo mismo, si no fuera por un detalle mínimo. Si bien estas cooperativas se ubican en regiones con situaciones similares a la primera, de violencia y altos índices de desempleo, incapacidad del Estado para absorber a los trabajadores y ausencia de empresas de capital que puedan hacerlo, el grueso de los cooperados, que pertenecían a estas poblaciones, antes eran empleados (vinculados con contrato laboral) a la empresa contratante. En este sentido, se observa un deterioro en la calidad de vida de la población, aumentando la desigualdad social a la que hace referencia el principio.

Respecto al derecho a la salud, es posible afirmar que incluso antes de que la ley cooperativa definiera la obligatoriedad en la vinculación y pago de la salud por parte de la CTA, la primera

cooperativa ya lo venía haciendo. En palabras de Don Gilberto, siempre se adelantaron a la ley, garantizando los derechos mínimos que un cooperado pudiera tener, como empleado de otra empresa. Este derecho no se vulnera. En la segunda cooperativa, la ley exigía la afiliación de los trabajadores-asociados, en este sentido, se hace un estricto cumplimiento de la ley.

Respecto a la seguridad social, la primera cooperativa se adelantó a la sentencia de la corte donde se obliga el pago de seguridad social de los trabajadores cooperados. La segunda cooperativa cumplía con lo que la ley les demandaba. Como la segunda cooperativa surge después de la sentencia, simplemente se adhiere a ella.

Con respecto al derecho al trabajo, del que habla Benavides (2009b), para la primera cooperativa el derecho al trabajo es concebido, desde su origen, presente en sus estatutos y haciendo parte de su identidad, como una actividad indispensable para llevar una vida digna, en este sentido, como afirma Don Gilberto, la compensación, la estabilidad y la seguridad social son derechos fundamentales. A la fecha sólo se han retirado dos personas, la primera por enfermedad y la segunda por jubilación. Todas y todos los asociados tienen sus derechos cubiertos, mientras le aporten a la cooperativa para su supervivencia, como dice el Don Gilberto, lo humano-social solo es viable en la medida en que lo financiero-productivo así lo permita. Ellos entienden que los beneficios de la cooperativa seguirán siendo un hecho, mientras logren altos estándares de calidad y productividad. En la segunda cooperativa los asociados tenían derecho a ocupar un espacio en el lugar de trabajo, bajo las condiciones exigidas por la empresa contratante, mientras ellos cumplieran con dichos estándares, conservarían su puesto de trabajo. Es interesante cómo el jefe de planta argumentaba el derecho al trabajo como uno de los puntos que estaba vulnerando la ley al obligarlos a cerrar la CTA y convertirse en SAS, pero a la hora de preguntar qué habían opinado los cooperados, simplemente respondió, esa gente no piensa, sólo quiere la quincena en el bolsillo. Una fuerte contradicción a los ojos de la investigadora.

Respecto a la estabilidad laboral, es fundamental en la primera cooperativa, existe un grupo de asociadas con más de 20 años (50%), otro grupo tiene más de 15 años (30%) y otro tanto más de 5 años (5%). Los que recién se están vinculando, lo hacen, porque se ha creado nuevas vacantes de trabajo, que no pueden ser asumidas por las asociadas existentes, o porque una asociada sale jubilada y debe ser reemplazada. Entre el grupo de relevo generacional identificado (6 asociadas), ninguna de ellas tiene menos de 15 años de vinculación con la cooperativa, en este tiempo han ascendido y han logrado ganarse la confianza y el respeto de sus compañeros. De hecho, durante el periodo de recesión (2009-2010), una consigna de la dirección y de las asociadas fue no enviar a nadie a la casa a no hacer nada, para evitar el pago de compensaciones. Por ello se trabajaron en varios frentes, se consiguieron nuevos clientes que abonaran ingresos a la cooperativa, se redujeron las compensaciones de todos los asociados para garantizar un ingreso estable y permanente para todos, se utilizaron algunos ahorros que tenía la cooperativa para cubrir las prestaciones sociales de cada asociado.

Finalmente se logró la meta, pasaron la crisis sin que ninguna de las asociadas haya dejado de percibir su compensación mensual, un poco disminuida, pero eso hace parte de la solidaridad, la cual debe estar presente también en los momentos de crisis de la organización. En la segunda cooperativa, la supuesta estabilidad duró tres años, con la nueva ley debió transformarse en SAS.

Para la primera cooperativa un ingreso mínimo, vital y móvil es fundamental. Tanto Don Gilberto como Carlos hacen énfasis en ello, tienen un valor minuto de producción por encima de la media de la industria. Garantizan el pago de compensaciones extraordinarias, para devolver a sus asociados el esfuerzo en el logro de los objetivos de productividad alcanzados. Este derecho ni siquiera fue vulnerado durante la crisis del sector (2009-2010), cuando las compensaciones debieron rebajar, para garantizar que ningún asociado se fuera a su casa a descansar. En la segunda cooperativa, el gran logro del jefe de planta era haber garantizado el menor costo por minuto de producción de toda la región. Demostraba con cifras que ningún trabajador ganaba más del mínimo, pero ninguno de ellos percibía menos. Todos tenían la misma compensación, la única diferente era la del jefe de planta, que no alcanzaba a tener una relación de 1:3.

La libertad de asociación es un derecho fundamental, un principio del cooperativismo que el Don Gilberto y las asociadas siempre han contemplado. Se define un tope de ingreso, más en relación con la capacidad de la planta y del mercado, que por otros motivos. De la misma manera, se hace alusión a la libertad de recibir personas de los dos sexos, si bien al principio la cooperativa estuvo conformada solamente por mujeres, en los últimos cinco años, se ha permitido el ingreso de hombres, que en palabras de Don Gilberto, son más productivos, porque pierden menos tiempo hablando de novelas, novios y otras bobadas. En la segunda cooperativa la libertad de asociación estuvo liderada por la empresa contratante y el jefe de planta, quienes les informaron a sus empleados que quedarían cesantes y serían vinculados nuevamente bajo una nueva figura, la de CTA. Así, los trabajadores tenían la libertad de vincularse a la CTA que más cerca quedara de su municipio de vivienda, o simplemente quedar desempleados.

En ninguna de las cooperativas analizadas se habla de sindicato, de huelgas o de situaciones relacionadas. De hecho, hay una anécdota interesante en la primera cooperativa. Cuando recién se abrió, la energía en el municipio no era estable, razón por la cual la planta de producción sufría los vaivenes de los cortes de energía del municipio. Al principio, las asociadas se iban felices a sus casas a descansar, o llevaban ollas, comida y se iban para el río a hacer sancocho y a bañarse. Cuando la luz volvía, se las llamaba a recuperar las horas perdidas, a lo cual ellas enojadas respondían que NO, pues no era su culpa que la luz se hubiera ido, ellas no tenían por qué reponer horas o sacrificar tiempo libre para recuperar las horas perdidas por la falta de luz. Fue un proceso lento y continuo el hacerles entender que debían recuperar el tiempo, pues ellas no trabajaban como en una empresa de capital por horario de trabajo, sino

por producto terminado. Cumplir con lo pactado con el cliente era lo más importante, así eso implicara tiempo adicional de las asociadas. Al final, comprendieron que era por el bien de la cooperativa, lentamente los sancochos en el río se fueron tornando preocupantes, pues cada ida de luz significaba tiempo perdido para cumplirle al cliente, lo más importante para ellas. Hoy en día eso ya no sucede, ellas saben que deben dedicar tiempo para sacar la cooperativa adelante, pues no solo significa para ellas un ingreso mensual permanente, sino que significa la posibilidad laboral de las nuevas generaciones del municipio. En la segunda cooperativa la situación era particular, cada trabajador sabía lo que debía hacer en el día, si alcanzaba a hacerlo en el tiempo estipulado para ello, bien, si no lo lograba, debía quedarse tiempo adicional para cumplir con la cuota de producción del día. No había lugar a quejas, o a horas extra, o a compensaciones adicionales, todos debían cumplir con la tarea asignada y punto.

***Problemas de participación en el Gobierno Cooperativo.*** Es interesante que el hallazgo de Kandathil y Varman (2007) en su investigación en una cooperativa de India, tenga mucha semejanza con la primera cooperativa observada. Para los directivos la preocupación fundamental es que la información circule libremente entre los asociados para garantizar que en los diferentes momentos de toma de decisiones, estos tengan los argumentos suficientes para dar su opinión y votar en relación con la misma. Sin embargo, durante las reuniones a las que se le permitió asistir a la investigadora, se pudo constatar lo dicho en entrevistas por el Don Gilberto y por Carlos, ellas no son capaces de comprender la dimensión contable y financiera de la cooperativa. Ninguna de las preguntas que se hicieron se refirieron a las inversiones que se iban a aprobar, la demanda de información por parte de las asociadas iba encaminada a si había plata para repartir entre ellas. Ante la explicación del Don Gilberto de dónde iba a salir el dinero para la inversión, de la necesidad de la inversión, de las diferentes discusiones previas que se habían dado para explicar su necesidad y de que se habían hecho esfuerzos para no enviar a las asociadas a sus casas sin compensaciones, y por el contrario se habían tomado medidas financieras para garantizar que cada una de ellas tuviera una compensación mensual, menor a la que estaban acostumbradas, dadas las circunstancias difíciles por las que estaban pasando, pero que al menos todos recibirían compensación, ellas simplemente asintieron. Cuando él volvió a preguntar si se aprobaba la inversión propuesta, de manera unánime todas levantaron la mano diciendo que Si. Más allá del análisis de la información, para ellas es suficiente tener la palabra de Don Gilberto.

En la primera cooperativa la noción socio/trabajador existe, pues fue la única noción que ellas conocieron desde el inicio de su vida laboral, con dedicación y esfuerzo fueron entrando a la lógica de la solidaridad como “propiedad psicológica” de la que habla Kandathil y Varman (2007), sin embargo, no se puede negar que desde el principio vivieron bajo la tutela de una figura que representaba el poder y el control, el Don Gilberto, ‘el padre’, quien direccionó la organización hacia el modelo solidario con ayuda de la autoridad y el disciplinamiento. Como dicen los autores, la participación de los trabajadores es un fenómeno que resulta de la dinámica social, es un proceso de aprendizaje social, un fenómeno esencialmente colectivo. La

segunda cooperativa no tuvo tiempo suficiente para que esa ‘propiedad psicológica’ realmente emergiera, pues pasaron de ser subalternos en una planta de producción de la empresa contratante, con un director de planta, a estar bajo la misma tutela del director de planta, los mismos lineamientos de la empresa contratante, pero bajo una razón social diferente, CTA.

## **6.2. ¿Flexibilidad laboral o Generación de empleo?**

### *6.2.1. Globalización, Subcontratación y Desregulación laboral*

En relación con los cambios en las relaciones laborales colombianas, y las tendencias socio-históricas relevantes a las que hace alusión Urrea (1999), es posible afirmar que en la primera cooperativa se identifica la diferencia entre el asalariamiento de la población laboral y la conformación de una sociedad asalariada, a partir de las entrevistas con el Sacerdote que acompañó al Don Gilberto en la primera selección de las asociadas, y con el exalcalde del municipio. Los dos entrevistas hacen alusión a las permanentes iniciativas asistencialistas por parte de la Iglesia y de otras organizaciones no gubernamentales de organizar a la población del municipio para conformar asociaciones, organizaciones, cooperativas, y otras figuras de carácter asociativo, que permitieran la consolidación de algunos sectores de la región, tales como la agricultura, la agroindustria, las confecciones, entre otros.

Los dos entrevistados, al igual que Don Gilberto y Carlos, son enfáticos en afirmar que, antes de la iniciativa aquí analizada, ninguna otra tuvo frutos, todas ellas fracasaron. Al preguntar las razones de los fracasos, el sacerdote afirmó que hacía falta un padrino que fuera capaz de vincular esas pequeñas iniciativas de micro y pequeñas empresas con la gran empresa, que sin ello sería prácticamente imposible que cualquier iniciativa prosperara. Para el exalcalde la razón fundamental era que no había articulación entre el Estado, la comunidad y la gran empresa, que cuando eso se consolidó, realmente fue posible iniciar proyectos sólidos y duraderos de cooperación y colaboración entre la comunidad y otras organizaciones externas. Para Don Gilberto la razón es sencilla, ellos necesitaban alguien que los liderara y les enseñara cómo hacer las cosas. Carlos afirma lo mismo, la comunidad necesitaba alguien que los guiara y les dijera cómo hacer que esa organización tuviera realmente un buen desarrollo. No hace falta reafirmar quién ejerció el papel de liderazgo, el arquetipo de héroe, en ese proceso.

Es increíble, pero en este caso la población pasó de un proceso de asalariamiento a ser parte de una sociedad asalariada regulada. Debería ser al contrario, pero no lo es. Antes de la cooperativa, ellos no tenían ninguna garantía de empleo, de ingresos o de supervivencia. La cooperativa les ofreció un trabajo estable, un ingreso permanente y acceso a una seguridad social, su retiro sólo se dará por acciones contra la cooperativa, como lo estipulan los estatutos, o por decisión voluntaria del asociado, o en caso de jubilación, como ya ha sucedido. Para esta población no hubo un retroceso de una sociedad asalariada regulada a un asalariamiento de la población laboral, dadas las condiciones específicas de violencia, desarrollo, crecimiento y ausencia de opciones de empleo del municipio, como afirman los

entrevistados. Desde sus inicios, las asociadas pasaron de ser niñas de su casa, a asociadas y trabajadoras. No habían tenido otros empleos u otros ingresos, sus familias se hacían cargo de ellas, con su entrada a la cooperativa, ellas empezaron a aportar en sus hogares. A medida que la cooperativa va creciendo, las nuevas asociadas, muchas de ellas mujeres cabeza de familia, logran por medio de su vinculación, salir de un estado difícil de vida, a un estado de bienestar que les permite asegurar su futuro y el de sus hijos. Muchas de ellas afirman que gracias a la cooperativa sus hijos hoy son profesionales y ejercen su profesión en empleos dignos.

En la segunda cooperativa la figura fue utilizada para desregularizar el trabajo de muchos empleados que hasta el momento trabajaban en las plantas propias de la empresa contratante, para ellos la figura cooperativa acaba con su estado de bienestar y los lleva a enfrentarse con un mercado desregulado, donde ofrecen sus servicios a una y otra empresa por tiempo limitado, a cambio de un pago que ya no configura salario, sino un pago por prestación de servicios, regulado por la ley comercial. Para ellos sí hubo un cambio drástico en sus condiciones de vida, de contrato, de ingresos, de estabilidad, de carrera administrativa, de pensamiento.

Si bien para Watson (1995) todos estos cambios desarticulan la relación entre empleo y estabilidad laboral, empleo e identidad ocupacional, en las cooperativas objeto de estudio esta relación no se observa de esta manera. En la primera cooperativa, a diferencia de lo que afirma el autor, la construcción de una identidad cooperativa es tan fuerte que las asociadas no se consideran parte de la cultura de la empresa contratante, son enfáticas, cuando se les pregunta, ellas son ellas y conforman una organización aparte, con identidad, personalidad y autonomía. De hecho, toda la articulación cultural alrededor del cooperativismo, ha permitido en más de treinta años, la construcción de una cultura fuerte, independiente, identificable, rica en símbolos, mitos, ritos, ceremonias, producción de bienes materiales, inmateriales y sociales, (Zapata & Rodríguez, 2008; Vallée, 1985). Para la segunda cooperativa esta afirmación sí es válida, la ausencia de un discurso cooperativo coherente con los hechos, permite observar trabajadores, no asociados trabajadores, cumpliendo los niveles de productividad exigidos para tener acceso a una quincena que les permita sobrevivir. No se verifica la construcción de una identidad cooperativa.

En la primera cooperativa, al respecto de lo que dice Touraine (1996), si bien la creación de las CTA permitió que la empresa contratante cerrara algunas fábricas y se quedara sólo con aquellas que eran costo-eficientes, no se puede observar, a partir de las entrevistas o de la observación participante, que la intención del Don Gilberto haya sido esa. El Don Gilberto ha sido, por años, un defensor del modelo cooperativo-solidario, por ello intentó crear la primera cooperativa de la empresa cinco años antes de esta cooperativa, pero el proyecto fracasó, posiblemente porque se organizó en el centro de Medellín, a la luz de los sindicatos, que para ese entonces eran fuertes en Antioquia y en el país. De hecho participó en la redacción de la



primera ley cooperativa del país y en las siguientes reformas, se adelantó a muchas de las reformas en las cooperativas, organizando la seguridad social de cada asociado, antes de que la ley, así lo demandara. No queda duda de que el Don Gilberto cree en el modelo y por eso sigue luchando por las tres cooperativas que él ayudó a construir. Frente a la normatividad de desmontar las CTA y convertirlas en SAS, el Don Gilberto siempre estuvo en contra de utilizar el modelo para el beneficio de los grandes empresarios, alterando los derechos mínimos de los trabajadores; por ello siempre se preocupó por cubrir no sólo las necesidades mínimas, sino garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de sus asociados, de sus familias y de la comunidad en general. Si bien su proyecto fue altruista, no deja de lado la necesidad de ser productivo, pues tiene claro que nada de lo social es viable si la empresa no genera los ingresos suficientes que permitan hacer una reinversión social en la gente. “Para ser humano-sociales, primero tenemos que ser costo-eficientes”, afirma.

Al respecto es interesante cómo en la época de crisis, cuando muchas cooperativas se vendían al mejor postor, ofreciendo siempre menores precios y menores condiciones para ser contratados, la cooperativa nunca bajó su precio. “Tenemos un conocimiento, un know-how de hace muchos años, ese conocimiento acumulado, esa polivalencia, la calidad, la productividad, el cumplimiento, deben ser nuestras cartas de presentación”, comentaban aquellas asociadas que se hicieron cargo de las negociaciones, “nunca nos vamos a regalar, si el cliente no quiere pagar por lo que le ofrecemos, pues que se vaya para otra parte, que siempre encontrará alguien que lo haga más barato”. “Nosotros debemos distinguarnos por la calidad, por el cumplimiento, por la polivalencia, por el conocimiento, no por ser las más barateras”, terminaban afirmando, “así ello implique perder el cliente”. Al preguntarles de dónde les venía esa convicción, ellas afirmaban que eran los aprendizajes de muchos años de Don Gilberto, de Carlos y de la cooperativa misma, que sabían de qué eran capaces y sabían que debían cobrar por todo el conocimiento que habían desarrollado.

En todo caso, si la intención del Don Gilberto o de los dueños de la empresa contratante era desmontar el sindicato y desregularizar el trabajo, eso no lo puede responder esta investigación, pues la información recolectada en ningún momento apunta hacia esa dirección, razón por la cual simplemente se hará la anotación y se dejará la pregunta sin responder.

En la segunda cooperativa esto nunca pasó. En palabras del jefe de planta, se sentían orgullosos de haber desmontado las plantas propias de la empresa en un tiempo récord de tres meses, en los cuales habían abierto cinco cooperativas ubicadas en diferentes municipios del oriente antioqueño, todas al servicio de la empresa, con locales entregados en concordato por las Alcaldías, con la maquinaria de la empresa contratante, también entregada en calidad de préstamo, pero, y lo más importante, estaban totalmente orgullosos de haber logrado el menor valor por minuto de todo el mercado. Al preguntarle qué hacían con los excedentes, simplemente miró y dijo “¿Qué excedentes?, nosotros no trabajamos para generar

excedentes, el dinero que ingresa se entrega a los asociados como compensación y ya, se cumplen las normas de ley, no queda más plata, además no se necesita". Al preguntar sobre reinversión, cambio de tecnología, compra de un local para la planta, capacitación u otra inversión locativa, de proceso, de personal, simplemente respondió que todo eso estaba cubierto, que no se necesitaba. La maquinaria era de la empresa y era de última tecnología, la gente es la misma, así que ya están formados, saben qué hacer, local, ¿para qué? "Eso es plata que se pierde, no lo necesitamos, las Alcaldías están felices de ofrecernos espacios mientras nosotros les traigamos empleo". Esa fue su respuesta.

Cuando Urrea (1999) hace alusión a las dos tendencias, la anglosajona, a la que denomina "la casualización del trabajo" y la francesa, a la que denomina "la desregulación del trabajo asalariado", es posible afirmar que el sector textil-confecciones en Colombia ha acudido a la primera tendencia de desregularización del trabajo. Al tener en cuenta a Henderson (1989), es posible afirmar que de los dos fenómenos expuestos por el autor, el que corresponde al sector textil-confecciones en Colombia es el segundo, representado ampliamente en Antioquia, y en el Oriente antioqueño, que configura el territorio donde se encuentran las cooperativas objeto de estudio de la investigación.

Respecto a la ofensiva de las políticas gubernamentales centrales y las propuestas de los años ochenta y noventa encaminadas a desarticular la protección laboral creada en el estado benefactor, para eliminar la rigidez en el mercado del trabajo, a la que acude Allen y Henry (1996), es posible afirmar que, el análisis de las reformas realizadas en Colombia desde la década del noventa hasta hoy, da cuenta de una ofensiva gubernamental para desmontar los beneficios logrados por los sindicatos, los movimientos obreros, el Estado y otros agentes, para la protección de los trabajadores. Si bien, como afirma Lenis (2007), la intención de cada reforma era la generación de más empleo formal, al volver más flexibles las condiciones de contratación, para eliminar el empleo informal, las cifras demuestran lo contrario.

Como afirman Allen y Henry (1996) con la desregulación laboral y la externalización de las actividades "no centrales" de la empresa, se van configurando corporaciones vacías, conformadas en su totalidad por fragmentos aislados, con una división del trabajo que no permite una integración de los sitios, como ocurre con la industria manufacturera tradicional. Esto explicaría la ubicación de las CTA en el oriente y suroeste antioqueño, lejos del centro empresarial, financiero, manufacturero, que configura Medellín, o el Valle de Aburrá. Así, como afirman los autores, es posible mantener a los trabajadores lejos de las operaciones centrales, mantenerlos físicamente aislados de clientes y proveedores. Es una forma de encerrarlos en un espacio donde no tienen nada más que hacer, sino la tarea asignada. Como dicen Allen y Henry (1996, pp. 73-74) "mientras el centro de operaciones en estas grandes compañías puede ser formal, dinámico y estratégico, los sitios de trabajo están esparcidos, perdidos, son lugares impredecibles".

Como dice Urrea (1999, p. 58), acudimos a una dinámica industrial articulada a la presentación de servicios especializados cada vez más sofisticados. Este es el caso de las dos cooperativas analizadas. Se subcontrata solo una parte de la producción, el resto se hace en otros lugares distantes. En el primer caso, ellos reciben las partes cortadas, los resortes y demás accesorios, cortados y contados, listos para ser pegados. Una vez realicen el proceso de unión de las partes, colocan la etiqueta, el código de barras, el precio, lo empacan en bolsas individuales y luego lo embalan en las cajas en las que llegó el producto cortado. Pasan cada producto por el lector de barras que alimenta inmediatamente el sistema de la empresa y entonces esta se desplaza a recoger el producto terminado para hacerse cargo de su distribución final. La cooperativa no se hace cargo de la compra de materiales, o del corte, mucho menos del diseño de los productos (el *core* de la empresa contratante), no conoce los proveedores. Tampoco se hace cargo de la distribución y venta al cliente final, al cual tampoco conoce.

Esta es la razón por la cual fue tan difícil para ellos enfrentar la crisis del 2009-2010, cuando debieron hacerse cargo de todo el proceso de la prenda, desde su diseño, la selección de las telas, de los colores, de los accesorios, del corte, distribución y entrega al cliente final. Nunca habían realizado estas tareas. Como ellas afirman, “la empresa las consiente tanto que les lleva todo a la puerta de la cooperativa y en la puerta recoge el producto listo”. De hecho, son tan buenos con ellas, “que nos envían dos o tres piezas adicionales por si se nos daña alguna”. Para ellas esto es fantástico, pero si se analiza desde la perspectiva de Allen y Henry (1996), se configura en una estrategia de desregulación y descentralización territorial para mantener a las prestadoras de servicios (CTA) lejos del centro productivo y financiero, donde realmente se mueven los proveedores, clientes y grandes actores de la cadena de valor de esta industria.

La pregunta sobre la ubicación de las CTA siempre ha estado presente en esta investigación, pues es evidente, en los dos casos, cómo las CTA se organizan en municipios alejados del centro urbano de la región, Medellín y el Valle de Aburrá. En el primer caso, el Don Gilberto, al contar su primer fracaso en Medellín, afirma que la decisión de sacar las cooperativas de Medellín fue claro, pues no quería sufrir nuevamente otro fracaso. “Medellín es muy difícil”, afirma él, por ello era mejor sacarlo a otros municipios. Marinilla, fue una elección más de corazón, pues él es oriundo de Marinilla y fue el primer municipio en el que pensó. Por eso se configura la primera cooperativa ahí. La segunda fue en El Santuario, un municipio muy cercano a Marinilla, elegido por la cercanía geográfica, pero también por la cercanía cultural y social. Marinilla era un ambiente conocido por su creador, posiblemente quería un ambiente sano, conservador de las buenas costumbres de su tierra, religioso y obediente. Pero esto solo hace parte de las elucubraciones que la autora hace al respecto. En el caso de la segunda cooperativa, el jefe de planta fue claro al afirmar que la empresa contratante necesitaba municipios con escasa generación de empleo, donde las condiciones laborales y salariales fueran complicadas, para garantizar que la cooperativa constituyera prácticamente un acto de salvamento que la empresa contratante ejercía en ese territorio. Hablaron con los alcaldes de

los municipios (en el oriente antioqueño) y consiguieron en consignación los locales para el funcionamiento de cada cooperativa que se organizó.

La conclusión a la que llegan Allen y Henry (1996) sobre los efectos en el creciente malestar de la fuerza de trabajo de Inglaterra frente al crecimiento contractual de mediados de los ochenta, es válida para la segunda cooperativa. El gerente se vanagloria de haber logrado una reducción de más del 300% en el costo de mano de obra para la empresa contratante, al bajar a menos de \$1000 el minuto de trabajo, el menor costo ofrecido por todas las CTA de la región.

En el análisis que hace Urrea (1999) sobre las nuevas formas de contratación laboral del asalariado con el fenómeno de subcontratación trabajado por Castel (1995), es posible afirmar que si bien, ha quedado claro que la configuración de la CTA en Colombia es una forma de desregularizar el trabajo industrial y empezar a subcontratar las tareas que no son centrales, para las dos cooperativas, la propuesta de Castel no es del todo aplicable. En la segunda cooperativa, la organización, como empresa satélite debe asumir las fluctuaciones del mercado, por ello, debe garantizar el menor precio del mercado, sin dejar reservas para reinversión, cambio tecnológico o cualificación de sus trabajadores-asociados, corriendo el riesgo en el largo plazo (ahora convertida en SAS), de no cumplir con las exigencias técnicas, tecnológicas y de productividad de la empresa, por obsolescencia tecnológica, en procesos y en el conocimiento de sus trabajadores.

Como dice Betancur (2009), la descentralización ha permitido que los grandes industriales lentamente vayan dejando el espacio de la manufactura y el costo de sostenimiento y mantenimiento de planta, de tecnología, de procesos, de calidad, de personal, en las pequeñas y medianas empresas, famiempresas, CTA, empresas unipersonales, o SAS, quienes no tienen la capacidad financiera de generar excedentes que les permitan hacer las inversiones que se necesitan a futuro para conservar su lugar en el mercado. ¿Por qué? Simple, como afirma la autora, el precio lo imponen las grandes empresas de capital, ahora dedicadas solamente a la tarea de mercadeo y comercialización del producto final. En este sentido, el comercializador logrará conseguir que la maquila o la producción se la haga el que menor precio oferte en el mercado, una simple ley de oferta y demanda en un mercado que se autorregula.

Al preguntarle al jefe de planta de la segunda cooperativa, la razón por la cual se sentía orgulloso de ofrecer el menor costo por minuto de producción en el mercado, él contestó que “la empresa no los contrataría si no lo hacían”, uno de los requisitos de contratación de las cooperativas era que, con los mismos estándares de calidad y productividad de sus viejas plantas, las CTA ofrecieran el menor precio del mercado, de lo contrario, harían la maquila en la CTA que mejor precio les ofreciera. Lo interesante del hecho es recordar que, las máquinas eran de la empresa, si los cogían trabajando para otro cliente, simplemente se las quitaban. Además, quien había logrado la concesión del local por parte de la Alcaldía era la empresa

contratante, al no contratarlos, simplemente no tenía por qué sostener el trato con la Alcaldía.

En el caso de la primera cooperativa, la organización funciona realmente bajo los postulados del cooperativismo internacional y de las CTA a nivel mundial, garantizan las reservas necesarias para mantenimiento de planta y tecnología, para cambio de tecnología si fuera necesario, para capacitación permanente de sus trabajadores asociados. De hecho, es con la Cooperativa que los trabajadores asociados conocen lo que se podría catalogar en la empresa normal como un contrato a término indefinido, con protección laboral, con posibilidades de realizar una carrera profesional en la organización, con acceso a jubilación, a salud, a riesgos profesionales, a pensión. Es claro, y eso lo dicen todos en las entrevistas que, deben garantizar los niveles de calidad y productividad que el cliente les exige, pero no para que el cliente los siga contratando, sino para garantizar el ingreso de cada asociado, de ahí que la polivalencia, el ingreso a un proceso de producción basado en *lean manufacturing*, sean estratégicos en su direccionamiento. Cumplir con el cliente es fundamental, pero ante todo, ellos son conscientes de que su primer compromiso es con ellos mismos, por ello trabajan siempre mejorando sus niveles de productividad y polivalencia, para alcanzar y mantener altos estándares de calidad nacional e internacional.

Es verdad que las compensaciones no se comparan con el salario que debe ganar un trabajador sindicalizado de la planta de producción propia de la empresa contratante, así mismo, no lo hacen las prestaciones de ley y extralegales a las que tienen derecho por convenciones colectivas. Sin embargo, el Don Gilberto, Carlos y su equipo de apoyo, garantizan año a año la compensación de cada trabajador-asociado, a final de año, reparten equitativamente los ingresos extra entre los asociados, pero igual sucede con las pérdidas, en las que todos son colaborativamente responsables. Tal vez no se acerque a las condiciones de un trabajador asalariado, con contrato a término indefinido y beneficios otorgados por el Estado y ganados por el sindicato, de hace treinta años, pero, dadas las actuales condiciones, configura un trabajo digno, con un ingreso permanente, donde el trabajo autorregulado y corresponsable garantiza que al final de la operación, haya como pagar las compensaciones. Incluso en épocas difíciles como las vividas entre el 2009 y 2010, cuando al quedarse sin contratos, debieron buscar nuevos clientes y repartir entre todos lo poco que ingresaba a la cooperativa, siempre con el ánimo de no enviar a nadie a sentarse a su casa en el periodo de paro de la industria.

Respecto a la justa medida de la cadena de subcontratación del modelo japonés, que presupone la flexibilización de las variables sociales, trabajada por Bardelli (1996) es posible afirmar que el contrato social entre el Don Gilberto, Carlos y las asociadas, permite la flexibilización interna del trabajo, por medio de la polivalencia; al tiempo que facilita una flexibilidad externa para la empresa contratante. Posiblemente la relación del Don Gilberto con la empresa contratante sea una garantía del mantenimiento de ese contrato social. Habría

que preguntarse hasta dónde la empresa contratante seguirá manteniendo dicho contrato social, lo que ellas denominan “cómo nos consiente la empresa”, cuando el Don Gilberto se desligue totalmente de la empresa contratante por cuestiones de salud.

Al preguntar qué sucedería el día que el Don Gilberto falte, siempre todas respondían lo mismo, “ni Dios lo quiera”, “eso ni siquiera se piensa”, “para qué pensar en eso ahora”, “ese tema no se toca”, es un tema vedado en la cooperativa, pues “su Padre”, como ellas lo representan en el imaginario organizacional, no tiene los problemas de la mortalidad. Pero si los tiene y son evidentes, y la pregunta sigue siendo la misma, ¿qué sucederá con las cooperativas cuando él ya no esté presente? ¿Será que la empresa contratante sigue tratando a las cooperativas con las ventajas que en este momento tienen respecto a otras cooperativas de la región? ¿Será que pueden seguir sosteniendo un precio por minuto de producción por encima de la media del mercado, soportado en know-how, polivalencia, calidad y productividad? ¿Será que la empresa sigue sosteniendo el esquema de CTA, cuando una SAS sería mucho más adecuado, o al menos más costo-eficiente?

Esta fue una de las preguntas que empezó a rondar en la cabeza de la investigadora desde el inicio de esta investigación. Si bien la investigación no permite responder de forma tajante un SI o un NO, pues sería muy aventurado arriesgarse a determinar lo que el futuro depara para esta cooperativa, si se podrían hacer algunas conjeturas:

1. Durante la crisis del 2009-2010, cuando la empresa contratante suspendió los contratos, la cooperativa debió salir a buscar nuevos clientes.
2. Si bien fue difícil y les demostró que era mucho el conocimiento que debían adquirir para atender adecuadamente las condiciones de los nuevos clientes, pudieron hacerlo.
3. Tienen claro que lo importante no es ofrecer el menor precio del mercado por minuto de producción, es más importante el conocimiento desarrollado y aplicado, los mejoramientos tecnológicos –tanto duros como blandos, ej. *Lean manufacturing*, la polivalencia.
4. Por ello no se venden por el menor precio, garantizan calidad y cumplimiento.
5. Fueron capaces de ofrecer valor agregado al producto, como aprendizaje de tantos años de trabajo con la empresa contratante.
6. La planta, la maquinaria, la tecnología les pertenece, ello garantiza su autonomía a la hora de buscar nuevos clientes y atenderlos.
7. Tienen capital de trabajo, producto de las diversas reservas exigidas por la ley y aquellas extralegales, que desde el inicio de la cooperativa han mantenido y seguirán manteniendo. Ello les permitió hacer una inversión alta en transformación de planta, justo en la época de crisis del sector de la industria.
8. Están liderando cambios en tecnología e innovación. Antes que la empresa contratante fueron capaces de pensar, diseñar, pronosticar, evaluar y montar el *lean manufacturing*, logrando incrementos de productividad nada despreciables.

9. Conocen el sector, conocen el producto, están empezando a conocer el mercado y con ello, proveedores y clientes. Hasta ahora los han manejado bastante bien.
10. Se dieron cuenta que hay clientes que no quieren menor costo, que están dispuestos a pagar más por conocimiento, calidad y cumplimiento. Ellos son capaces de ofrecer eso.
11. Y para terminar, quizás la más importante, ni el Don Gilberto ni Carlos podían apoyarlas en esto, por su relación con la empresa contratante. Fueron ellas, aquellas que hoy son reconocidas como el futuro relevo generacional de la dirección, quienes se aventuraron a todo este proceso y lograron salir adelante.

En el caso de la segunda cooperativa la respuesta fue clara, ante la imposición de la ley, debieron transformarse de CTA a SAS, pues la figura cooperativa era insostenible ante la ley y el Estado. Además, no podía permitir que multaran a la empresa contratante.

### *6.2.2. Cooperativas ¿estimulan la precarización del trabajo?*

Respecto a las cuatro perspectivas de análisis propuestas por Aguiar (2008a, 2008b) sobre las acepciones con las que se puede comparar o explicar el fenómeno de la flexibilización laboral, es posible afirmar que todas ellas tienen asiento en las CTA objeto de estudio. En la primera perspectiva existe una transformación inmediata de los contratos de trabajo, en el modelo anterior los contratos eran laborales, normalmente a término indefinido, con derecho a pertenecer al sindicato de la empresa; una vez se configuran las CTA, al interior de ellas no se consideran empleados sino trabajadores-asociados, en tal sentido, al no regirse por las disposiciones laborales, la relación entre la cooperativa y el trabajador asociado no es una relación empleador-trabajador, sino un vínculo de naturaleza cooperativa y solidaria. Debido a que no existe un vínculo laboral entre la CTA y el trabajador asociado, éste último no devenga un salario sino “compensaciones”, las cuales pueden ser ordinarias y extraordinarias, según lo acordado en los Estatutos y en el Régimen de Compensaciones de la Cooperativa.

El Artículo 25 del Decreto 4588 de 2006 determina que las compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su normal actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario. El Artículo 3 de la Ley 1233 de 2008 determina que la compensación ordinaria mensual no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezcan en el correspondiente régimen interno. El Artículo 1º del Decreto 3553 de 2008 determina que una compensación ordinaria corresponde a la suma de dinero que a título de retribución recibe mensualmente el asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado. El Artículo 2 determina que una compensación extraordinaria constituye todos los demás pagos mensuales adicionales que recibe el asociado como retribución por su trabajo.

Dada la inexistencia de vínculo laboral entre la CTA y los trabajadores asociados, no se genera el pago de prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, dotación de calzado y vestido de labor), vacaciones y demás prerrogativas laborales propias del contrato de trabajo. El Artículo 6 de la Ley 1233 de 2008 determina que las CTA serán responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Profesionales). Para tales efectos, les serán aplicables todas las disposiciones vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes. El Artículo 2 de la misma ley define que la CTA tiene a su cargo el pago de las contribuciones especiales (lo que en el contrato laboral se denominan los aportes parafiscales) con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.

La primera cooperativa objeto de estudio, antes de la promulgación de la Ley 1233 de 2008 y el Decreto 3553 de 2008, definió dentro de sus estatutos los rubros necesarios para la protección de sus trabajadores asociados a través del pago de diferentes beneficios que inicialmente no fueron exigidos por la ley, pero que correspondían a la naturaleza de la cooperativa, la protección de sus asociados y su bienestar, el de sus familias y de la región. Cuando la ley determina el pago de estos requisitos, la primera cooperativa regulariza ante la ley lo que venía haciendo como una práctica normal. Para la segunda cooperativa el cumplimiento de la ley era lo máximo necesario, es decir, cumplían con la ley porque había que hacerlo, pero como lo realmente importante era cobrar el menor valor de hora producida, nunca había excedentes para redistribuir, reinvertir o guardar.

La flexibilización, el segundo ítem trabajado por Aguiar (2008b), se observa en los dos casos. En la primera cooperativa, la entrevista con el Don Gilberto permite observar que si bien la creación de las cooperativas no obedece a una propuesta de desregulación de las normas y leyes laborales en el país, pues se configuran dos décadas antes de la implementación del modelo neoliberal en Colombia, se evidencia la necesidad de empezar a desarticular los sindicatos que iban tomando fuerza en la empresa y de mejorar los niveles de productividad y de competitividad a través de nuevas formas de contratación y de producción. De esta manera se hace un primer intento de fundación de la cooperativa técnica de la confección con domicilio en Medellín, proyecto que fracasa rápidamente (5 años). Ante este resultado fallido el Don Gilberto, funcionario de la empresa contratante en ese entonces, Presidente en el periodo de esta investigación, busca sitios cercanos a Medellín, pero alejados de su influencia, así se decide organizar la primera CTA en Marinilla en 1983 y dos años después otra en El Santuario, las dos ubicadas en municipios del suroriente antioqueño. Años más tarde (2005) se crearía la tercera CTA ubicada también en Marinilla. A la fecha las tres cooperativas siguen siendo económica y socialmente viables.

La situación es diferente en la segunda cooperativa. Su objetivo de creación era claro, afirma en la entrevista el director de la planta. El desmonte de las fábricas de producción de la



empresa contratante se hizo en tres meses, tiempo en el que se configuraron cinco cooperativas en municipios del suroriente antioqueño, las cuales empezaron a trabajar al mismo ritmo de productividad de las plantas propias de la empresa, sólo que a 1/3 del costo que tenían antes. La flexibilidad de los procesos productivos, basado en la reducción de costos y el incremento de la utilidad, fue el objetivo fundamental que dio origen a estas organizaciones asociativas.

Desde la perspectiva de subjetividad, dispersión y debilitamiento, trabajada por Aguiar, es posible hacer el siguiente análisis: en la primera cooperativa, a partir de las entrevistas de los directivos y algunas trabajadoras asociadas, no es posible hacer ningún tipo de afirmación o negación al respecto, sin embargo, a partir del análisis documental de las publicaciones de Aricapa y la Escuela Nacional Sindical, sería posible afirmar que un objetivo oculto detrás de la aprobación por parte de la Junta Directiva de la creación de las CTA podría ser el debilitamiento del movimiento sindical en la empresa. No obstante, es importante dejar claro que, desde la recolección de datos, no es posible verificar esta afirmación, pues no configuraba el objeto de estudio de esta investigación. En el segundo caso sí es posible afirmar que el objetivo fundamental de la creación de las CTA era desmontar la totalidad del proceso productivo de la empresa contratante, en tal sentido, desaparecer el sindicato y toda forma de asociación de este tipo, era un objetivo de acción.

Finalmente, la preocupación por la protección social (Aricapa) es visible en la primera cooperativa desde su creación, esta considera en sus Estatutos la protección de sus trabajadores asociados, siempre buscando un mejor nivel de vida de ellos y sus círculos familiares. Para el Don Gilberto es sumamente importante mejorar las condiciones de vida de cada una de las asociadas, por ello han trabajado en diferentes actividades que han permitido la compra de un terreno en el que se construyó un barrio completo para los asociados, uno de los mejores barrios del municipio, con todos los servicios necesarios y las condiciones básicas de vida; se apoya la formación informal y la educación formal de cada asociado, haciendo créditos de muy bajo costo para estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y de postgrado; se hacen créditos de muy bajo costo para la educación superior de los hijos de los asociados; se atienden calamidades domésticas de los asociados y de la comunidad; un buen ejemplo de lo anterior son las acciones tomadas por los asociados durante la crisis del sector entre 2009 y 2010, época en la cual la empresa contratante al ver reducida su demanda, decide producir únicamente en sus talleres propios, dejando las CTA sin contratos. Frente a esta situación, la cooperativa hizo acopio de sus fondos de solidaridad y de las diferentes reservas que venía haciendo durante sus años de vida, con esto logró que ningún asociado tuviera que irse a su casa a sentarse, sin compensación, durante uno, dos o doce meses, hasta que la crisis permitiera la llegada de nuevos contratos de producción. En las reuniones de asociados y de la junta directiva se decidió bajar el valor de las compensaciones, para que los pequeños contratos que iban logrando, junto a los ahorros que tenía la cooperativa, les permitiera garantizar una compensación mensual para todos los asociados, durante el tiempo que durara

la desaceleración del sector, así como el pago mensual de los aportes a salud, pensiones y parafiscales. A diferencia de las denuncias presentadas sobre la situación de la protección social de los trabajadores asociados, en esta cooperativa en particular, no existe evidencia ni física ni observable de ello, al contrario, la CTA ha garantizado desde su creación, la cobertura de sus asociados en los diferentes estamentos que si bien la ley no los exigía por el tipo de relación que existía entre la cooperativa y los trabajadores asociados, configuraban las acciones necesarias para garantizar la protección social de cada asociado. Como se dijo antes, cuando la ley lo exige en el año 2008, ya la cooperativa lo tenía como una práctica común que hacía parte de su cultura y de su gobierno cooperativo.

La segunda cooperativa cumple con los condicionantes impuestos por la ley para este tipo de organizaciones particulares. No genera ningún tipo de ahorro por fuera de los exigidos por la ley, no entrega ninguna compensación adicional a sus trabajadores, se limita, al cumplimiento de la ley y de los requisitos impuestos por la empresa contratante para estipular el proceso productivo por medio de figuras legales como la prestación de un servicio.

En relación con la economía del tiempo precarizadora y las cooperativas estudiadas, es posible afirmar que cuando Aguiar (2008b) ubica la racionalidad de la precarización del trabajo en la búsqueda de una economía del tiempo soportada en métodos de flexibilización de la producción, justo en la época de crisis de la acumulación capitalista que inicia en los años setenta, esto podría explicar, en parte, la necesidad del Don Gilberto de potencializar las CTA como formas alternativas de producción para la empresa contratante, siempre buscando una economía del tiempo con métodos de producción flexibles.

### 6.2.3. *Empoderamiento o sometimiento*

En la primera cooperativa objeto de estudio sucede lo que Womack, Jones y Ross (1991) y Bonazzi (1993) afirman, es decir, los trabajadores (asociados) se encuentran en una búsqueda permanente de optimización y racionalización del proceso productivo, en relación con la reducción de tiempos de trabajo, los costos asociados al proceso y el incremento permanente de la calidad del proceso unido a la eliminación de reprocesos y segundas. Prueba de ello es la implementación del proyecto piloto de *lean manufacturing*, el cual generó tan buenos resultados, que la empresa toma la decisión de implementarlo en toda la fábrica, para mejorar la productividad del proceso productivo. De acuerdo con Badia (1998) el involucramiento de los trabajadores es fundamental en la implantación y mejora del sistema, pues ellos deben sentir que hacen parte del proceso, aprovechando así sus propuestas y sus conocimientos. En relación con esto surgen dos preguntas interesantes. ¿por qué el proyecto de manufactura ligera nace en la planta de la cooperativa y no en la planta de producción de la empresa contratante?, se asumiría que la empresa contratante, por su tamaño, por su tiempo en el mercado, por sus capacidades y conocimientos, entendería más rápido, que las cooperativas asociadas, la importancia de implementar este tipo de procesos productivos para mejorar los rendimientos del proceso productivo, sin embargo, como afirma Don Gilberto, el proyecto

nace como una idea de las asociadas, adelantándose incluso a las plantas propias de producción de la empresa contratante, una forma de demostrar que las cooperativas están dispuestas a dar mucho más allá de lo que se espera de ellas para mantenerse en el mercado. La segunda pregunta tiene que ver con la ventaja que tiene la organización por su carácter colectivo-participativo, facilitando así que la participación permanente de las asociadas en el control y el direccionamiento de la empresa y de la organización social, permitan su mejoramiento continuo, en otras palabras, ¿cuál es el papel de la participación democrática en la generación de nuevas ideas de producción y de mejoramiento del proceso?, más allá, ¿cuál es el papel de la participación democrática en la implementación de las nuevas formas de producción flexible que responden a las nuevas lógicas de gestión humana en la empresa?, ¿será que el hecho de ser una empresa cooperativa solidaria facilita la implementación de este tipo de procesos flexibles, dado que no existe la noción de trabajo ni de explotación del mismo?, ¿será que es más difícil implementar este proceso en la planta de producción propia de la empresa contratante, cuando existe un sindicato y trabajadores cubiertos por la ley laboral colombiana? Estas preguntas quedarán simplemente formuladas, dado que la empresa contratante no hacía parte del objeto de investigación de esta tesis doctoral y no se tiene información que valide alguna respuesta.

Para Badia y Bellido (1999) el aseguramiento de la calidad viene del conflicto industrial entre capital y trabajo, la necesidad de asegurar que un trabajador al que no le pertenece el producto genere el mayor esfuerzo para la más alta calidad en el menor tiempo posible, normalmente con el mismo pago. ¿Cómo aplica esto cuando “supuestamente” el conflicto capital-trabajo no existe en la CTA?, no será que este modelo aplica fácilmente debido precisamente a que ellas, como asociadas son las directas responsables de gestionar las formas de organizar el trabajo humano y de construir ese vínculo social entre capital y trabajo del que habla Lahera (2004). Con la división del trabajo ningún operario supervisa el trabajo de los demás, contrario al viejo esquema del artesano, donde este debía garantizar la calidad del producto. En este sentido, las asociadas-trabajadoras, fungiendo en su doble papel, deben garantizar la división del trabajo para el logro de los procesos en los tiempos y las calidades estipuladas, pero como asociadas deben certificar que los otros, sus socios, hagan el trabajo de la mejor manera posible, en este caso, actúan como lo hacía el artesano antes de la división del trabajo. Se tiene lo mejor de los dos mundos en el mismo lugar, la división del trabajo (polivalencia además) junto a la vigilancia permanente del proceso y la calidad del mismo por parte de cada operario-socio, garantizando así que el control de la calidad no sea realizado por un supervisor que debe motivar permanentemente para garantizar los estándares fijados, pues la automotivación y el autocontrol son suficientes para hacer el proceso, las supervisoras simplemente deben revisar que todo vaya conforme al tiempo estipulado y apoyarlas en los momentos de decisiones difíciles cuando ellas no pueden hacerlo. La motivación es clara, es su empresa, es el futuro de sus hijos, es su proyecto de vida, ¿qué más motivación necesitan?

Como afirman Peters y Waterman (1982b) la consecución de una producción de calidad supone la transformación de la cultura de la empresa. Esto está garantizado, pues la identidad ha sido construida bajo los estándares de funcionamiento que definió el asesor de la empresa, ese filántropo que buscaba el bienestar de una población que no tenía más opciones de vida, asegurando así la reificación del mito antioqueño del que nos habla Franco (2005). Respecto al cambio de actitud del trabajador del que habla Pickard (1994), también está listo, pues el hecho de ser asociadas y trabajadoras, altera su percepción de la organización y de su papel en ella. El compromiso no es con la empresa contratante o con Don Gilberto, es con ellas mismas, es con sus sobrevivientes, es con las próximas generaciones de la región, que necesitan una empresa sólida que les de las mismas oportunidades que ellas tuvieron. La participación no es un proceso que se impone por la calidad, es un fundamento del cooperativismo que emerge de la vivencia de sus valores y principios, aquellos que les dan vida y les dan día a día la razón de su existencia. Como dicen Cunningham, Hyman y Baldry (1996) más allá de un sobre salario, se trata del reconocimiento de un trabajo bien hecho, del deber cumplido, de ser un buen ciudadano, un buen hijo, un buen antioqueño, un hombre de bien en una sociedad resquebrajada.

Como afirma Lahera (2004) la participación no es instrumental, hace parte de ese ethos cooperativo que las identifica y las diferencia del resto de organizaciones, hace parte de su identidad cooperativa, de su proyecto de vida y de su razón de existencia, por ello la calidad no es una opción, no debe ser premiada, ni exigida, es una obligación, es un comportamiento normal en el diario quehacer de la cooperativa, o se hace con calidad o todas se verán afectadas, es así de simple. Hay un compromiso de todos los asociados basados en la mutualidad de intereses, como afirman Ogbonna (1992), Moraleda (1994), y Kochan y Dyer (1995).

Respecto al papel de la participación en un gobierno democrático y el logro de resultados, algunos investigadores (Kandathil & Varman, 2007; Keef, 1998; Kruse, 1996; Pendleton, Wilson, & Wright, 1998; Rothschild & Whitt, 1986, 1988; Varman & Chakrabarti, 2004), ponen en duda las verdaderas intencionalidades y los logros de una participación democrática si no se cuenta con una estructura adecuada y se evita la centralización del poder en pocas manos. Habría que evaluar realmente si se trata de una participación democrática en el sentido cooperativo (ACI, 1995) o realmente se trata de un disciplinamiento (Lahera, 2000, 2001, 2004). El trabajo de campo permite observar que hay un poco de los dos. La participación realmente es un elemento del cooperativismo presente en la organización, que se vive en el día a día, en la toma de decisiones, en la gestión compartida, en el control solidario, en el logro de los resultados y en la repartición de los excedentes, sin embargo, esa participación hace parte de la construcción de una identidad forjada en el ethos antioqueño, bajo un esquema del disciplinamiento, la autoridad, la sumisión, y la obediencia. Un esquema que responde a tres arquetipos claramente identificados, el padre, quien se encarga de la disciplina, de las normas, de hacer que los hijos sigan por el buen camino, por el camino de los "hombres de bien", un

atesorador de las buenas costumbres del mito reificado; la madre, cercana, amorosa, vigilante de que los hijos sigan la norma del padre, dispuesta a mediar entre el castigo del padre y la desobediencia del hijo, pero siempre bajo la idea de que el hijo obedezca, pues el padre hace lo que es mejor para él. Finalmente, el hijo, el niño que debe ser guiado, educado, formado, normativizado y conducido por el camino que trazan los padres, a cambio se pide su obediencia, su sumisión, su acatamiento de la norma, ser un buen hijo, un buen ciudadano y un buen trabajador. Que mezcla más explosiva y perfecta de disciplinamiento a través de la cultura.

Se pensaría que estos aspectos se superan con el ideal cooperativista, sin embargo, como se puede observar en el trabajo de campo, el discurso cooperativista antes, es usado a favor de estas prácticas participativas que generan toda una cultura de la calidad, garantizando así que cada colaborador no sólo realice su tarea en las mejores condiciones posibles, sino que además, en aras del cumplimiento cooperativo, se encargue de supervisar las acciones de sus colaboradores, de una manera tan natural, que el otro no se siente agredido, sino antes agradecido por la atención que su compañero le presta en el desarrollo de su tarea. De esta manera, fácilmente se justifica la medición hora a hora de la productividad de cada línea de trabajo, generando una sana competencia entre ellos, para lograr, siempre en bienestar de la organización, los mejores resultados en el menor tiempo posible. Igualmente, se premia la capacidad de innovar de los colaboradores, quienes de manera participativa, en busca del mejoramiento continuo, decidieron implementar la manufactura liviana, para lograr mejores tiempos de producción, disminución de costos y mejores condiciones de calidad para el contratista. “Ellos lo implementaron aquí, incluso antes de que se implementara o siquiera se pensara implementarlo en la planta de producción de la empresa contratante”, afirma con orgullo el Don Gilberto, al hablar de los cambios que está sufriendo la cooperativa y de cómo la calidad se ha convertido en el nuevo esquema de direccionamiento de la organización, con el apoyo y el compromiso de cada uno de los asociados.

Mientras en la empresa productiva deben acudir a este discurso para romper esa tensión entre capital y trabajo, en la cooperativa, eso no es necesario, pues la dualidad asociado-trabajador, rompe inmediatamente con esa complejidad, con esa disyuntiva. No puede haber conflicto porque el proceso de control y de gestión se hace para garantizar el bienestar de los asociados y de sus grupos familiares, razón de más para justificar la calidad como un esquema permanente de gestión y producción al interior de la cooperativa.

Esa implicación de la que hablan Graham (1995) y Elmes y Smith (2001), explica por qué ante toda consideración objetiva y crítica, la observación participante, las entrevistas, los grupos focales y el análisis de la información obtenida, generó en la investigadora una cierta incapacidad para pensar el problema, pues si bien encontraba como justificar las denuncias realizadas alrededor de las verdaderas intencionalidades de las CTA, se encontraba al mismo tiempo con actitudes positivas, comportamientos adecuados, ambientes de trabajo

agradables, amigables, placenteros. Al entrar se siente la música, normalmente música salsa o colombiana, si bien el tono de la música es suave, penetra cada rincón de la planta de producción. Las trabajadoras están sentadas en sus puestos de trabajo, cada una detrás de su máquina, pero están cantando, tarareando, o moviéndose al ritmo de la música mientras realizan su trabajo. Como usted puede ver, afirma el Don Gilberto, el ambiente laboral es muy bueno, ellas escuchan música, cantan, incluso bailan mientras se dirigen de un lugar a otro, y eso no afecta para nada su nivel de productividad, así que las dejamos ser felices. “Ser felices” esa fue la palabra que se usó en la descripción del estilo de vida de las trabajadoras, ellas eran felices, y no solo eran palabras del Don Gilberto, era una realidad que se fue comprobando día a día en cada visita, en cada entrevista, en cada grupo focal. Ellas siempre están contentas, siempre tienen una sonrisa para saludar al que llega, para responder, incluso al estar nerviosas se ríen para tratar de distensionarse y luego responden. De hecho, a medida que se iban sintiendo más cómodas con la observación y con las preguntas, fue aflorando más la risa, la sonrisa, la buena forma y la buena manera, un comportamiento colaborativo, cooperativo solidario que daba buena cuenta de lo que son, una cooperativa de trabajo asociado.

Esa fue la duda más profunda de la investigación, cómo un grupo de trabajadoras que fungían como cooperativa, eran felices y disfrutaban de su situación laboral, económica, social y humana. Elmes y Smith (2001), Hardy y Leiba-O’Sullivan (1998), Willmott (2001), Graham (1995), Sarriés (1994), entre otros de los autores trabajados por Lahera (2004) en su tesis doctoral, ayudan a comprender mejor esta realidad, que no es una cooperativa desde la filosofía cooperativa, pero que tampoco es una pseudocooperativa como tanto lo denuncian los autores trabajados en esta tesis doctoral. Es y no es a la vez, no hay contradicción interna, emerge sólida a partir de un discurso solidario y cooperativo, genera bienestar laboral, familiar y social a sus asociados, garantiza altos estándares de calidad para la empresa contratante y para su creador, el padre, no es más que un modelo ejemplar que permite comprender que se puede trabajar con tercerización, sin que ello implique abusar de los trabajadores, pauperizarlos y maltratarlos, un gana-gana donde la empresa contratante logra sus objetivos financieros y donde la cooperativa es capaz de obtener los ingresos suficientes que le permitan ser auto sostenible en el tiempo e independiente, como lo demanda la filosofía cooperativa y la ley colombiana.

Se trata de fabricar gerencialmente trabajadores de calidad dicen Roberts y Corcoran-Nantes (1995). Se seleccionaron chicas jóvenes recién graduadas de bachillerato, de familias conformadas y consolidadas de la región, con altos estándares morales y buen comportamiento, afirma el Don Gilberto. Con el acompañamiento del sacerdote del pueblo, fueron casa por casa, solicitando audiencia con los padres de las chicas, para solicitar su permiso para que la joven pudiera ir a trabajar a la cooperativa. Ante la inseguridad de los padres, prometieron cuidar a las niñas, garantizar la moral, las buenas costumbres, las buenas maneras. Cada una de ellas creció y se formó en la cooperativa, bajo el direccionamiento de Carlos y del Don Gilberto.

“Al principio se iba mucho la luz”, comenta una de ellas, “entonces las niñas iban por el chinque (vestido de baño) y la olla y se iban para el río, a pasar la tarde”. Poco a poco se volvió costumbre, pues la luz era muy mala y se iba a menudo. Entonces ellas llegaban con su ropa, con la olla y con lo que necesitaban para irse al río a pasar el día. Cuando Carlos o el Don Gilberto les decían que debían reponer el tiempo un sábado, o en horario adicional, sin pago, se enojaban. Entonces ellos, con toda la paciencia se encargaban de explicarles que esto era de ellas, que si no hacían el trabajo y no cumplían con los pedidos, entonces la cooperativa iba a desaparecer. “Después de unos meses, cada vez que se iba la luz, todas nos preocupábamos mucho”, decía ella, “pues sabíamos que cada hora de inactividad implicaba pérdidas de productividad y quedar mal con el cliente, algo que no podíamos permitir”. “Hacíamos turnos de soporte y de apoyo para garantizar que la producción se cumpliera como se había pactado con el cliente”. “Poco a poco nos fuimos olvidando del río, de los amigos y de la indisciplina, pues estábamos trabajando para nosotras, por nuestro bien, ni más ni menos, debíamos ser conscientes de ello y lo logramos”. Hoy no se pierde tiempo, “sabemos que el tiempo es fundamental y que cada minuto cuenta, que los estándares de calidad deben cumplirse y que por encima de cualquier cosa debemos garantizar los estándares de productividad establecidos por el cliente”.

**La calidad: el nuevo dispositivo disciplinario.** Si bien las CTA tienen una finalidad humana y social, no pueden dejar de lado su efectividad técnica y financiera, que es la que finalmente garantiza la obtención de recursos valiosos para reinvertir en todos los aspectos sociales, comunitarios y humanos de la organización. Una racionalidad técnica y financiera, en equilibrio con una clara política humana y social, configuran las dos caras de una misma moneda. Son inseparables y se complementan, no es posible realizar inversiones en lo social y humano si la operación de la empresa no genera los ingresos suficientes que lo permitan. En este sentido, las CTA no son ajenas a las lógicas productivas y competitivas que impone el mercado para la supervivencia de las organizaciones. La gestión por procesos, la gestión de la calidad y la manufactura liviana suponen tres modelos administrativos que sin lugar a dudas se han posicionado en el argot administrativo y han alcanzado un lugar especial en las organizaciones. Por sí solos no garantizan el logro de niveles de productividad y la generación de ventajas competitivas que la empresa necesita para sobrevivir en el mercado, pero sin ellos, su supervivencia sería efímera.

En este sentido, cuando se hace el análisis de la CTA, esta organización hay que verla desde su doble dimensión, técnica/financiera y humana/social. La primera, está direccionada estratégicamente desde la Gerencia y configura una serie de estándares de producción, de costos, de tiempos, de condiciones de calidad y de certificación que la empresa debe cumplir, no sólo como requisito para trabajar en un mercado competitivo, sino y más relevante, para seguir trabajando con la empresa contratante. Decidir si se aplicaba un sistema de gestión de la calidad, no fue nunca una opción para la CTA, constituye una de las exigencias impuestas por la empresa contratante, pues ella debe garantizar que cada producto que la CTA realice,

tenga los mismos requisitos y parámetros de calidad de un producto elaborado en las plantas de la empresa. En ello la empresa contratante se juega el buen nombre, y la satisfacción de sus clientes, nacionales e internacionales. Atender mercados internacionales requiere el cumplimiento de una serie de estándares de calidad que obligatoriamente deberán ser verificados por la empresa contratante. En este sentido, la CTA recibe la capacitación y el soporte técnico necesario para el montaje de un sistema de calidad que garantice el cumplimiento de cada estándar impuesto por la empresa contratante, condición necesaria para mantener la contratación del servicio con la CTA.

De esta manera, la CTA no solo implementa el sistema de gestión de calidad que la empresa contratante tiene, sino que capacita a cada una de sus asociadas en el cumplimiento del mismo, de tal manera que se garantice su observancia, en las condiciones iniciales pactadas con la empresa contratante. Se monta el mapa de procesos de la CTA, se le quita grasa al proceso, se definen los estándares de calidad que deberán ser cumplidos, se organizan los puestos de trabajo, los equipos de alto desempeño, se capacita a las operarias y a las supervisoras en el control de cada una de las tareas para el logro de los objetivos propuestos, se instala un sistema de información que conecta la producción con la empresa contratante, de tal manera que cuando un pedido está completo, se carga al sistema y la empresa lo recoge para su posterior distribución, todo lo anterior con el apoyo de la empresa contratante. De esta manera se garantiza que los niveles de productividad están por encima de la media de los niveles de producción de las plantas propias de la empresa contratante, lo que trae consigo un adecuado manejo de los costos y de los tiempos. Los niveles de productividad no pueden variar, pues la empresa contratante define el pago por pieza en relación con los niveles de productividad que se trabajan en las plantas de producción propias. En tal sentido, un cambio en los niveles de producción de la CTA implicará que los costos creados por ello, deberán ser asumidos por la cooperativa, nunca por la empresa contratante, generando así disminución en la utilidad operativa, lo que pone en peligro la capacidad de reinvertir en el proceso productivo, en tecnología, en el bienestar de los asociados y en la comunidad en general. Sin embargo, la empresa contratante asume un mínimo de errores, para ello, envía dos o tres piezas adicionales en los cortes, para que si se presenta una anomalía, se pueda corregir sin ningún inconveniente en la CTA y no se necesite generar un reproceso o una segunda, solicitando nuevamente materiales y corte de piezas, para ser enviados otra vez a la CTA para su confección.

La empresa contratante las consiente, ese es el concepto que tienen ellas y lo expresan abiertamente en las entrevistas y en los grupos focales. La empresa contratante nunca envía el número de piezas exactas cortadas, siempre envía un par de más para que en el caso de que se presente un error en la cooperativa, se pueda subsanar sin necesidad de requerir nuevamente piezas a la empresa contratante. Sin embargo, si se hace un comparativo entre el número de piezas de un lote y el número de piezas adicionales de ese lote, enviadas para subsanar errores, la relación puede ser tranquilamente de 1 en 1000. Lo que deja un porcentaje de error



del 0.1 % en cada lote. Lo que ellas consideran un “consentimiento” por parte de la empresa contratante, no es más que el manejo de un desperdicio estructural. No obstante, ellas consideran que la empresa contratante no tiene por qué hacer eso, que si ellas se equivocan ellas deberían asumir el costo, pero que la empresa es “tan buena con ellas” que siempre asume la posibilidad de un error y les envía piezas adicionales, para que ellas no tengan inconvenientes. Sin embargo, al preguntarles cada cuanto se equivocan, la respuesta fue tajante, “nunca”, el sistema de calidad no puede fallar, el que la empresa contratante les de la gabela del error, no significa que ellas puedan equivocarse, deben poner toda su atención a la tarea encomendada, de tal manera que no haya lugar a error. El error no es una opción, eso lo tienen internalizado. Desde el principio se les enseñó que el cumplimiento de los estándares de calidad era una obligación y que cada una de ellas debería velar porque ello fuera una realidad. Cometer un error es atentar contra la estabilidad de la cooperativa, de las asociadas y de sus familias. Por ello el control no debe ser visto como una imposición de la dirección, sino como la forma adecuada de garantizar la supervivencia de la organización y de los beneficios humanos y sociales que ella genera para los asociados y sus grupos familiares. Atentar contra la calidad no es retar el statu quo, es atentar contra su propio bolsillo, pues ellas tienen presente siempre que no sólo son trabajadoras sino dueñas, así que el error que cometan como trabajadoras, lo pagaran como dueñas. Insisten, “el error no es una opción”. Por ello la supervisión no es vista como una imposición de la dirección, sino como un fenómeno normal en la vida de la organización. No hay diferencia entre ser operaria o ser supervisora, en los dos casos, en los dos cargos se le aporta al bienestar de la organización y de sus asociados, por ello, sin importar el cargo que se tenga, el compromiso es total con la empresa y con el logro de los objetivos estratégicos, de ello depende su estabilidad laboral, sus ingresos y el futuro de sus familias.

“Esta cooperativa no es nuestra”, afirman permanentemente, “pertenece a los hijos de nuestros hijos”, “por ello debemos garantizar su supervivencia en el tiempo, no podemos cometer errores, ni permitirlos, ni premiarlos”, afirman con toda seguridad. Tienen internalizado el concepto de calidad y con ello el dispositivo de control necesario para que se lleve a cabo con las condiciones exigidas por la empresa contratante, el disciplinamiento es absoluto. Se les enseñó a pensar como dueñas el proceso de calidad, por ello no se sienten amenazadas por él, mucho menos maltratadas, es una lógica de acción de la empresa y requiere de ella para sobrevivir. Cada aporte al logro del sistema de calidad, es una semilla que siembran para el futuro de sus hijos.

Siguiendo a Castillo (1997) es posible identificar en el trabajo de campo que las políticas de aseguramiento de la calidad implementadas por la CTA están soportadas en la “procedimentalización del proceso productivo y la estandarización de las tareas de los operadores” (Lahera, 2004, p.78), en otras palabras, las operarias deben seguir al pie de la letra las instrucciones de producción, una serie de tareas definidas y programadas por el Gerente de producción. Todas las tareas están normalizadas y documentadas, los procesos, las

obligaciones y las responsabilidades de cada operaria, supervisora y del Gerente de Producción, todo está diseñado y las trabajadoras no pueden salirse del estándar definido. De esta manera, se logra identificar “una reactualización de la estricta división entre concepción y ejecución taylorista” (p.79), puesto que la gerencia de producción ha definido en detalle cada una de las tareas, de los procesos y el mapa completo de procesos de la cooperativa, además los han documentado, ellos configuran los procedimientos que de manera obligatoria debe seguir cada operaria en el desarrollo de sus tareas asignadas, siguiendo los máximos estándares de calidad. Estos estándares han sido definidos por la Gerencia de Producción, quien tiene contrato laboral con la empresa contratante. Los estándares de producción han sido definidos en su totalidad por la empresa contratante e impuestos desde la dirección a cada asociado/trabajador. Así, los trabajadores cumplen con el objetivo normativizador del aseguramiento de la calidad, “desarrollar estándares y procedimientos en todas las tareas y actividades relacionadas con el proceso y debe asegurarse que todo el personal que participa en el proceso comprende y emplea los estándares y procedimientos establecidos” (Badia, 1998, p. 113).

Para implementar la manufactura liviana, la tarea fundamental de la cooperativa fue garantizar la polivalencia de los trabajadores. Cada uno se había especializado en un tipo de producto, brasier, panti para dama, bóxer, vestido de baño, así, los indicadores de productividad dependían del producto y de la experticia de cada trabajador en el manejo del mismo. Cuando se rotaba un trabajador a una línea de producto diferente, se asumía un tiempo de capacitación y adaptación, que alteraba los niveles de productividad, aceptados por la dirección de la cooperativa. Sin embargo, con la implementación del nuevo sistema de producción flexible, era necesario que un trabajador tuviera habilidades para asumir cualquier línea de producción, conservando los niveles de productividad que cada línea exigía. En tal sentido, la dirección se dio a la tarea de formar un equipo piloto en todas las líneas de producción, para probar la posibilidad de tener trabajadores polivalentes y conservar los estándares de productividad y de calidad que cada línea exigía. Los resultados fueron alentadores, como explicaba Don Gilberto, en menos de seis meses, el equipo de trabajo formado demostró que podía superar los indicadores de productividad que venía trabajando la cooperativa en su formato tradicional de producción. Ello llevó a la posibilidad de comprender que un trabajador polivalente podía ser susceptible de intercambios en líneas de producción garantizando estándares de calidad.

Si esto es así, ¿por qué no se percibe en el trabajo de campo el miedo de los trabajadores respecto de la posibilidad de que sean fácilmente sustituibles?, como afirman Delbridge, Turnbull y Wilkinson (1992). Ese problema se resuelve con la dicotomía socio/trabajador. Como asociado, el cumplimiento de los estándares de calidad, el ingreso a manufactura flexible, la polivalencia de los trabajadores, son ganancias fundamentales para garantizar la sostenibilidad de la organización en el tiempo, situación necesaria para mantener el discurso de que la cooperativa no es de ellas, sino de los hijos de sus hijos. En tal sentido, la

organización deberá hacer los cambios pertinentes y necesarios para garantizar en términos de ventaja competitiva y generación de valor, su supervivencia en un mercado cada vez más competitivo.

Durante el periodo de estudio, la empresa contratante atravesó por una crisis económica mundial que disminuyó sus ventas, sus ingresos y le obligó a mantener únicamente la producción en plantas propias, dejando a la deriva a las CTA que trabajaban para ella. Este periodo de fuerte recesión podría haber llevado al cierre de las cooperativas y la disolución del modelo asociativo, sin embargo, una clara dirección y un manejo de riesgos adecuado, hizo que durante este tiempo la cooperativa no sólo pudiera mantener a todos sus asociados trabajando y percibiendo ingresos, sino que, además, pudo efectuar la inversión en la transformación de la planta para trabajar con manufactura flexible. Al preguntarle a los diferentes actores de la organización cuáles eran las razones para que la cooperativa hubiera superado el impase y salido victoriosa de semejante recesión, las respuestas fueron unánimes: los altos niveles de productividad alcanzados, productos con los más altos estándares de calidad, trabajadores polivalentes, procesos bien definidos y normalizados, y por supuesto, el manejo de riesgos. Con respecto a este último es importante hacer una aclaración, la ley cooperativa define unos rubros que deben ser acopiados por la organización para cubrir ciertos riesgos de funcionamiento, la cooperativa, por iniciativa del Don Gilberto, no sólo cumplió con lo que la ley exigía, sino que acopió dos cuentas adicionales en las que se iba acumulando mensualmente un dinero para futuros riesgos en inversiones. El dinero que hacía parte de estas cuentas, fue el que sirvió para sostener los ingresos de los asociados durante la crisis y para realizar la inversión que necesitaba la transformación de la planta hacia manufactura liviana (*lean manufacturing*).

Esto demuestra que los altos estándares de calidad alcanzados por la organización, con los consecuentes resultados obtenidos en términos de sostenibilidad y utilidad, garantizaron la supervivencia de la cooperativa en un periodo de crisis. De esta manera, el sistema de calidad, la gestión por procesos y el direccionamiento de la cooperativa garantizan al tiempo, el cumplimiento de los objetivos productivos/financieros y el cumplimiento de los objetivos humano/sociales. Es esta dualidad, precisamente la que impide que los trabajadores pongan en peligro su permanencia en la cooperativa al lograr un alto grado de polivalencia y movilidad entre los procesos productivos de la organización, ya que es esa condición la que garantiza la generación de utilidades necesaria para su sostenibilidad como socios y el ejercicio solidario de la cooperativa. En otras palabras, lo que para los trabajadores implica un peligro de estabilidad laboral, para los asociados garantiza la estabilidad y viabilidad de la organización en el tiempo. Como el trabajador es el mismo asociado, los beneficios obtenidos por el primero, son recibidos por el segundo, que en últimas es la misma persona. Esta es quizás una de las razones fundamentales por las cuales el modelo funciona.

Probablemente, como lo demuestra Lahera (2004) en su tesis doctoral, esta procedimentalización pone en peligro la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo, al tiempo que le da a la dirección la capacidad de movilizar fácilmente a los trabajadores, sin asumir los costos ocultos de la rotación de personal o la movilidad interna del mismo entre diferentes áreas de la organización. Pero en el caso de la cooperativa, esto no sucede, pues lo que pierde el trabajador lo gana el asociado, que en últimas es el mismo sujeto.

En sus primeros años de vida, solo se asociaron mujeres a la cooperativa, pues existía una creencia relacionada con que las capacidades de confección eran femeninas, sin embargo, en los últimos años se han vinculado hombres al proceso productivo, con muy buenos resultados, afirma el Don Gilberto. Una vez se normalizó el procedimiento, se capacita al operario y este es capaz de reproducir las tareas en las condiciones de calidad definidas, alcanzando rápidamente los estándares de producción a los que está acostumbrada la cooperativa. De hecho, afirma el Don Gilberto, han llegado a la conclusión de que los hombres son más productivos que las mujeres, pues el hombre llega a su puesto de trabajo, se sienta y empieza a coser, sin ninguna distracción, en menos de 15 minutos alcanza el nivel de productividad que mantendrá durante toda la jornada laboral. Esto se puede verificar en los tableros que se ubican alrededor de la planta de producción, donde se anota hora a hora el nivel de productividad de cada línea de producción y de cada operario en la línea de producción. Con las mujeres no sucede lo mismo, durante la primera hora el nivel de productividad es muy bajo, ya que mientras se ponen “al corriente”, pierden tiempo y no logran alcanzar el nivel de productividad que deberían alcanzar en la primera hora. Esta primera hora siempre reporta un bajo nivel de productividad en las líneas de producción donde todas son mujeres, generando con ello la necesidad de incrementar los niveles de productividad durante el resto de la jornada laboral, para cumplir con los mínimos exigidos en cada jornada. En otras palabras, más que las competencias del operario en el manejo de la máquina, es determinante el género. Sea hombre o mujer, con los procedimientos normalizados, rápidamente puede desarrollar las facultades necesarias para alcanzar los niveles de productividad de cada línea de producción. Lo que diferencia uno de otro, es la capacidad que tiene de dejar sus emociones a un lado y compenetrarse desde el primer momento con la máquina, para garantizar desde el inicio de su labor, los óptimos de productividad a los que están acostumbrados en cada línea de producción.

Es probable que en una empresa tradicional este descubrimiento ponga en peligro el trabajo de las mujeres operarias, sin embargo en la cooperativa esto no sucede. La toma de decisiones y el control, participativos, hace que cada asociado sea consciente de las limitaciones de su desempeño como operario, lo que lleva rápidamente a la implementación de planes de mejoramiento para lograr el logro de los estándares establecidos.

La autonomía y el autocontrol configuran bases fundamentales del cooperativismo, así como la autogestión. En este sentido, no habría una contradicción entre la participación como

dispositivo de control en un sistema taylorista de producción y un rígido sistema de calidad gestionado a través de una identidad organizacional que valide el sistema y lo legitime ante los asociados, como una forma de direccionamiento estratégico que da resultados visibles en el corto plazo y de esta manera asegura la continuidad de la empresa. Ese híbrido trabajador/asociado, es precisamente el que garantiza la complementariedad entre los objetivos productivo/financieros y humano/sociales. Así, no se verifica la pauperización de los trabajadores para beneficio del capital, más bien, se diluye –o se difuminan- las fronteras entre trabajo y capital. Trabajo y capital configuran los elementos de una misma ecuación denominada cooperativa de trabajo asociado, donde una imbrica a la otra en forma de una cinta de Moebio.

Bajo este esquema, el mejoramiento continuo es una realidad, si bien la normalización hace del operario un individuo que sigue al pie de la letra las instrucciones dadas, para garantizar los estándares de calidad y los niveles de productividad, se observa la capacidad de proponer mejoras que generen resultados positivos en el manejo de los tiempos, los costos, que alteren la forma de producción o los procesos mismos de la organización. En palabras de Adler y Cole (1995) y Jones (1997), se trata de prácticas de taylorismo participativo o democrático, que permiten mejorar continuamente las instrucciones de trabajo definidas gerencialmente, las cuales son aprobadas o negadas por la dirección de la organización, limitando así la autonomía obrera a aquellos problemas productivos predefinidos por la gerencia, como afirma Hales (2000, pp.506-509). Este taylorismo participativo, afirma Lahera (2004, p.81), le ha permitido a la gerencia extraer y documentar el conocimiento del obrero colectivo, obtener un recurso productivo de racionalización, que de otra forma, históricamente no habría podido movilizar. Y es precisamente en el modelo cooperativo donde ese taylorismo participativo del obrero colectivo genera los mejores resultados para el beneficio del asociado, que es el mismo trabajador normalizado, colectivizado y transformado.

La autonomía no es un simple principio cooperativo, es un principio que se vive al interior de la organización, en el ejercicio productivo y en las diferentes actividades técnico/productivas y humano/sociales de la CTA. Un buen ejemplo de ello es su paso a manufactura liviana, una propuesta que nació entre las operarias, que al tratar de mejorar tiempos y movimientos, se dieron cuenta que la ubicación de la operación en circuitos cortos, donde trabajadores polivalentes fueran capaces de desarrollar diversas tareas del proceso productivo, generaría incrementos en la productividad que traerían resultados significativos para la cooperativa. Empezaron entonces a estudiar sobre manufactura liviana, a analizar el tipo de transformaciones locativas que debían hacerse en la planta, se cotizaron esas transformaciones y se planificó la forma en que se podrían implementar. Se analizaron los cambios en la forma tradicional de manejo de las máquinas y se comprendió que debían hacerse adaptaciones adicionales, que incluían dotación para los operarios. Se hacen todas las cotizaciones y se analiza la inversión en el comité directivo y luego se valida la decisión en la Asamblea General, para su aprobación. Se apropia el dinero que se necesita para la

adecuación y se aprueba el gasto del mismo. Se contratan especialistas que adapten las máquinas a la nueva posición del operario, que antes estaba sentado en una silla frente a la máquina y de ahora en adelante, estará parado trabajando en ella. Esto implica subir las máquinas, adaptar los pedales a la posición vertical del operario, colocar un tapete especial que minimice los efectos de tener jornadas de trabajo de 8 horas de pie, se consigue el calzado adecuado para el tapete que se va a colocar. Paralelamente, se selecciona un grupo primario que será el equipo de trabajo con el que se iniciará el proceso de cambio. A este equipo de trabajo se le debe capacitar en todos los puestos de trabajo, para garantizar la polivalencia del trabajador en todo el ciclo de producción, de tal manera que pueda soportar el proceso en cualquier eslabón de la cadena.

La polivalencia se prueba inicialmente en las máquinas normales, en posición sentada, y se analizan los cambios de tiempos de producción y los niveles de productividad. Con los resultados obtenidos se hace la primera instalación del circuito de producción, y se empiezan a medir los tiempos de producción y los niveles de productividad, rápidamente se verifica un incremento de la productividad entre un 25% y un 30%, lo que garantiza el retorno de la inversión realizada en el mediano plazo, y la transformación de toda la planta, puesto que el piloto fue un éxito total.

La limitación en la participación de los trabajadores en la cooperativa no se resuelve como lo hace Lahera (2000, 2001, 2004) en su investigación doctoral, ya que la dualidad productiva/financiera y humana/social hace este espacio organizacional único en su género, con condiciones diferentes y particulares de análisis. Como trabajadores la participación de los asociados en la cooperativa está limitada a aspectos técnicos y operativos de su trabajo, como afirman Chessey y Di Martino y Lahera, sin embargo, como asociados participan en el direccionamiento de la cooperativa y la toma de decisiones que ello implica. Nuevamente, un ejemplo de ello es el cambio a manufactura liviana. Como trabajadores, en su proceso permanente de producción, identifican mejoras que pueden hacerse en el proceso productivo y las comunican a la dirección, para ser tenidas en cuenta. Como trabajadores participan en la investigación de las condiciones de producción de la manufactura liviana, los cambios que deban realizarse en la planta y los cambios que deben contemplarse en el personal, para alcanzar los beneficios que esta nueva tecnología blanda ofrece. En este sentido, como trabajadores participan en la propuesta y estudio de esta nueva forma de producción, que se enfrasca dentro de la nueva cultura de la calidad en la que ha entrado la empresa hace algún tiempo. Sin embargo, como asociados, son ellos, primero en el consejo de administración y luego en la Asamblea General quienes toman la decisión de apropiar financieramente el capital necesario para adecuar la planta, para iniciar el proceso de capacitación de personal para alcanzar la polivalencia del mismo, son ellos, como dueños de la organización, quienes toman la decisión y autorizan la implementación de la nueva tecnología de producción. Nuevamente desaparece el conflicto entre el trabajo y el capital, entre la relación laboral y el

deseo capitalista del dueño de la empresa. Se diluye así el problema entre la obediencia y el ejercicio de la autoridad.

Sin embargo, no todo es transparente. La participación de la investigadora en un Comité Directivo y una Asamblea de Asociados, permite tener una mirada crítica de esta realidad. Al llegar a la sala de reuniones, el Don Gilberto hace alusión a la presencia de los investigadores, y a que las discusiones se harán como siempre se han realizado. Quien dirige la reunión, una de las asociadas, empieza a presentar el presupuesto de inversión que será necesario apropiarse para el cambio a manufactura liviana. A medida que va haciendo la presentación explica uno a uno los rubros, el tapete nuevo, la adaptación del pedal de las máquinas, el calzado para los trabajadores, entre otros. Explica que se han hecho varias cotizaciones y que se escogieron las que más se adecuan a las necesidades técnicas de la fábrica, siempre en espera del cumplimiento de los objetivos trazados. A medida que la explicación va avanzando, empiezan a surgir preguntas alrededor de para qué hacer la inversión y de si eso es realmente necesario. En un momento determinado, Don Gilberto para la reunión, y después de un silencio incómodo, se pone de pie y empieza a explicar en un tono fuerte y radical, cómo en reuniones anteriores y en la asamblea de asociados del año anterior, se hizo énfasis en la necesidad de implementar un cambio en el sistema de producción, explicó nuevamente cómo se llegó a esta decisión, que ya estaba tomada y que esta reunión era solo para aprobar los gastos, no para volver a discutir algo ya aprobado. A medida que iba dando su discurso, el tono de voz se iba tornando más fuerte y más rígido. Al observar el comportamiento de las asistentes a la reunión, sus cambios de expresión, la mirada hacia el piso, la actitud sumisa y pasiva dieron paso a una actitud nerviosa. Se miraban entre ellas a medida que Don Gilberto continuaba con su aclaración. Pero no era una mirada cómplice, era una mirada de temor, como si hubieran cometido un pecado por preguntar al respecto. Cuando Don Gilberto terminó de hacer su exposición, pregunto en forma fuerte y decidida ¿Aprueba o no aprueba el gasto este consejo? La fuerte mirada pasó por todos los presentes esperando una respuesta. Al unísono, todas respondieron ¡SI! Eso dio por terminada la reunión. Todas se pusieron de pie y empezaron a desfilar hacia la puerta, sin decir palabra, la reunión había terminado y la decisión participativa había sido tomada.

El Don Gilberto, fundador de las cooperativas, es reconocido por las asociadas como “el guía”, “el padre”, “el doctor”, que les dio la oportunidad de ser lo que hoy son, gracias a él y al apoyo de la empresa contratante ellas tienen calidad de vida, la cual se verifica en una vivienda digna, “la mejor del pueblo”, acceso a educación superior para ellas y para sus hijos, créditos de apoyo para libre inversión y por desastres, capacitación permanente, además de las actividades lúdico-sociales a las que tienen acceso ellas y sus familias, entre las que se pueden mencionar, la banda sinfónica, las clases de pintura, las clases de baile, las clases de aeróbicos, las fiestas del día del niño, del día de la madre, del día del asociado, del día de la familia, entre otros. Carlos, el Jefe de Planta, es un hermano mayor, un “psicólogo” como él mismo se

define, las apoya en todo, les da consejos –de producción y personales-, les enseña con el ejemplo, les da alientos para seguir adelante, es más que un jefe un buen líder.

El Don Gilberto ha trabajado muchos años con la empresa contratante, de hecho, siendo directivo de la misma, solicita el apoyo a los hermanos Urrea para crear las cooperativas de trabajo asociado en Marinilla y en El Santuario (J. Martínez, 2010). Durante el periodo de observación de la cooperativa, fungía como Director General de la empresa contratante, máximo cargo en la Junta Directiva de la misma.

Carlos por su parte, es trabajador de la empresa contratante. Ha sido siempre empleado de la empresa contratante, trabajó primero en las plantas propias de la empresa y luego acompañó al Don Gilberto en su proyecto de creación de las cooperativas, desde entonces, ha sido el Gerente de Planta, adscrito a la nómina de la empresa contratante y pagado por ella. Su lealtad laboral, sus relaciones laborales se encuentran ligadas a la empresa contratante. Sin embargo, su sentido de pertenencia es con la cooperativa, sabe que no es un asociado, sabe que no pertenece a la cooperativa, pero la seguridad de las chicas para él es una tarea diaria, las apoya en todo lo que debe y más allá. De hecho, durante el periodo de recesión, él no podría apoyar ningún contrato que ellas consiguieran por fuera de la empresa contratante, pues su contrato lo limita a soporte gerencial únicamente en los procesos productivos contratados directamente con la empresa que paga su salario. Si bien no acompañó en las negociaciones con los nuevos clientes, a las asociadas que se hicieron cargo de ellas, si las aconsejó y les ayudaba en la guía de la toma de decisiones.

Si bien existe autonomía en la cooperativa y esta se verifica en sus estatutos y en los ítems que estipula la ley respecto a su capacidad financiera, la propiedad sobre los medios de producción, y la capacidad instalada, en la realidad, la vida de la cooperativa gira alrededor de la empresa contratante y es ésta en últimas quien impone las reglas de supervivencia en el mercado, por ejemplo, el sistema de calidad, los sistemas de información, la gestión por procesos, no obstante los niveles de innovación de la cooperativa, específicamente en lo relacionado con la manufactura liviana. De ahí que surja la duda alrededor de lo que Fantasia, Clawson y Graham (1988) mencionan, un equilibrio de poder entre los actores de producción. Las entrevistas y el grupo focal dan buena cuenta de dicho equilibrio, pero las observaciones participantes en el Consejo de Administración y en la Asamblea de Asociados, deja serias dudas al respecto.

Las políticas de aseguramiento de la calidad completan sus técnicas de detallada procedimentalización del proceso productivo con la implantación de otra técnica de fabricación de la calidad: la trazabilidad de los productos y de los procesos, afirma Lahera (2004, p.85). La empresa contratante envía las piezas cortadas de cada producto que debe ser fabricado, debidamente numerados, una vez ingresan al sistema de la empresa contratante, el sistema en línea con la cooperativa, alimenta el sistema de información de la misma, dejando claro el número de piezas que van a recibir de cada producto. Con la planeación detallada del



proceso, se inicia el proceso de producción de cada pieza, una vez esté lista, se etiqueta y se empaqueta. Se pasa el código de barras de cada etiqueta por el lector y esta información alimenta el sistema de información de la empresa contratante. Una vez el lote esté listo, se despacha un camión que recoge todas las piezas empaquetadas y terminadas para su posterior distribución. La trazabilidad de los productos y de los procesos se verifica en el día a día de la cooperativa.

Bajo el criterio del carácter disciplinario del dispositivo de trazabilidad, se asegura en la cooperativa un control por parte de la dirección, un autocontrol por parte del trabajador y un co-control entre los asociados, quienes estarán pendientes de que nadie falle en el proceso. “El error no es una opción” afirma una de las asociadas, pues cualquier error que una de ellas cometa como empleada, será asimilado como asociada en menos ingresos para la cooperativa. Si la cooperativa no tiene ingresos suficientes para funcionar se cierra, si no tiene ingresos para invertir socialmente, no puede cumplir con su papel humano/social, la razón de ser de la cooperativa. En tal sentido, “el error no es una opción”. De esta manera, como afirma Lahera (2004, p. 86), la trazabilidad como dispositivo disciplinario permite controlar el trabajo humano y su actividad, al tiempo, se encarga de forzar los comportamientos deseados gerencialmente, convirtiéndose en un instrumento que acuña y transforma los comportamientos y las prácticas de los sujetos, como afirman Ping, Ashmore y Mulkay (1992). En palabras de Delbridge y Turnbull (1992), Legee (1995), Sewell y Wilkinson (1992), esta tecnología logra unir el concepto de “responsabilidad” a la participación o empoderamiento organizacional, generando al tiempo significados compartidos en torno al enriquecimiento del trabajo humano como disciplinariamente inculpatario, mediante la implementación de lo que denominan la “gestión a través de la culpa”, verificada mediante la identificación y la humillación pública del trabajador.

El disciplinamiento es tan evidente que una asociada, después de terminadas las entrevistas, en un momento de conversación informal, se acercó lentamente a la investigadora y le dijo en forma sigilosa que ella no estaba tan de acuerdo con que los estatutos no permitieran la división del capital de la cooperativa entre sus asociados, una vez se decidiera que la cooperativa iba a desaparecer, que esa idea de donar el dinero a otra cooperativa o a una institución social, no era tan clara, sin embargo, cuando se le preguntó acerca de los argumentos que ella tenía al respecto y de si había elevado su inquietud ante los directivos y sus propias compañeras, el silencio y la mirada de reproche acompañaron una respuesta tajante, ¡no importa, esta conversación ya terminó!. Lo mismo sucedió durante la toma de decisiones en la reunión de dirección, cuando se estaba tomando la decisión sobre aprobar la inversión en la manufactura liviana, una simple duda generó una respuesta de intimidación que rápidamente eliminó las dudas y aseguró la toma de decisiones afirmativa respecto de la propuesta que se tenía. El disciplinamiento público frente a los investigadores fue no sólo incómodo, sino castigador, frente a conductas no aceptadas en la organización.

De acuerdo con Fantasia, Clawson y Graham (1988) la individualización y la mercantilización entre clientes erosionan la solidaridad de intereses, limita las posibilidades de movilización colectiva frente a la gerencia, esto se acrecienta en la medida en que son los propios trabajadores los controladores y disciplinadores de sus propios compañeros. Durante las entrevistas se observó el nerviosismo de las trabajadoras a la hora de responder las preguntas que se les iban haciendo. Fue necesario tranquilizarlas e informarles más de una vez que la información levantada no tenía nada que ver con su trabajo, que solamente era información para una tesis doctoral, a la cual no tendría acceso la dirección. Sin embargo, el nerviosismo en sus respuestas era evidente, incluso con el paso del tiempo. A medida que los investigadores iban volviéndose nativos, el nerviosismo persistía. Inicialmente la investigadora explicaba este comportamiento en el hecho de que era un sujeto extraño en medio de la cooperativa, sin embargo, con el tiempo, se fue creando confianza entre los trabajadores y la investigadora, pero pese a ello, el nerviosismo seguía estando latente. Tal vez las posturas de Fantasia, Clawson y Graham (1988), Wilkinson y Willmott (1995) y Lahera (2004) ayuden a entender este fenómeno de inseguridad permanente, especialmente cuando se hacían los grupos focales. Es posible que la presencia de los compañeros de trabajo limitaran las respuestas de los entrevistados, frente a una internalización de la cultura de la calidad y la disposición vigilante a cumplir con los requerimientos de la dirección en todo momento. La construcción de una cultura de la calidad permite la trazabilidad de los productos y de los sujetos, garantizando que los trabajadores se autocontrolen y se disciplinen individual y colectivamente, de esta manera, el conflicto se reduce y se traslada su conocimiento a la empresa. En palabras de Wilkinson y Willmott (1995) y Willmott (2001), se traslada el control del exterior al interior del individuo, volviendo al sujeto responsable de su propio rendimiento mediante la manipulación gerencial de la subjetividad de los trabajadores, fomentando así una individualidad automotivada.

En la medida en que esto sea real, el modelo cooperativo es subsumido por el modelo cultural de la calidad, donde el individualismo necesario para el control de la calidad supera la necesidad de la solidaridad propia del cooperativismo. Una razón de más para afirmar que este modelo en específico, rompe con los estándares del cooperativismo, creando un modelo híbrido, particular, específico y determinado que solo funciona en el espacio-tiempo objeto de análisis, imposible de reproducir en otro lugar, dadas las condiciones particulares de su construcción cultural. Como afirman Roy (1952, 1953, 1954) y Burawoy (1985), “la trazabilidad supone emplear a favor de la empresa las tradicionales prácticas de regulación colectiva del grupo de trabajadores que anteriormente se usaban para “luchar contra la dirección”” (Lahera, 2004, p.90). A través de la trazabilidad, afirma el autor, la dirección o el capital, encauzan esa regulación obrera colectiva sancionadora en su beneficio, ya que son los mismos trabajadores quienes exigen a sus compañeros el cumplimiento de los objetivos empresariales, de tal manera que se evite que, ante la supervisión de la gerencia “paguen justos por pecadores” (p.90). La dualidad de los trabajadores asociados de la CTA encuadra perfectamente en lo que Lahera está afirmando, pues como trabajadores deben adaptarse a las normas que como

asociados imponen. La vigilancia permanente del trabajo de los compañeros constituye una forma de garantizar que se cumplan los objetivos y que se eviten errores que pueden resultar costosos para los asociados de la cooperativa. “El error no es una opción”, como afirman ellas en las entrevistas, es una frase que define el nivel de compromiso adquirido con la empresa, tanto como trabajadores, como en su nivel de asociados. En este sentido, como afirma Delbridge, Turnbull y Wilkinson (1992, pp.102-104), el obrero colectivo, su conocimiento y sus regulaciones, queda manipulado y sometido a la dirección. Para Kerfoot y Knights (1995) y Meek (1988) las relaciones de los trabajadores, integradas en una red interna de clientes, supone crear una trama de autodisciplina colectiva y de vigilancia recíproca, no se admite el error personal, pero tampoco se admite el error del compañero, hay vigilancia de la actividad propia y de la actividad del compañero, de manera permanente y continua, se configura de esta manera lo que Lahera (2004, p.90) denomina un sistema disciplinario regulado por principios individualistas del mercado que intenta suprimir las posibilidades de “solidaridad de clase”, tan peligrosas para la gerencia. Esto explicaría por qué a lo largo del trabajo de campo, el único incidente aislado que se presentó, que rompe con un continuo proceso de perfección en las respuestas de todos los entrevistados, fue cuando se acercó una de ellas y afirmó que no terminaba de entender por qué si la cooperativa se terminaba, el dinero se debía donar y no repartir entre las asociadas, sin embargo, cuando intentó ampliarse la información con preguntas al respecto, la actitud fue displicente, molesta y se marchó sin responder las preguntas que se le hicieron. En el resto del trabajo de campo, las respuestas siempre giraban en torno a un dulce, apacible, maravilloso clima organizacional, donde las asociadas trabajadoras se sentían plenas y felices por la oportunidad que la cooperativa les había ofrecido para mejorar su calidad de vida y la de sus familias. A medida que pasaba el tiempo y la inmersión era menos intrusiva, el discurso no variaba, lo que puso en duda todos los supuestos de la investigación misma, así como los marcos teóricos desde donde se estaba realizando el análisis de la CTA, inicialmente el *management*, el radical humanismo y luego la teoría crítica.

### **6.3. Seguridad vs. Libertad**

Las dos cooperativas objeto de estudio dan cuenta de las dos caras de la moneda de las que habla Restrepo (2010, p. 66). Por un lado, las “identidades reconocidas como ensamblajes a través de los cuales se ejerce dominación, explotación y sujeción” configuran la realidad observada en la segunda cooperativa, donde no es posible identificar nociones de autonomía, libertad, participación, democracia, independencia, gobierno o control cooperativo, en tal sentido, se identifica una organización que cumple con las denuncias realizadas por diversos investigadores en Colombia, sobre la utilización de esta figura para que funja como temporal, una *pseudocooperativa* que no cumple con los principios y valores de la esencia cooperativa. Por otro lado, la primera cooperativa, es lo que Restrepo (2010, p. 66) denomina identidades que constituyen “sitios de lucha y empoderamiento de sectores subalternizados o marginalizados”. La cooperativa surge en un municipio con pocas posibilidades económicas

para soportar la generación de empleo digno en la región, por ello la cooperativa se identifica localmente como una madre, generosa, protectora, solidaria y comunitaria, un espacio organizacional que facilita el desarrollo humano, laboral y profesional de sus asociados, no sólo desde la filosofía cooperativa –lo humano/social-, sino desde lo técnico/productivo necesario para la sostenibilidad de la cooperativa. La cooperativa configura el espacio de acción de un grupo que sale de un marginamiento social y económico, y logra en tres décadas de trabajo serio y organizado, a través de un trabajo digno, una vida digna, en términos de una vivienda digna, un ingreso digno, actividades recreativas y sociales que les permiten compartir con la comunidad en condiciones dignas, y educación para ellas y para sus hijos, garantizando así un futuro en la cooperativa o en otros espacios económicos de la región. En la segunda cooperativa, emerge una identidad a partir del ejercicio de dominación y sometimiento de las voluntades de los asociados-trabajadores; en la primera cooperativa, se observa la emergencia de una identidad producto de acciones colectivas que problematizan las relaciones de poder institucionalizadas. Donde “el empoderamiento de unos actores sociales que confrontan las relaciones de poder institucionalizadas no sólo es catalizado, sino hecho posible por las identidades que aglutinan y definen a los actores mismos” (Restrepo, 2010, p. 66).

Respecto a la diferenciación entre las identidades proscritas y marcadas de las arquetípicas y naturalizadas, de las que habla Restrepo (2010, pp. 67-68), es posible afirmar que en los espacios de observación se pueden distinguir las dos. Si las identidades proscritas son “aquellas que se asocian con colectividades estigmatizadas desde los imaginarios dominantes o hegemónicos” (p. 67), en la segunda cooperativa se puede observar este tipo de identidad, estereotipada, impuesta por los grupos dominantes y hegemónicos. La empresa contratante deseaba reducir sus costos de producción, en tal sentido, despide a la totalidad de sus trabajadores y los organiza alrededor de la figura organizacional de la CTA, una vez legalizada la organización, impone los principios y valores de una identidad cooperativa y la formalidad del gobierno cooperativo, bajo la dirección de quien había fungido antes como director de planta de la empresa contratante. Bajo su dominación se define el proceso productivo, el papel de los trabajadores en la cooperativa y la compensación que recibirá cada uno de los asociados/trabajadores por minuto de producción, “la más baja del mercado”. Con esto definido, se inicia el proceso bajo los mismos esquemas de producción existentes en las plantas de la empresa contratante, sin distinción.

De acuerdo con Restrepo (2010, pp. 67-68) “existe gran variedad de identidades marcadas que operan no solo dentro de la ‘normalidad’ social sino que incluso dentro de sus más preciados ideales o arquetipos. La marcación refiere entonces a lo explícito de los diacríticos, más que al contenido ‘estigmatizado’ o ‘arquetípico’ de las identidades”. En este sentido, bajo la figura de la *pseudocooperativa* denunciada por los autores aquí trabajados, podría decirse que la segunda cooperativa configura una identidad proscrita y marcada. Sin embargo, esta afirmación no es totalmente cierta para la primera cooperativa objeto de estudio.

**Memoria colectiva.** En la definición de memoria colectiva: “el conjunto de las representaciones producidas por los miembros de un grupo a propósito de una memoria supuestamente compartida por todos los miembros de ese grupo” (Giménez, 2009, p. 21), el autor identifica varios tipos de memoria colectiva. De forma analógica, el autor compara el territorio con el cerebro, el territorio es a la memoria colectiva como el cerebro a la memoria individual. El territorio no es un cuerpo virgen, es una superficie marcada, literalmente tatuada por infinidad de huellas del pasado del grupo, que configura puntos de referencia para el recuerdo –“centros mnemónicos”-. Como ya se ha hecho referencia en capítulos anteriores, la elección de la ubicación de las CTA no fue al azar. En el caso de la primera cooperativa, como consecuencia del fracaso en el montaje de una CTA en Medellín, Don Gilberto decide volver a intentarlo pero fuera del área conurbada, seleccionando como eje de su acción colectiva a su territorio, el municipio donde había nacido y de donde provenían gran parte de los recuerdos que configuraban su memoria individual. Así, esperando que la memoria colectiva guardara todavía lo más profundo del ethos antioqueño, le apostó a crear las cooperativas en un territorio religioso, conservador y preservador de las viejas costumbres. En este sentido, la memoria colectiva presente en el territorio, configura no sólo el eje articulador a partir del cual emergen las cooperativas, sino y más importante, el eje sobre el cual se edificará toda la identidad colectiva que las soportará identitariamente en la construcción de un gobierno cooperativo que permitirá su supervivencia en el tiempo. Como afirman Giménez (2009) y Candau (1998b), la memoria colectiva presente en la región, en el territorio jugará un papel fundamental en la construcción de una identidad cooperativa colectiva, soportada en un corpus simbólico que le da sentido en el tiempo y en el espacio, a nivel de pasado, presente y futuro.

Desde la perspectiva de Candau (1998b), la memoria de un territorio pequeño como el municipio de Marinilla debería configurar una identidad individual y colectiva fuerte, soportada en esas memorias culturales que aúnan los esfuerzos de los miembros del colectivo y permiten que emerja la solidaridad y la cooperación como una forma de acción social determinada. Es diferente en la capital, Medellín, donde la configuración de una memoria débil no permite consolidar sino una identidad débil. Posiblemente esto explicaría el fracaso inicial en la consolidación de una CTA en Medellín, antes de trasladar el proyecto a Marinilla y a El Santuario, en el oriente antioqueño. También podría explicar el fracaso de la segunda cooperativa, que si bien se construye en un territorio con una memoria colectiva fuerte, sus integrantes vienen de la ciudad, de trabajar en las antiguas plantas de la empresa contratante, lo que limitó la posibilidad de crear una identidad fuerte que soportara la solidaridad de la organización y su gobierno participativo y democrático.

La mejor forma de entender que la memoria colectiva es aprendida y se realimenta de forma permanente se da en la primera cooperativa, donde la continua formación en la doctrina cooperativa evita la pérdida de los principios y los valores fundamentales del proyecto cooperativo, en este sentido, una perenne formación/educación en el modelo garantiza el

mantenimiento de la memoria colectiva y el refuerzo de los valores y principios que fundamentan la tradición. En las entrevistas se observa cómo las asociadas acuden una y otra vez a los conceptos del cooperativismo para explicar todo lo que sucede al interior de la cooperativa, para exponer su proceso participativo, la toma de decisiones compartida, el control participativo, la configuración colectiva del gobierno, la construcción e identificación con una identidad cooperativa, soportada en la historia de la organización, en sus actos representativos, la asamblea general, la fiesta de diciembre, de la familia, de los niños, entre otras ceremonias, ritos y actos de reunión y unión formales e informales que consolidan el discurso cooperativo, que lejos de ser un simple perorata, consolida el diario quehacer de la cooperativa, su tradición cultural, su memoria colectiva e individual (Zapata & Rodríguez, 2008; Gimenez, 2004, 4005, 2009, 2010). Un segundo ejemplo de ello es la creación de la tercera cooperativa del grupo en el municipio de Marinilla, un proyecto que tuvo como fundamento el soporte de las dos cooperativas existentes, soporte financiero, en producción y en conocimiento. Las cooperativas participaron en el proyecto Midas (2005-2007), auspiciado por la ONUDI y la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en donde la primera cooperativa, ofrecía capacitación técnica y profesional a las asociadas de la nueva cooperativa, el dinero que la cooperativa percibía por dicho proceso de capacitación fue devuelto en su totalidad a la naciente cooperativa, para consolidar su proceso productivo y la compra de la maquinaria necesaria para su ejercicio laboral. Hay muchos ejemplos de colaboración y participación colectiva como estos. En la época de crisis de la empresa contratante, las cooperativas tuvieron que salir a buscar clientes para soportar los costos de la operación y garantizar el pago de las compensaciones para cada asociada. Cada vez que conseguían un cliente, si el producto solicitado no era una de las líneas de desarrollo de la cooperativa, entonces se realizaba la conexión necesaria con la otra cooperativa, aquella que dentro de sus procesos tuviera experticia en el producto solicitado por el cliente. De esta manera, las tres cooperativas lograron sobrevivir a la época de crisis del mercado y de la empresa contratante, y fueron capaces de demostrar que si bien son tres cooperativas diferentes, pueden trabajar mancomunadamente para garantizar la sostenibilidad de cada una de ellas en el mercado.

Desde la perspectiva de totalidad orgánica de Boas se podría plantear la posibilidad de que los actores sociales de una CTA fundada en el oriente antioqueño, con asociados/trabajadores de otras regiones del departamento, estarían en condiciones de apropiarse de los componentes esenciales de la cultura ligada al territorio, remodelándola, reconfigurándola y rediagramándola, hasta convertirla en esa totalidad orgánica de la que habla el autor, sin embargo, la investigación permite ver algo diferente. La segunda cooperativa intentó imponer un modelo cooperativo en una organización ubicada territorialmente en un espacio cultural que conserva un gran cúmulo de tradiciones del ethos antioqueño, pero no se hizo un proceso de adaptación, de adecuación, de apropiación del discurso cooperativo y de la memoria colectiva del territorio, a los trabajadores/asociados, que venían de memorias débiles e identidades igualmente débiles. Posiblemente esto explique el fracaso del modelo y su

posterior eliminación como cooperativa para convertirse en una SAS. Sin embargo, lo que queda claro es que independientemente del modelo organizacional que utilice la organización, no va a lograr esgrimir las tradiciones asociadas a la memoria colectiva de la ubicación territorial en beneficio del cumplimiento de los objetivos propuestos en relación con altos niveles de productividad, menores costos de producción de todo el mercado y garantizar calidad de vida para sus asociados, hoy bajo la nueva figura corporativa, simples trabajadores “a sueldo” como diría Write Mills (1957).

No sucede lo mismo en la primera cooperativa, si bien el colectivo pertenece a la región donde territorialmente se ubica la cooperativa, su creador y el jefe de la planta son más ciudadanos, en este sentido, pertenecen a colectivos diferentes. Sin embargo, logran sincronizar el discurso cooperativo traído de Europa por el Don Gilberto, con las tradiciones del ethos antioqueño, la memoria colectiva de la región y los intereses de la empresa contratante. Elaboran así un híbrido cultural capaz de soportar en la realidad un modelo participativo, colectivo y cooperativo centrado en los fundamentos del ethos antioqueño: la familia, la religión, el conservadurismo, el territorio y el trabajo. Se consolida así un espacio de observación que configura un caso particular de estudio que no puede ser replicado en otro lugar de Antioquia o de Colombia. Este caso corresponde a lo que Guillermo Bonfil denomina el problema radical de la cultura, al entender cómo la “cultura apropiada” se incorpora a la “cultura propia”. En otras palabras, comprender cómo el discurso cooperativo europeo y el discurso de la desregulación laboral del neoliberalismo se incorporan al ethos presente en el oriente antioqueño, determinado por sus tradiciones y su memoria colectiva. He ahí el secreto de este caso en particular, que por sus especificidades, no podría ser replicado en otro territorio con el mismo nivel de logro. Lo que deslegitima, en este caso en particular, la acepción de “pseudocooperativa” trabajada por los detractores del cooperativismo de trabajo asociado del país.

***De la premodernidad a la modernidad.*** Como afirman Taylor (1997) y Castellanos y colegas (2010), el drama del sujeto moderno por forjarse una identidad o averiguar cuál es su verdadera identidad, es un asunto de la modernidad, donde la posición social puede cambiar por el esfuerzo del individuo, con ello emerge la idea de que cada sujeto es responsable del lugar que ocupa en la sociedad, la vida es un proyecto, donde el sujeto es el arquitecto de su propio destino. Esto es particularmente cierto en el ethos antioqueño, donde el trabajo era la forma en que ese sujeto lograba salir de una situación difícil y convertirse en un hombre de bien para la sociedad. El mito del empresario antioqueño, de ese antioqueño verraco del que habla Franco (2005), ese ‘atesorador’ se soporta precisamente sobre la idea de un héroe, un prohombre capaz de soportar los más difíciles obstáculos: montañas, monte, clima malsano, el trabajo en las minas de oro, las enfermedades, entre otros, y consolidar a partir de la acumulación de capital, gracias al comercio entre los asentamientos de las minas, el inicio de lo que hoy se conoce como una Antioquia pujante, el rudimento de la industria en Colombia. El trabajo visto como una bendición, “gracias a dios tengo trabajito”, soportado en el trabajo

duro, “las cosas no bajan del cielo, se consiguen con esfuerzo y dedicación”, siempre desde la ética del trabajo weberiana, construida sobre valores y principios católicos tales como el respeto, la obediencia, la sumisión, el respeto a la palabra dada, la honestidad, la lealtad, la solidaridad y la entrega, “no patee la lonchera”, “no ensucie la cuchara con la que come”, “no muerda la mano que le da de comer”, permitirían consolidar ese ethos que es la esencia sobre la cual se construye la memoria colectiva y la identidad de la primera cooperativa objeto de estudio. Por ello, trabajar la consolidación de las cooperativas como un proyecto de vida, que va más allá de la simple mortalidad de sus fundadores, para convertirse en un proyecto de futuro que involucra en el tiempo a los hijos de sus hijos, es la base fundamental de esta construcción colectiva e identitaria. En otras palabras, Don Gilberto hizo que las asociadas entendieran que ellas eran las arquitectas de su propio destino, peor más fuerte aún, las responsables del destino de sus familias y de su herencia familiar. Creando de esta manera como dice Castellanos y colegas (2010) una afirmación de la subjetividad soportada en la alteridad.

Sin embargo, frente a la crisis de identidades y de las alteridades, de las que habla David Harvey (1990), donde emerge la “*acumulación flexible*”, y las grandes corporaciones buscan nuevos territorios para ubicar sus plantas de producción, bajo estándares de productividad y calidad que atentan contra el ser humano, siempre pensando en la generación de capital, muchas veces con el salvoconducto de los Estados, para alterar la vida de la clase obrera. La flexibilidad laboral, generada a partir de la movilización de capitales financieros y productivos alrededor del mundo, combina formas de producción que responden a las nuevas condiciones de acumulación. Las dos cooperativas no están lejos de esta lógica. Las empresas contratantes desbarataron sus plantas de producción, ubicadas en la zona conurbada de Medellín, para trasladarse a zonas de la periferia, donde la constante era la falta de oportunidades, el desempleo, un gobierno municipal incapaz de garantizar opciones de empleo, la escasez de industria y de oportunidades de trabajo, una agricultura inestable que no genera valor agregado para industrializarse y una población ávida de oportunidades de empleo, para dar gracias por los beneficios recibidos. Como afirma el autor, la división del trabajo se expande a nivel planetario, transformando las relaciones laborales y de producción y las modalidades de consumo, los servicios son más importantes que la producción de bienes materiales, se cambian los contratos –en relación a calidad, contenido y tiempo- para eliminar relaciones y derechos, la pequeña escala y el trabajo a destajo reemplaza la producción en serie, garantizando atención de nichos de mercado de consumo instantáneo. La CTA es una muestra fehaciente de este hecho, pues configura una nueva forma de contratación, bajo la ley comercial, ya que se trata de un contrato de prestación de servicios o de labor. Todo ello conduce a la desestabilización de las identidades, la cual no se define a partir del trabajo (ética del trabajo de Weber) como un hecho estructurante y una dimensión fundamental del proyecto de vida, afirma Harvey. Se percibe un nomadismo global en el campo laboral, debido



a la dispersión y a la deslocalización, haciendo difícil la posibilidad organizativa del trabajo, para la configuración de identidades deslocalizadas y flexibles.

Entonces, la pregunta sigue siendo la misma que ha rondado esta investigación desde su inicio. ¿Cómo puede un proyecto de desregularización laboral, soportado en el cambio de las formas de contratación, en la transformación de asalariado (protegido por la ley laboral) a la de cooperado (protegido por la ley cooperativa), cambiando un contrato laboral por uno de prestación de servicio o de labor, que impone nuevas formas de producción (*lean manufacturing*, por ejemplo), bajo estándares estrictos de productividad y calidad (tiempo-espacio), construir una identidad cooperativa fuerte, soportada en una memoria colectiva fuerte, que trae como fundamento el ethos antioqueño?, ¿cómo puede configurar un gobierno cooperativo sólido que permita que la organización funcione solidariamente con los asociados y la comunidad, en beneficio de su calidad de vida, al tiempo que garantiza los más altos estándares de productividad y calidad para convertirse en una opción costo/eficiente para la empresa de capital, cuyo único objetivo es la generación de utilidades? Este es el panorama de análisis para la primera cooperativa objeto de estudio. En el segundo caso, no fue viable responder estas preguntas, pues desapareció en menos de tres años. La respuesta sigue siendo indiscutiblemente la cimentación de unas sólidas relaciones interpersonales, que permitieron la construcción de una identidad colectiva a partir de la identidad individual que se había soportado en una memoria colectiva, cuyo eje central eran los valores y principios de ese ethos antioqueño, bajo la dirección de un hombre capaz de crear en las asociadas el concepto de alteridad. Nuevamente queda claro que, este modelo sería muy difícil de implementar en otras regiones del país, pues su pegante, es la memoria cultural, construida sobre sólidos arquetipos: el héroe (Don Gilberto), el padre (Don Gilberto), la madre (la cooperativa y a veces Carlos), la familia (la cooperativa y las asociadas), el manà (la cooperativa).

Pero emerge entonces la segunda pregunta que ha rondado esta investigación. ¿Cuánto tiempo podrá soportar ese ethos antioqueño, otrora fuerte y sólido, una identidad cooperativa, cuando los cambios se dan a tal velocidad que ya en Medellín y su área conurbada, el mismo sólo hace parte de un mito deificado?, como afirma Franco (2005). La segunda cooperativa da buena cuenta de las identidades desancladas de las que hablan Castellanos y colegas (2010), pues con el cierre de las plantas de producción de Medellín y el despido masivo de todos los operarios, estos fueron recontratados bajo la figura cooperativa en una nueva organización, denominada CTA, ubicada en un municipio del oriente antioqueño, alejado de sus hogares y de su antiguo sitio de trabajo. Si bien la distancia geográfica no es tan grande como las distancias de las que hablan los autores, el hecho de mover una empresa de un lugar a otro, de un territorio a otro, altera la identidad de la organización, la identidad del colectivo que la configura y la identidad individual de cada sujeto que hace parte de ella. Posiblemente esta sea una de las razones por las cuales fue imposible verificar la existencia de una identidad cooperativa en esta organización, además de las dificultades de tiempo y acceso

a información. Tuvo una corta vida como CTA, para transformarse luego en SAS. Además, se negó reiterativamente acceso a documentos de la cooperativa y libertad para conversar con los asociados, igualmente, los asociados se negaron categóricamente a conversar con los investigadores por fuera de la cooperativa.

***Transformaciones de la identidad de la sociedad tradicional a la sociedad moderna.*** Cuando Martínez (2006) afirma que la identidad moderna es abierta y reflexiva, diferenciada, y que con ello deviene el problema de que el sujeto deba cambiar de valores, actitudes, compromisos o lealtades, dependiendo del rol que adopte o de las distintas esferas en las que deba moverse en su vida diaria, semejante al arquetipo de la sombra del que habla Jung, entonces emergen algunas preguntas adicionales en esta investigación. ¿Será que lo que la investigadora percibió en el espacio de trabajo no es más que la máscara que las asociadas se ponen cuando llegan a su lugar de trabajo, para cumplir el rol que les ha sido asignado en la organización?, ¿acción necesaria para ser reconocidas por la organización? ¿Qué tan real es la cara feliz, el ánimo, la diversión y la felicidad que detentan durante todo el tiempo las asociadas? ¿Qué tan real es el discurso que emana de ellas en cada entrevista y en cada espacio de acción con los investigadores? ¿No será un discurso aprendido a través de la rutinización y la repetición permanente? Emergen así nuevamente las dudas sobre la verdadera cara de la cooperativa, sobre la cara oculta, sobre la doble dimensión de la organización, como empresa productiva de capital y como organización social colectiva y participativa. ¿O será que no es más que una puesta en escena que hacen ellas para mostrar los beneficios de la cooperativa y su espacio de acción humano social? Emergen nuevamente las dudas de si ellas, las asociadas, realmente entienden la dimensión de lo colectivo participativo, o de manera histriónica solo siguen el guion escrito por Don Gilberto y Carlos, para responder adecuadamente ante el público que las solicita, las cuestiona y las problematiza.

La respuesta sería muy sencilla si como dicen Berger, Berger y Kellner (1979), el sujeto es consciente de que representa unos roles con los que no necesariamente está de acuerdo, pero que utiliza en provecho propio. Pero el trabajo de campo no deja entrever las máscaras, las actuaciones impuestas, los papeles asignados por los libretistas del modelo. Al contrario, lo que se percibe en el trabajo etnográfico es la vivencia de los valores, de los principios, la total convicción del modelo que detentan, la convicción sobre lo que están haciendo, el proyecto de vida del que habla Martínez (2006) y Bauman (2002, 2003, 2004), un proyecto de vida que se construye a partir del cooperativismo como elección de vida, de construcción social e identitaria, para convertirse al tiempo en trabajadoras, asociadas y dueñas de su propia vida y del futuro de sus familias. En otras palabras, epistemológicamente el modelo se contradice, se contraponen, sin embargo, ontológicamente el modelo funciona muy bien, desde la doctrina cooperativa.

En la segunda cooperativa si se percibe la anomia de la que hablan Berger, Berger y Kellner (1979), esa crisis de sentido generada por la forma en que son despedidos de su lugar de trabajo y luego obligados a configurar una CTA, para volver a trabajar para la misma empresa, con condiciones totalmente diferentes de trabajo. Ya no con un contrato laboral, sino por medio de un contrato de prestación de servicios y de obra; ya no bajo la figura de trabajadores, sino de asociados colaboradores; ya no percibiendo un salario con prestaciones, soportados por la ley laboral, sino bajo la figura de una compensación, definida por los ingresos de la cooperativa y el número de socios presentes en ella; sin embargo, a pesar de los cambios, bajo la misma figura de poder y de control, de observación de tiempos y movimientos, en un lugar espacial diferente, pero bajo la misma lógica de productividad y resultados sobre los cuales habían trabajado antes en las plantas propias de la empresa. El sinsentido de las nuevas formas flexibles de producción que utilizan las grandes empresas para bajar costos de producción, esperando a cambio el mismo nivel de pertenencia a las empresas, el “ponerse la camiseta” o “hacer parte de esta gran familia” del que tanto se habla en las nuevas formas de gestión humana.

Martínez (2006, p. 816) concluye que la literatura sociológica considera la identidad del sujeto moderno un hecho altamente problemático, que se atribuye a razones estructurales relacionadas con la naturaleza de la sociedad moderna, que favorece el fenómeno de escisión y privatización de la identidad, generando movimientos de rebeldía para superar la crisis de identidad por medio de la fusión del yo en una *communitas* donde se sacrifica la autonomía en beneficio del ansiado sentimiento de pertenencia. A partir de esta conclusión, emerge una pregunta sobre el espacio de observación, ¿hasta dónde están dispuestas estas mujeres a sacrificar su autonomía en beneficio de ese sentimiento de pertenencia con la cooperativa? La cual se podría complementar con una pregunta mucho más fuerte, ¿cómo se ven alterados los principios y los valores cooperativos, que configuran la identidad cooperativa, con el sacrificio de autonomía a cambio del sentido de pertenencia?, ¿qué tanto vulnera esa renuncia el modelo cooperativo? ¿Qué tan viable es sostener un modelo cooperativo, soportado en la autonomía, la participación, la democracia, para una toma de decisiones colectiva y un control participativo, cuando se ha cedido terreno al control de pertenencia frente a la autonomía, base fundamental de un gobierno participativo y cooperativo? Pero al mismo tiempo emerge la posición de Bauman, el hombre cede su libertad a cambio de seguridad, entonces, ¿estas mujeres cedieron su libertad (autonomía) a cambio de seguridad como trabajadoras, seguridad como asociadas, seguridad como madres cabeza de familia?

Bauman (2002) afirma que la autonomía y seguridad son dos elementos que se oponen en las relaciones humanas, a mayor autonomía menos seguridad, a mayor seguridad menos autonomía. En este sentido, lo que uno percibe en la primera cooperativa es que la seguridad le ha ido ganando terreno a la autonomía. Seguridad construida alrededor de la sostenibilidad de la organización; el logro de los estándares de producción y calidad exigidos por la empresa contratante y por los otros clientes del mercado; de mantener a todas las asociadas en la

cooperativa, percibiendo compensaciones mensuales que les permitan sostener su ritmo de vida; la idea de garantizar que la cooperativa sobreviva a sus creadores y se convierta en la herencia de las nuevas generaciones; seguridad en ganarse el amor del padre y de la madre, la gratitud de la madre y el respeto del padre; seguridad soportada en un disciplinamiento denominado aseguramiento de la calidad, gestión por procesos y *lean manufacturing*. A cambio, la cooperativa ha ido vinculando teorías, modelos, herramientas administrativas que incrementan el control de los procesos, el control de la producción, el control de los tiempos, el control de los reprocesos y las segundas, el control de la calidad del proceso y del producto terminado, el control de los costos, el control de los movimientos, incluso de las conversaciones que se dan a primera hora entre las cooperadas.

A lo largo de las entrevistas emerge siempre el mismo comentario, la planta debe funcionar como una empresa tradicional costo eficiente, la cooperativa es otra cosa y ellas deben saber diferenciar una cosa de la otra. Igualmente emerge el discurso alrededor de la viabilidad de la cooperativa desde lo humano - social solo en la medida en que lo técnico - productivo - financiero así lo permita. En otras palabras, si la cooperativa no funciona en primer lugar como una empresa eficiente de mercado, su viabilidad como organización social sería imposible de sostener. Por ello es posible observar la coexistencia de un modelo flexible de producción, al tiempo que se observa un modelo social y humano de acción colectiva. Esa seguirá siendo la gran paradoja de este espacio de observación. Pero para lograr que esta contradicción coexista, ellas debieron renunciar a su autonomía a cambio de pertenencia, reconocimiento y seguridad.

***Configuración de la identidad regional en la modernidad.*** Nada más lejos del análisis realizado en la investigación que precede esta exploración, donde se encuentra como afirma Giménez (1999, p. 37) una relativa homogeneidad de valores y costumbres locales, permeadas por el ethos antioqueño; la intensidad de los vínculos familiares, amicales y asociativos, representados por la importancia de la familia, al punto de considerar que la cooperativa existe no para el beneficio de ellos, sino para el beneficios de los hijos de sus hijos, garantizando de esta manera, una acción solidaria a gran escala que inicia en los asociados, sus familias, sus comunidades y el municipio, logrando así la tercera variable de la que habla el autor, el grado de integración y solidaridad de la colectividad de referencia, representado en la misma cooperativa de trabajo asociado y los resultados de treinta años de trabajo y esfuerzo comunitario.

Al analizar la cultura internalizada de los actores regionales como generadora de procesos identitarios con las formas objetivadas de la cultura, Giménez (1999) concluye que la identidad regional se construye cuando “por lo menos una parte significativa de los habitantes de una región ha logrado incorporar a su propio sistema cultural los símbolos, valores y aspiraciones más profundas de su región” (p. 43). En la primera cooperativa, la identificación de una identidad regional soportada en el ethos antioqueño es una realidad que se verifica en cada

visita, en cada entrevista y en cada espacio de socialización con los actores. De hecho, se comprueba que Don Gilberto soporta parte de su decisión de crear las cooperativas en estos municipios, en la sostenibilidad de los pilares de ese ethos antioqueño que antaño configuró el inicio de la industria antioqueña y la creación de un mito que, como afirma Franco, aún intenta sostenerse vivo en ciertas regiones de Antioquia. La Tabla 38 identifica algunos actores de la cooperativa en relación con la matriz propuesta por Bassand y trabajada por Giménez (1999, p.44).

“No hay identidad sin autonomía al menos relativa”, una colectividad sin autonomía, sin identidad, es una colectividad moribunda (Giménez, 1999, p.45). Las dos cooperativas dan muestra de las dos caras de esta moneda. La primera, presenta una identidad construida desde lo más tradicional del ethos antioqueño, a pesar de los esquemas de dominación y poder observados, se percibe un grado de autonomía de las asociadas con respecto a lo que desean hacer en la cooperativa y de la cooperativa con respecto a la empresa contratante, lo que garantiza el refuerzo de su propia identidad y la sostenibilidad de la colectividad como empresa y como organización solidaria.

De hecho, al preguntarles en los grupos focales si se consideraban cultura “XXX” (empresa contratante), la respuesta siempre fue negativa, ellas hacen énfasis en que le agradecen mucho a la empresa contratante el apoyo y toda la ayuda percibida para llegar a ser lo que son hoy, pero que sin lugar a dudas, ellas eran “cultura YYY”, no “cultura XXX”. Esto es muy dicente de la configuración identitaria que el colectivo ha desarrollado a lo largo de más de treinta años de historia de la cooperativa.

Con respecto a la segunda cooperativa, la identidad no pudo ser forjada, pues la organización no duró como colectivo más de tres años. En tan poco tiempo, es difícil construir una identidad arraigada y sólida, además, la cooperativa no dedicaba tiempo para crear espacios de socialización, de comunidad, de solidaridad, los trabajadores-asociados llegaban a su puesto de trabajo, se quedaban ahí sentados las horas que fueran necesarias hasta terminar la cantidad que debían trabajar en el día, de acuerdo con los niveles de producción definidos por el jefe de planta, si lograban los estándares de productividad, podrían irse a sus hogares temprano, de lo contrario debían quedarse las horas que fueran necesarias hasta terminar el pedido diario. No había tiempo para socializar.

**Tabla 38. Perfiles de los actores de la región estudiada**

Perfil	Acontecimientos
Apáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se logra identificar un grupo de asociadas que siguen la línea, cumplen las órdenes, asisten a eventos, reuniones y comités, pero no prestan atención a la información que se les está brindando en dichas reuniones, están más enfocadas en el chisme del momento, en la novela, o en algo que haya sucedido en el pueblo.</li> <li>• Durante la asamblea general, se lograron identificar tres grupos pequeños de asociadas que se dedicaron toda la asamblea a contarse chistes, a intercambiar chismes o simplemente a hacer caras cómicas, mientras una de sus compañeras entregaba el informe del año e informaba sobre los cambios a realizar para la implementación del <i>“lean manufacturing”</i> y las inversiones que se habían aprobado para lograr dicho cambio.</li> <li>• Cuando estaban hablando de los estados financieros de la cooperativa, una de ellas, motivada por las compañeras, levantó la mano y expresó, “eso significa que no vamos a recibir compensación adicional”, en ese momento el Don Gilberto se levantó de la silla y les explicó “nuevamente” que debido a los cambios en el mercado, que habían generado que la empresa contratante no les hiciera ningún pedido durante el año, habían vivido de los ahorros que la cooperativa tenía, por lo que no había lugar a compensaciones adicionales.</li> <li>• Acto seguido otra compañera, del mismo grupo, pidió la palabra y dijo: “pero para invertir si hay plata”, más que una pregunta fue una afirmación, ante lo que el Don Gilberto respondió que SI, que gracias a los ahorros adicionales a la ley que la cooperativa poseía desde sus inicios, tenían dinero para hacer la inversión que la cooperativa necesitaba para garantizar su supervivencia, explicó que ese dinero no podía ser gastado en otros rubros diferentes a los de inversión y terminó diciendo que este tema había sido discutido ampliamente en la asamblea anterior, donde todas las asociadas habían votado a favor, que estas no eran horas de volver a discutir un tema que ya había sido aprobado. La asociada simplemente bajó la cabeza y volvió a tomar asiento.</li> <li>• La asociada que presidía la reunión continuó con el informe financiero, solicitó aprobación del mismo y todas las asociadas al unísono dijeron SI.</li> <li>• En otro momento, durante la observación participante, se le preguntó a algunas asociadas si habían accedido a créditos y apoyos de la cooperativa para continuar con sus estudios superiores, a lo que muchas de ellas contestaron que NO, al preguntarles la razón, algunas respondieron que no les interesaba estudiar, otras que no eran buenas para eso, otras afirmaron que para seguir de operarias no era necesario seguir estudiando, que con las capacitaciones era más que suficiente.</li> <li>• Las que contestaron que SI habían continuado sus estudios, afirmaron que lo habían hecho porque así podrían aportar más a la cooperativa, consolidar el proceso productivo y mejorar los niveles de productividad.</li> <li>• Es importante resaltar que del grupo identificado para relevo generacional, todas han terminado sus estudios profesionales, y algunas de ellas ya están pensando en estudiar especialización en áreas que tengan que ver con negociación internacional, exportaciones y gestión de la calidad, ausencias que saltaron a la vista durante la crisis, porque fueron exigidos por los nuevos contratistas y ellas debieron aprender sobre la marcha sobre estos temas.</li> <li>• La respuesta de ellas fue unánime, debemos prepararnos más para afrontar los cambios que la cooperativa está teniendo y tendrá a futuro.</li> </ul>
Emigrantes potenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se logra identificar un caso, la única asociada que ha salido por retiro forzoso. No dan mucha información al respecto, algunos consideran que estaba mal de la cabeza y que había que sacarla, otros consideran que no estaba de acuerdo con decisiones fundamentales de la organización y por ello fue necesario alejarla del grupo, pues no colaboraba con los asuntos prioritarios para la cooperativa. No fue posible identificar a la mujer para hacerle una entrevista.</li> </ul>
Modernizadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo de campo permite ver como modernizadores al equipo de relevo identificado por la dirección de la cooperativa y por las mismas asociadas. Es innegable que el proceso de modernización de la producción, así como la inserción a nuevos mercados y la atención de nuevos clientes, se encuentra en manos de estas mujeres, que con formación profesional, ya empiezan a ver la necesidad de mejorar su proceso formativo, ingresando a niveles de postgrado, que configuren nuevos conocimientos para resolver los problemas que se les vienen presentando, en general, con la atención de nuevos clientes que, a diferencia de la empresa contratante, sugieren comprar todo el proceso de diseño, producción y logística internacional, para tener el producto puesto en el país de venta del mismo. En este sentido, las necesidades sobre diseño, sobre corte, sobre compra de materia prima y materiales indirectos, sobre negociación internacional, sobre costeo de productos, sobre logística internacional, sobre seguros de transporte nacional e internacional, entre los más importantes, configuran nuevos</li> </ul>

	<p>conocimientos que deben ser adquiridos por los miembros de dirección y soporte de la cooperativa. En este caso, la ayuda del Don Gilberto y de Carlos se ve restringida por su filiación con la empresa contratante. Finalmente, la modernización de la planta para la implementación de <i>lean manufacturing</i>, configura la apuesta de este grupo de asociadas, por mejorar la competitividad de la empresa, mejorar los niveles de utilidad y alteraciones en el manejo del tiempo y de la calidad.</p>
<b>Tradicionalistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanto el Don Gilberto como Carlos son representantes de este perfil, junto a un grupo considerable de asociadas que acuden a la historia de la organización, a la creación de la cooperativa, a sus momentos de crisis, a sus cambios, mejoras, a la región en la cual se encuentran instalados, al impacto de la cooperativa en la comunidad, al apoyo que han recibido de la comunidad, tanto desde las instancias religiosas, como desde las instancias políticas, siempre en defensa de los fundamentos del ethos antioqueño, la familia, la religión, las buenas costumbres y la ética del trabajo.</li> </ul>
<b>Regionalistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El regionalismo antioqueño es una constante que rápidamente se observa en los municipios más conservadores de la región, una de las regiones más conservadoras de Antioquia, sin lugar a dudas, es el oriente antioqueño, lugar donde se encuentra ubicado el Municipio de Marinilla, espacio de asiento de la cooperativa. Uno de los argumentos más fuertes del regionalismo tiene que ver con el abandono por parte del Estado de algunas regiones del país, sobre todo aquellas que se encuentran por fuera de la región-capital y las regiones-capitales de cada departamento, lo que sucede en este caso. Por eso, el proyecto de la cooperativa, es un proyecto regional, de desarrollo, fundamentado en lo más profundo de las raíces antioqueñas, para y por los habitantes de la región. Muestra de ello es que se haya configurado en el año 2000 una nueva cooperativa con el apoyo de la cooperativa objeto de estudio, promoviendo así el desarrollo regional, la generación de trabajo digno y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la región.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia a partir de Giménez (1999, p.44) y el trabajo de campo

Durante las visitas a la planta de producción, lo único que se escuchaba eran las máquinas trabajando. En una de las visitas salían de la planta dos camilleros con una de las trabajadoras desmayada, al ingresar a la planta, el ritmo de trabajo no había sido alterado por la compañera desmayada, todos estaban atentos a sus máquinas, a sus actividades y al logro de las metas diarias. Al preguntarle al jefe de planta sobre el hecho, este contestó que eso era normal, que ellos se dedicaban a trabajar y no perdían tiempo en cosas superfluas, que era normal uno o dos desmayados en cada jornada laboral. Frase que denota la ausencia de comunidad, de identidad cooperativa, de colectivo, de interés o preocupación por el otro, de solidaridad, de alteridad. En otras de las visitas una de las empleadas salía llorando de la cooperativa, más bien sollozando quedamente, acompañada de uno de los supervisores. Al preguntar sobre el hecho, el jefe de planta cerró la conversación diciendo que había sido castigada por algo que no debía hacer, fin de la discusión. Al ingresar a la planta se repetía el mismo fenómeno de cada visita, cada operario estaba frente a su máquina, con los ojos puestos en su trabajo. De hecho, durante las visitas de los investigadores, nunca los operarios alteraron su ritmo de trabajo por la llegada de los mismos a la planta, estos pasaron totalmente desapercibidos.

En contraste, en la primera cooperativa, cada vez que los investigadores llegaban eran observados, con el tiempo, sus llegadas fueron menos supervisadas por los colaboradores, al punto en que en las últimas visitas, ya los saludaban cordialmente, como si fuera normal su presencia en el lugar, ya no los auscultaban, los apoyaban o respondían sus preguntas cuando así se solicitaba, siempre prestas, dispuestas y amables, a colaborar con los investigadores.

Cuando se le solicitó al jefe de planta de la segunda cooperativa tener acceso a los trabajadores para conversar con ellos, la respuesta fue bastante clara, “eso no es necesario, cualquier cosa que deseen preguntarme, yo estaré dispuesto a responder, conozco la planta y su funcionamiento, no hay nada que yo no sepa de lo que sucede aquí adentro”, negando tajantemente la posibilidad de que los investigadores tuvieran encuentros con los trabajadores. Al tratar de conversar con ellos a la salida de la planta, las respuestas fueron evasivas, cortantes y defensivas, ninguno de ellos aceptó tener una entrevista con los investigadores. Desinterés, miedo, angustia, podrían ser algunas de las explicaciones de esta negativa. En entrevistas que se lograron hacer con tres funcionarios que habían salido de la cooperativa, se comprendió mejor el hecho. Ninguno de los trabajadores estaba autorizado a responder preguntas sobre la planta de producción o sobre algún tema de la empresa, sin permiso del jefe de planta, so pena de ser despedido. ¿cómo ser despedidos?, ¿no se supone que como asociados ellos deciden autónomamente cuándo ingresar y cuándo salir, en plena libertad?, entonces, ¿dónde queda su autonomía y su libertad?, en el mismo lugar en el que quedó su participación, la democracia, la toma de decisiones colaborativa y el control participativo, en el simple nombre, porque en la realidad nunca pudieron verificarse.

Si como afirma Giménez (1999) la participación de los actores sociales en el desarrollo de la región depende del grado de autonomía logrado, y este a su vez, el grado de autonomía,



depende de la configuración de una identidad, entonces, es posible afirmar que el proyecto cooperativo, soportado en la construcción de una identidad cooperativa, fundamentada en las raíces profundas del ethos antioqueño, no sólo es viable, sino que garantiza la participación de los actores sociales en el gobierno de la cooperativa y en las decisiones que impactan su región, como parte de su papel técnico/financiero para el logro de sus objetivos humano/sociales. El modelo es viable, se alimenta de la autonomía de sus miembros, sujetos imbricados en una construcción identitaria que los legitima como actores sociales autónomos trabajando mancomunadamente por la región que les da sentido, pertenencia e identidad. En ausencia de la participación, no se evidencia la autonomía, y sin esta la identidad no puede construirse, lo que sucede en la segunda cooperativa objeto de estudio. Por ello, esta cooperativa puede denominarse pseudocooperativa, como en las denuncias de los investigadores. No obstante, en la primera cooperativa, no sólo la comunidad reconoce el papel de la cooperativa en el desarrollo regional, sino también su alcalde saliente.

***La identidad en la etapa moderna y en la etapa postmoderna del capitalismo.*** El ethos antioqueño de principios de siglo está soportado en esa ética industriosa, frugal, del ahorro y del sacrificio, de la que habla Martínez (2006), como se observa claramente en los escritos de Mayor Mora (1979, 1999). Sin embargo, la ética de hoy se acerca más a una ética intimista y sentimental, soportada en una economía global de consumo. A pesar de esto, es evidente que en la primera cooperativa, la ética presente sigue siendo la primera, lo que no sucede en la segunda cooperativa analizada. En este sentido, es interesante observar cómo al iniciar la cooperativa, el Don Gilberto seleccionó las familias que visitaría, y en compañía del sacerdote de la comunidad, fue de casa en casa, solicitando el permiso del padre y el visto bueno de la madre, para que la joven, recién graduada del bachillerato, pudiera trabajar en la cooperativa, garantizando ante los padres las buenas costumbres, las normas de la familia y la moral de la chica. En tal sentido, la educación que tuvieron las asociadas al interior de la cooperativa fue dentro de los valores éticos y morales de la familia, la religión católica, el pensamiento conservador y ese ethos antioqueño, que sustenta el pensamiento del Don Gilberto.

En la entrevista con el exalcalde de Marinilla y su relación con las cooperativas, es posible identificar la presencia del Estado del que habla Bauman (2002), un estado que se legitima en el soporte de lo colectivo como una propuesta de desarrollo y crecimiento.

Al preguntarles si ellos se consideraban cultura XXX (empresa contratante), la respuesta siempre fue unánime, nosotros somos cultura YYY, no cultura XXX. Le debemos mucho a la empresa contratante, afirmaban, pero no somos ellos, somos nosotros, y eso está claro para cada una de nosotras. Incluso, cuando se hablaba de las otras dos cooperativas que configuran el proyecto completo del Don Gilberto, se notaba la diferencia, ellas eran YYY, las otras dos eran diferentes, no se las podía comparar. La pertenencia a la cooperativa, al territorio, a ese pequeño estado-nación configurado en el gobierno cooperativo era claro, evidente y se veía en cada respuesta de las asociadas. No sólo se trataba de la pertenencia a un territorio, en

este caso Marinilla (Antioquia), sino de la pertenencia a una forma de gobierno que solo ellas podían haber legitimado en sus más de treinta años de vida. Más allá de una identidad nacional, de la que habla Martínez (2006, p.818), se trata de una identidad cooperativa, fundamentada en el territorio, una pertenencia que las define y las moldea, de la cual se encuentran plenamente orgullosas y agradecidas.

Identidad regional, identidad religiosa, identidad individual e identidad cooperativa, configuran la esencia del modelo cooperativo. La elección de una región con dificultades económicas, que impedían la generación de empleo para la comunidad. La elección de una región católica con altos estándares de moralidad. La elección de una región conservadora, donde seguían vivos los fundamentos básicos del conservadurismo antioqueño. Todo ello configura una apuesta por diseñar una estructura capaz de aglutinar lo religioso, lo político, lo económico, lo cultural, lo social, alrededor de la figura colectiva-cooperativa, como generadora de sentido, de trabajo, de ingresos, de bienestar para la comunidad y para el gobierno municipal, legitimada en sí misma por su direccionamiento colectivo y democrático, al servicio de lo humano social.

Durante la entrevista con el Don Gilberto, al mencionar el proyecto de las cooperativas, hablaba con honor y con orgullo de la cooperativa en Marinilla y de la cooperativa de Santuario, pero se notaba la tristeza cuando hablaba de la más joven de ellas, presente también en Marinilla. La razón de su tristeza estaba atada a que la última, estaba conformada por chicas jóvenes, cuyos intereses no siempre estaban ligados a los intereses de la cooperativa. De hecho, durante la crisis, mientras en las dos cooperativas más antiguas, todas las asociadas cooperaron para mantener la organización a flote, conseguir nuevos clientes, generar mayores estándares de productividad y de calidad, trabajar bajo modelos más flexibles y polivalentes, incluso estuvieron dispuestas a reducir sus ingresos mensuales, solo para garantizar la supervivencia de la cooperativa. En la cooperativa más joven, muchas asociadas se retiraron y se fueron a buscar una mejor oferta laboral, que satisficiera sus necesidades de consumo en el mercado. La tristeza se le notaba en cada frase comparativa entre las cooperativas más antiguas y esta, la más nueva, pero no sólo era tristeza, era desilusión, como si se hubiera dado por vencido con ellas, no las podía direccionar, no estaban dispuestas a sacrificar nada por la cooperativa, por lo tanto, no podían ser controladas como lo eran las otras dos. En sus palabras se evidenciaba la diferencia entre las asociadas de las cooperativas antiguas, que llevaban más de veinte años haciendo parte de ellas, con estructuras mentales y culturales diferentes, frente a la cooperativa más joven, con población joven, con intereses diferentes y configuraciones identitarias diferentes. De hecho, era evidente la diferencia existente en la concepción del trabajo, para las primeras el trabajo era un orgullo y el sacrificio estaba siempre presente, para las otras, el trabajo era una oportunidad y si ese no funcionaba, se podía buscar una mejor opción, que satisficiera mejor las necesidades de consumo que tenían.

Hablando con Carlos al respecto, siempre se mencionaba la diferencia existente entre las dos cooperativas más antiguas y la más joven, en sus formas de comprender el trabajo, de comprometerse con los objetivos de la organización, en la capacidad de sacrificio y el sentido de pertenencia. De hecho, siempre se evidenciaba en las conversaciones cómo las dos primeras lograban resolver los problemas de forma colectiva, rápidamente se ponían de acuerdo y trabajaban mancomunadamente para el logro de los objetivos, más en la época de la crisis. En la más nueva eso no sucedía, los problemas se volvían más complejos de manejar, la toma de decisiones participativa no era tan evidente, la capacidad de sacrificio brillaba por su ausencia, por ello requería mayor tiempo de atención, porque era más difícil de direccionar, de comprender.

Con respecto a la segunda cooperativa objeto de análisis, la ética de trabajo evidenciada es la del consumo de masas, “lo único que le interesa a esta gente es tener el cheque cada quincena”, afirmaba el Jefe de planta en la entrevista, por ello no les interesaba si eran cooperativa o SAS, lo único que realmente les preocupaba era si iban o no a recibir el cheque al final de cada quincena, independientemente de la figura jurídica que tuviera la empresa.

Respecto a lo que afirma Bauman (2001) sobre la devaluación del lugar y del trabajo, para las cooperativas más antiguas, la percepción del trabajo todavía está ligado al concepto de pertenencia para toda la vida, sin embargo, en las entrevistas con los directivos se distingue que en los asociados más jóvenes y en las asociadas de la cooperativa más joven, el trabajo se aprecia como un lugar de paso, como diría Morín, son trabajadores itinerantes, están con un pie en el lugar de trabajo y con el otro buscando una mejor opción, que traiga consigo menor esfuerzo, mayor recompensa, y mayores opciones de ocio.

Respecto a la mirada de Sennett (2000) sobre la precarización del trabajo, en las CTA el trabajo es dignificante y se demuestra en el deseo de futuro presente en cada una de las asociadas, las cuales ven en la organización un espacio de desarrollo y un proyecto de vida para ellas y para los hijos de sus hijos. Aquí todavía puede observarse una ética del trabajo sustentada en el primer momento de la modernidad de la que habla Martínez (2006), es un articulador de la biografía, como afirma Sennett (2000). En el caso de la segunda cooperativa, es sólo un lugar de paso. Ello se comprueba en la incapacidad de los asociados de pelear por la supervivencia de la cooperativa y de aceptar rápidamente la figura de la SAS como nuevo formato de empresa. Mientras en la primera el concepto de trabajo es positivo, pues está ligado a la concepción de futuro. En la segunda el concepto de trabajo está ligado a la necesidad y al capricho del dueño de capital para mover la empresa hacia figuras legales cada vez menos interesadas en el trabajador, pues la SAS como sociedad unipersonal, en caso de quiebra, no es corresponsable con sus trabajadores, con sus proveedores, con el Estado o con los bancos, en otras palabras, el dueño al declararse en quiebra no debe responder con los bienes de la empresa y los bienes propios, simplemente liquida la empresa y vuelve a formar otra con un nombre diferente bajo la misma figura, reciclando los viejos trabajadores, bajo modalidades de

trabajo cada vez menos benéficas para ellos, menores salarios, menores beneficios, mayor exigencia de productividad, mayor amenaza de despido o de quedarse cesante, ante una quiebra programada, como lo permite la ley. Como afirma Sennett, ¿cómo pueden estos trabajadores sentirse comprometidos con un dueño que solo está pensando en liquidar el negocio y mudarse?

Para las cooperativas más antiguas, la familia es fundamental, la relación con los hijos, con las parejas, configura la esencia de la pertenencia a una comunidad, a un grupo, a la cooperativa. Por ello las ceremonias alrededor del día de los niños, del día de la madre, del día del padre, del día de la familia, configuran eventos de vital importancia para las asociadas. Todas ellas han pasado su vida alrededor de la familia, la cooperativa y la comunidad, de la cual hacen parte y a la cual pertenecen. No sucede lo mismo con la segunda cooperativa objeto de análisis. Al disolver los talleres propios de la empresa contratante, se negocia con los Alcaldes de localidades del oriente del Valle de Aburrá, para conseguir espacios de trabajo, bodegas en préstamo, para ubicar a la mayoría de trabajadores que habían sido despedidos de las fábricas ya no existentes. Muchos de ellos no pertenecían a este territorio, trabajaban en Medellín y ahora debían desplazarse a otro municipio, simplemente porque su nuevo lugar de trabajo estaba ubicado ahí. Sus familias no pueden vincularse a su espacio de trabajo, ni a las actividades que se hacen ahí. Contrario a lo que dicen Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (1996), no adquieren más libertad a costa de su seguridad, no hay ni lo uno ni lo otro, no son libres de elegir, pues deben adherirse a las reglas impuestas, y tampoco tienen seguridad, ya que tienen empleo siempre y cuando la figura sea adecuada a los intereses de los dueños.

Esta emergencia de un nuevo comunitarismo, como lo explica Bauman (2001), da buena cuenta de los movimientos sociales generados en América Latina, como respuesta a la incapacidad del Estado-nación de responder a las necesidades imperiosas de la comunidad. Los movimientos de las empresas recuperadas en Argentina entre las décadas del ochenta y del noventa, los movimientos sociales en busca de una economía más humana de Chile de los ochenta, entre otros, dan buena cuenta de ello. En Colombia, es probable que algunos movimientos hayan surgido en este sentido, sin embargo, parte de la literatura analizada, permite cuestionar las verdaderas intenciones detrás del discurso solidario y colectivo, pues quienes direccionan dicho lenguaje son los empresarios, no la masa de trabajadores, cuyo único objetivo era la reducción de costos y el incremento de la productividad. La primera cooperativa analizada da buena cuenta de un proceso híbrido que incluye la búsqueda de nuevas posibilidades en lo colectivo, pero con el apoyo de la gran empresa que buscaba la disminución de costos y el incremento de la productividad. La segunda cooperativa entra en el segundo espacio de análisis, era una manera de deshacerse de trabajadores costosos y asegurar mediante figuras legales la reducción de costos laborales y productivos.

Una pregunta... ¿ante la desaparición del Estado-nación y de la religión como componentes fundamentales de la construcción de una identidad colectiva, la Cooperativa como nuevo

Estado-nación y el cooperativismo como nueva filosofía (religión), no reemplazan los antiguos esquemas? Bajo el primer modelo la respuesta sería SI. En el segundo caso de análisis, la respuesta es NO.

Frente a la percepción de Elías (1990) respecto al terreno que cede la “identidad del nosotros” a la “identidad del yo”, habría que decir que los movimientos comunitarios sirven bien a los dos espacios de acción, por un lado resignifican la identidad individual y colectiva, y por otro, generan espacios laborales donde el capital logra generar grandes ahorros y buenos estándares de productividad. Al menos eso sucede con el cooperativismo de trabajo asociado en este país.

*En suma, y por concluir estas consideraciones, aunque, como se ha mostrado, a la etapa actual de la modernidad, llámesele fase líquida (Bauman), segunda modernidad (Beck), o bien cualquiera de los otros nombres con los que se intenta caracterizarla, le corresponde una identidad muy individuada, abierta, reflexiva, diferenciada y, en contraste con la de la anterior fase, cada vez más fragmentaria, móvil, discontinua o precaria, existen claros indicios de que hay muchos individuos descontentos con esa inseguridad o ansiedad que resultan de una identidad tan frágil y que eluden los problemas que ésta genera adhiriéndose a identidades colectivas prêt à porter (pese a que se presenten como naturales), como las ofrecidas por algunos movimientos políticos o sociales contemporáneos, desde el nacionalismo identitario hasta los llamados nuevos movimientos sociales, o bien acudiendo a filosofías esotéricas y religiones o prácticas de inspiración religiosa del más variado pelaje que prometen una vía espiritual para el autodescubrimiento y, en su caso, una comunidad a la que pertenecer. Además, siguen existiendo vías más tradicionales para conseguir esto mismo. Como plantean Berger y Luckmann en Modernidad, pluralismo y crisis de sentido (1997), el hecho de que la falta de sentido no se haya convertido en una pandemia se debe tanto a que todavía se puede acudir a las viejas religiones que constituyen “comunidades de vida y de sentido” como a que existen nuevas comunidades, ya religiosas, ya laicas, a las que poder adherirse, por mucho que éstas no tengan la misma fuerza que las tradicionales, al estar sometidas todas ellas (también las religiones convencionales) a la lógica del pluralismo moderno o, incluso, a la lógica del mercado, puesto que se pueden elegir como se elige un objeto de consumo. A veces, esas “comunidades de sentido” generan un fundamentalismo poco acorde con el pluralismo característico de las sociedades modernas y post- o ultramodernas, pero ello no puede considerarse como una anomalía o disfunción que el sistema puede eliminar sin dificultad, sino como una de las múltiples tendencias que se producen en una sociedad que no tiene una única lógica lineal, sino que contiene, como sugiere Edward Tiryakian, un movimiento dialéctico que la conduce a unos procesos y sus contrarios, como son el desencantamiento y el reencantamiento o la diferenciación y la desdiferenciación (1992:78-94), a los que habría que añadir la individualización y la desindividualización, la racionalización y la desracionalización (o la desecularización, como dice Giner (2003, 168), la orientación hacia el logro y el redescubrimiento de la adscripción o el universalismo y el particularismo. Todas estas tendencias y contratendencias dibujan un panorama múltiple y contradictorio que se resiste a ser caracterizado por una sola tendencia unidireccional. En todo caso, cabe esperar que la proliferación de “identidades grupales” basadas en factores de lo más variados –desde las nuevas ideologías, hasta la orientación sexual, pasando por el tipo de música y atuendo que sirven para identificar al grupo, como en el caso de las tribus urbanas será por su importancia y extensión un fenómeno que merecerá una atención cada vez mayor en la literatura sociológica. (Martínez, 2006, pp.822-823).*

Este párrafo de Martínez (2006) explica la existencia de este modelo híbrido de cooperativismo de trabajo asociado, que cumple las dos funciones, reducción de costos y generación de productividad para la empresa de capital, junto al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y sus familias, en un territorio que configura comunidad.

**La dicotomía tradición/modernidad cuestionada.** La dicotomía tradición/modernidad, trabajada por Giménez (1995) explicaría por qué el fenómeno cooperativo ha tenido tanta fuerza en los últimos años, pero sobre todo por qué, a pesar de todos los presupuestos en su

contra, ha logrado fusionarse con la empresa de capital, y al tiempo, fungir como intermediaria del empleo, garantizando bajos costos, calidad y productividad, junto a la protección y la seguridad de las asociadas, que en cumplimiento de su labor, garantizan una retribución que supera la simple remuneración económica, pues les permite identificarse con una causa social, con una memoria colectiva, con una causa de reivindicación del trabajador, de sus derechos, de su reconocimiento y de su importancia. Productividad y comunitarismo, coexisten de manera adecuada, sin generar confrontaciones, incompatibilidades, incongruencias.

En contra de todos los presupuestos, el modelo funciona bien, configura un caso para mostrar a nivel nacional e internacional. De hecho, se verifica la coexistencia del cambio, frente al mantenimiento de la tradición antioqueña. Coexiste adecuadamente la gestión por procesos, el sistema integrado de gestión de calidad y el "*lean manufacturing*", junto al sostenimiento de los valores tradicionales antioqueños, tales como la lealtad, el respeto, la obediencia, la solidaridad y la ética del trabajo (Weberiana). Identitariamente la cooperativa se soporta en el ethos antioqueño, productivamente se soporta en las últimas técnicas y herramientas de gestión. Lo más difícil de aceptar es que no existe contradicción interna, la cooperativa funciona y lo hace bien en sus dos dimensiones, desde lo técnico/productivo y desde lo humano/social. Como empresa funciona epistemológica y praxeológicamente, como cooperativa funciona ontológica y axiológicamente, esta paradoja no destruye al sistema, al contrario, lo alimenta y le permite subsistir en un mercado altamente competitivo, donde la norma no es lo colectivo-participativo.

Si como dice Giménez (1995), acudimos a una redefinición adaptativa, no a una mutación de la identidad, entonces es posible afirmar que este modelo, construido desde la tradición del ethos antioqueño, se adapta a las nuevas lógicas económicas y productivas que exige el mercado, conservando en su interior, la ontología que caracteriza al antioqueño verraco, echado pa'lante, altamente conservador y religioso, centrado en la familia, con un alto sentido de pertenencia, coloquialmente hablando, con la camiseta puesta. Sin embargo, ese piso sobre el cual se construye todo el proceso adaptativo a la nueva lógica productivista del mercado, está fundamentado en la tradición cultural, en un ethos que no necesariamente se replica en otro lugar del país o del mundo. He ahí su particularidad, su especificidad y la incapacidad de replicar el modelo en otros espacios culturales que no tengan como fundamento el ethos antioqueño. Como dice Balandier, hay una dialéctica entre el ethos antioqueño y la flexibilización laboral para lograr altos estándares de productividad, dialéctica presente en la primera cooperativa objeto de análisis. Esto permite hablar de un proceso de reagregación, la reactivación de lo colectivo soportado en la tradición.

Siguiendo a Giménez (1995, pp.49-50) la llegada de la modernización a esta comunidad podría haber generado dos respuestas, la primera relacionada con la eliminación de su cultura/identidad tradicional, la segunda caracterizada por un "proceso regenerativo capaz de absorber y regular la innovación desde la lógica de su identidad". Lo que se observa en la

primera cooperativa es la regeneración de lo identitario, a partir del desarrollo de una capacidad adaptativa para responder a las exigencias que la modernidad trae consigo, fundamentalmente en relación con procesos, costos, tiempos, productividad y sostenibilidad en el mercado. En el caso de la segunda cooperativa, lo que se puede observar es la eliminación de su identidad tradicional, ya que los asociados pertenecían a diferentes regiones de Antioquia, no compartían tradiciones, si bien su pertenencia a Antioquia les acerca al ethos antioqueño, se evidencia que en ciertas regiones ese ethos se ha transformado. Esto explicaría tal vez, por qué el primer intento realizado por el Don Gilberto de crear una CTA en Medellín, cerca de la planta de la empresa, fue un completo fracaso. Al preguntarle sobre el tema, simplemente cortó la discusión afirmando que la ciudad no era un lugar para crear cooperativas, que se vio obligado a salir de Medellín para tener buenos resultados. Tanto la primera cooperativa de Marinilla, como la cooperativa ubicada en El Santuario, conservan las tradiciones del ethos antioqueño, sin embargo, en las entrevistas se alcanza a ver cómo ese ethos ha sido permeado por la idea de progreso que ha llegado a estas regiones, lo que dificulta que la gente joven que está ingresando a la tercera cooperativa tenga el mismo nivel de comprometimiento, de lealtad y de permanencia en la cooperativa, como sus predecesoras en la cooperativa objeto de estudio. Habría que pensar de manera mucho más profunda lo que va a suceder con esas cooperativas ancladas en la tradición antioqueña, cuando empiece el relevo generacional y las nuevas asociadas transformen su imaginario colectivo. ¿Será sostenible el modelo? Esto configura un tema de investigación a largo plazo.

Esto podría explicarse desde las palabras de Stefano Varese (1981), cambiando sistemáticamente el concepto de etnias indias por el de cultura regional:

*Nuestra hipótesis es que estaríamos asistiendo a la expansión de un modo único de cultura (es decir, una relación entre los hombres), basado exclusivamente en el principio y la lógica del valor de cambio, de la mercantilización de las cosas, del entorno, de las relaciones. Y las etnias indias, atrapadas históricamente en la periferia de este modo único de organización y de expresión de la vida social, están ingresando progresivamente a él en la medida en que la estructura global va demandando, para su expansión y crecimiento, la asimilación escalonada y selectiva de todos los remanentes sociales y de civilización aun relativamente autónomos. (Giménez, 1995, p.50).*

Bien puede generarse la destrucción del ethos antioqueño que tradicionalmente ha configurado el oriente antioqueño, como proceso de inserción en las lógicas de la modernización, desintegrando su identidad tradicional, o bien la modernización será la excusa para entrar en un proceso regenerativo capaz de absorber y regular la innovación desde la lógica propia de su identidad (Giménez, 1995, pp.50-51). En el primer caso se acudiría a la extinción pura y simple de su identidad, en el segundo, como grupo, no individualmente, asistiría a una incorporación a la sociedad y a la economía moderna. Desde esta perspectiva, se hace referencia a las identidades regionales que persisten en Colombia, a pesar de la tradición de centralismo político-estatal, o tal vez gracias a ello. De acuerdo con Giménez (1995, p.51) las identidades regionales se reconocen como tradicionales, “ya que remiten a una historia y comportan la localización socio-territorial de una cultura”. Entendida la región como una *región sociocultural* que podría tener el sustrato de “región natural” para los geógrafos o

“región económica” para los economistas. “Región cultural” entendida por Giménez (1995, p.52) como “la expresión espacial, en un momento dado, de un proceso histórico”. El autor advierte que el criterio para definir lo regional en términos culturales no es la homogeneidad, al contrario, es la articulación de las diferencias lo que permite la diversidad de micro-regiones definidas a escala comunal o municipal. Esto explica que las micro-regiones culturales tengan un fuerte sabor localista, como lo denomina Luis González (1988). Estas micro-regiones, unidas en un mosaico de región cultural, está polarizada por un centro urbano que suele ser considerada como una ciudad-mercado. En este caso, la ciudad-mercado sería Medellín, como centro económico de toda la actividad de la empresa contratante. La región sociocultural no puede ser reducida a sus dimensiones ecológica, demográfica, económica o política, debe entenderse también con un “exuberante ropaje simbólico que se ha ido confeccionando, pieza por pieza, en el curso del tiempo” (pp.53). En este sentido, siguiendo a Bourdieu (1982), Giménez (1995, p.53) plantea que la región se reconoce como “voluntad y representación”, una “comunidad imaginada e imaginaria”, que por su condición de tamaño está más próxima a intercambios sociales de base, lo que la hace menos “anónima” y menos “imaginada” que la nación misma.

En términos generales, afirma Giménez (1995, p.53), “los significantes primarios de la simbólica regional están ligados a su territorialidad, como podrían ser el relieve de sus montañas, la profundidad de sus valles, sus selvas húmedas, sus costas marítimas, sus paisajes tropicales, etcétera, todos ellos elevados a la dignidad de símbolos”, lo que en palabras de Mayor Mora (1979) significa ese ethos antioqueño, fundamentado en la montaña agreste, de difícil acceso, que implica un antioqueño verraco, dispuesto a enfrentar un duro terreno para hacerse camino, para crear comunidad, establecerse y generar riqueza a partir de la tierra y de la familia, como centro y núcleo de su desarrollo. Posiblemente esto, y no otra cosa, llevan al Don Gilberto a crear las cooperativas en el oriente antioqueño, por ser esta una región hoy caracterizada por conservar las tradiciones del ethos antioqueño. Sin embargo, en la entrevista con el sacerdote de aquella época, él recuerda cómo fracaso tras fracaso fueron evidentes al intentar fomentar comunidades asociativas alrededor de la siembra de la tierra, iniciativas normalmente direccionadas por la iglesia católica, de las cuales ninguna logró llegar a buen término, no obstante, recuerda él, el carisma del Don Gilberto, su empeño, el empuje y la idea de sacar adelante la cooperativa lograron que un proyecto ideal de comunitarismo, tuviera hoy más de treinta años de buenos ejemplos.

De ahí que no sólo sea el arraigo a la tierra, lo simbólico regional cultural, es también esa combinación entre lo regional, lo cultural y lo simbólico, junto a un liderazgo patriarcal, lo que permite consolidar un proyecto comunitario como este. En palabras de Jung, se trata de consolidar dos arquetipos que dan sentido a toda la generación identitaria, a lo simbólico que construye la identidad cooperativa. Por un lado está el arquetipo del padre (que también hace alusión al héroe), siempre dispuesto a imponer la norma, a castigar al hijo que no siga por el camino pactado por el padre, porque el padre sabe lo que es mejor para el hijo, por eso no



deben pedirse explicaciones, el hijo debe obedecer al padre, porque debe creer, confiar en que el padre siempre hará lo mejor para él. El problema es que en este arquetipo el padre siempre estará presente porque el hijo debe ser guiado, dirigido, castigado, aleccionado, “catequizado” como afirma Carlos en la entrevista, es un hijo que no crece, que no madura, que no alcanza el nivel que el padre quiere para ser adulto y asumir las riendas de su propia vida. Sin embargo, no se puede negar que en las entrevistas, el grupo focal y en la observación participante es posible identificar un grupo asociadas que han logrado alcanzar la mayoría de edad, ellas tienen la venia del padre para direccionar ya la organización, para tomar decisiones y para acompañar al padre y a Carlos en las decisiones más importantes de la cooperativa, pero no sólo tienen el reconocimiento del Padre y de Carlos, también tienen el reconocimiento de sus compañeras, de las otras asociadas, quienes ven en ellas el cambio generacional de la dirección que la cooperativa tendrá que dar en ausencia del padre. No obstante, al preguntarles qué pasaría cuando el padre esté ausente, todas al unísono, incluso las elegidas, responden lo mismo, “eso es algo en lo que no se piensa”, “no lo quiera Dios”, afirman algunas, otras simplemente niegan con la cabeza y dicen “no queremos pensar en eso”.

Luego está el arquetipo de la madre (que se integra al de maná), amorosa, es la que cuida y aconseja, la que ofrece el nombre, el cuidado, la seguridad, la protección, el alimento y la limpieza, es la que se sacrifica por el hijo eternamente, la que siempre escucha al hijo y lo guía por el camino del padre, la que le hace entender al hijo que el padre hace lo mejor para él. En un principio, la observación participante y las primeras entrevistas hicieron pensar en Carlos como el arquetipo materno, sin embargo, con el análisis de la información lentamente se fue configurando la CTA como la madre, siendo Carlos su representante, siempre dispuesta a configurar la identidad individual y colectiva de los asociados, a reconocerlos como dueños y a la vez como trabajadores, a reconocer que tenían deberes y derechos, derecho a participar en la toma de decisiones, deberes relacionados con el logro de los objetivos propuestos, siempre encaminados a minimizar costos, incrementar la productividad y lograr la calidad que la empresa contratante exige. Finalmente fue posible identificar un tercer arquetipo en el estudio de caso, el hijo, obediente, sumiso, dispuesto, leal, trabajador, centrado en una ética intimista y prolífica del trabajo, bajo los supuestos más profundos de una moral tradicional fundada en el ethos antioqueño y en la conservación de los valores más arraigados de ese ethos en la región en la que se funda y se consolida la cooperativa.

Siendo los asociados los “hijos”, los “niños”, finalmente se construye la “familia”, como eje articulador de la cultura y la identidad de la cooperativa.

En el análisis realizado en esta tesis se puede dar cuenta de los dos fenómenos trabajados por Giménez (1995), por un lado uno de los casos, el caso de contraste, da cuenta de cómo la innovación modernizadora puede ser canalizada a través de los procesos desintegradores de la cultura/identidad local, pero el otro caso, el caso inicial de análisis, permite observar cómo los procesos reintegrativos de la innovación modernizadora son capaces de subsumir los valores

regionales como motivación profunda del cambio. Esto puede observarse mejor al analizar la cultura de la calidad, a través de la tesis doctoral de Lahera (2004), y su acercamiento a la calidad como una forma de disciplinamiento de los trabajadores.

**Los fundamentalismos como modos de resistencia y pertenencia.** Esa fuerza implosiva de los guetos, mezclada con viejos resentimientos y nuevos poderes, desarticula lo social y genera una regresión a los particularismos y a los fundamentalismos más racistas y xenófobos, que llevan a la negación del otro, de todos los otros, afirma Martín-Barbero (2010, p. 79). Sin embargo, afirma el autor, en ese *revival* identitario no sólo se presentan la revancha y la intolerancia, en una profunda ambigüedad, se abre camino a muchos movimientos identitarios de auto-reconocimiento que reaccionan y se aíslan, al tiempo que funcionan como espacios de memoria y solidaridad, lugares de refugio donde los individuos encuentran una tradición moral (R. N. Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 2007). Desde ahí se proyectan búsquedas alternativas, comunitarias y libertarias, capaces de revertir el sentido excluyente de las redes tecnológicas, transformándolo en un potencial de enriquecimiento social y personal. Posiblemente estas búsquedas alternativas, comunitarias y libertarias de las que habla Martín-Barbero (2010) configuran un potencial de enriquecimiento social y personal que sin lugar a dudas permite a una comunidad excluida, desarticulada y alejada de los polos de desarrollo, transformar la necesidad en oportunidad y valiéndose del apoyo de la gran empresa, en este caso las empresas contratantes, construyen empresas comunitarias que permitan a sus asociados entrar en los círculos virtuosos del consumo y de la vida del mercado. Como afirman Bella, Madsen, Sullivan, Swidler y Tipton (2007), estos movimientos identitarios de auto-reconocimiento funcionan como espacios de memoria y solidaridad, fundamentados en una tradición antioqueña que se soporta sobre la familia, la religión, la moral y las buenas costumbres. Volver a lo más tradicional del ethos antioqueño constituye una forma de reacción ante un fenómeno globalizante que cada día impone fronteras invisibles entre quienes pueden gozar de las mieles de la economía y quienes deben observarla a través de la pantalla de un viejo televisor.

**Desencantamiento del mundo y desmoralización colectiva.** Posiblemente esa contradictoria mezcla de pasividad y agresividad de la que está hecha el nosotros que experimentan los más jóvenes, como afirma Martín-Barbero (2010) explique la diferencia entre la primera y la segunda cooperativa objeto de estudio. Posiblemente la primera se configuró en una etapa de la vida en que la juventud todavía no encontraba ese malestar de la subjetividad al que está haciendo referencia Giddens (1998), era una juventud forjada en los viejos valores del ethos antioqueño, en las tradiciones más fuertes del mismo: su fuerte alianza con la iglesia católica que propendía por una mujer virtuosa, seguidora de las normas y las buenas costumbres, de la moral imperante en Antioquia; una fuerte relación con la familia, el núcleo central de la sociedad antioqueña, con el profundo respeto a la palabra del padre y el amor infinito a la madre, con la solidaridad entre la familia, la cooperación como una línea tradicional de comportamiento familiar; con un fuerte seguimiento de los lineamientos conservadores, que

propendían por una comunidad centrada en los valores de la ética del trabajo, de la lealtad, de la generosidad y de la laboriosidad; todas ellas forjadas en los lineamientos más liberales de Alejandro López, en defensa de los núcleos más conservadores de la sociedad antioqueña (Mayor, 2001).

En contraste, la segunda cooperativa está conformada por población más joven, que hace parte de esa población con las patologías de la modernidad, con el malestar de la personalidad (del yo), ellos configuran esa mezcla contradictoria de pasividad y agresividad que no sólo consiente otra forma de construcción de la realidad, sino de construcción del identitario colectivo, más permeado por los intereses particulares de cada uno de los sujetos, que por un verdadero interés colectivo que permita la sostenibilidad del modelo cooperativo como una respuesta al sinsabor que la exclusión del mundo económico y de consumo, deja al mundo de la vida. Como dice Martín-Barbero (2010) ¿cómo construir identidades no autodestructivas cuando se vive a la intemperie en un erial ético y relacional?

En la segunda cooperativa, se puede observar la ausencia, la negación del otro. El mejor ejemplo de ello es la forma en que reaccionan tanto el directivo de la planta como los trabajadores cuando una de sus compañeras sale en una camilla por que se desmayó debido a exceso de trabajo. Al preguntarle a jefe de planta sobre el hecho, simplemente dijo que eso solía suceder los días calurosos, que era normal y que simplemente la retiraban un momento mientras se estabilizaba y luego retornaría al trabajo. No le dio mayor importancia al hecho y simplemente cerró el tema ahí. Al ingresar a la planta, ninguno de los trabajadores estaba fuera de su puesto de trabajo preguntando por su compañera, no había comentarios de pasillo, no había caras observándose, no había ningún movimiento diferente al de las máquinas de la planta, cada trabajador estaba en su puesto de trabajo, con la vista en la tela que estaban cosiendo. Fue evidente que esos hechos eran normales en la planta, razón por la cual ya no existía ningún tipo de reacción solidaria frente a sus compañeros de trabajo. Para los investigadores el ambiente individualista, de medición y de control fue evidente durante esa visita y las otras que le precedieron.

En la última visita en la que permitieron el ingreso de las investigadoras, el jefe de planta habló de lo difícil que había sido transformar la cooperativa en una SAS (sociedad de acciones simplificada), porque los trabajadores estaban muy comprometidos con los valores y los principios cooperativos. Fue enfático en afirmar que al Estado y a quienes habían tomado la decisión de desmontar en el país las CTA, desconocían el trabajo cooperativo legítimo que se venía realizando en Antioquia, en favor de comunidades con escasos recursos, donde la única oportunidad de trabajo digno lo ofrecían las cooperativas. Durante más de 40 minutos hizo una defensa del modelo y del error que cometía el estado al declarar su muerte. Cuando estaba en la mejor parte de su discurso, la parte humana, uno de los investigadores pregunto: ¿cómo tomaron los trabajadores el cambio de cooperativa a SAS? ¿Será que podemos conversar con ellos al respecto? De manera inmediata el jefe de planta respondió que a ellos

eso no les importaba para nada, que no les había afectado en nada, que lo único que les interesaba era tener un cheque al final de cada quincena, la forma en que se consiguiera ese dinero para hacer ese cheque no era problema de ellos. Posiblemente ante la reacción de las investigadoras, el jefe de planta cambió inmediatamente de tema y aseguró tener una reunión a la que no podía faltar, razón por la cual debía terminar la entrevista.

Al preguntarle si era posible tener entrevista con alguno de los trabajadores, nuevamente respondió que era imposible en horarios de trabajo y que una vez ellos salieran de la planta, él no podía comprometerse con las investigadoras a que nos entregaran parte de su tiempo libre para responder preguntas. Que lo que tuviéramos que preguntarle se lo podíamos preguntar a él. Al intentar concretar una próxima cita para continuar con la entrevista, dijo que era mejor que se le llamara. Las investigadoras intentaron llamar varias veces, pero nunca recibieron respuesta. Fueron a la planta, pero no las dejaron entrar porque el jefe no estaba y no había dado orden de dejarlas entrar. Esa fue la última vez que tuvieron contacto con la planta y con sus trabajadores.

Más allá de la reacción del jefe de planta y su discurso contradictorio y antagónico, lo que más generó estupor en las investigadoras fue el ambiente de la planta. Acababan de tomar la decisión de transformar la cooperativa en SAS, ello implicaba que dejaban de ser asociados para convertirse nuevamente en asalariados, bajo el mando de un directivo que exigía productividad y resultados, a cambio de un simple salario; acababan de perder su empresa, su derecho a ser dueños, sus ingresos estaban en peligro, su futuro se veía negro; sin embargo, en la planta no pasaba nada, cada trabajador estaba como siempre se los había visto durante las visitas, en absoluto silencio en su puesto de trabajo, cumpliendo con los estándares de productividad del día, sin conversar, sin corrillos, sin miradas, ni siquiera notaban la presencia de las investigadoras, como había sucedido en ocasiones anteriores, no notaban la presencia de nadie, solo de su puesto de trabajo y de su nivel de productividad del día.

A este respecto las respuestas de los dos expertos en cooperativismo en Antioquia entrevistados, también dan cuenta de esta doble mirada. Para uno de ellos el cooperativismo en Antioquia ha logrado tales niveles de desarrollo que hace unos años una de las cooperativas ofreció compra a una empresa tradicional antioqueña, fue tal la reacción en contra de semejante afrenta, que empezaron lentamente a sonar las alarmas contra el cooperativismo y su insurgente movilización en la economía y en la generación de empleo en la región y en el país. Para este investigador y académico, el cooperativismo es un movimiento fuerte en Antioquia, tiene autonomía, tiene capital, tiene desarrollo y opciones de adquirir grandes empresas y consolidarse como un eje central del desarrollo de la región y del país, aportando fuertemente a los indicadores nacionales, como lo demuestran las encuestas anuales de Confecoop Antioquia y Confecoop Nacional.

Lo que sucede es que esos “atesoradores” de los que habla Franco, ven en el cooperativismo un movimiento de izquierda peligroso, que puede poner en jaque su papel como héroes en el

región, su gran filantropía y su desprendimiento en relación con obras que ayudan a la región, de hecho, podría en duda que el esfuerzo que han hecho realmente sea colectivo y que ellos sean los garantes de las riquezas de la región y de la población que mancomunadamente ha trabajado juiciosa para que ellos la puedan resguardar y atesorar. Esta es, según el entrevistado, la principal razón del ataque al cooperativismo en el país. Si bien acepta que se utilizó de manera indiscriminada la figura para crear organizaciones que fungían como temporales para disminuir los costos salariales de las grandes empresas, desestimó que fuera un problema endémico y que esto fuera suficiente para atacar todo el movimiento en la forma en que se hizo desde el Gobierno de Álvaro Uribe y los congresistas que permitieron que la ley en su contra se aprobara.

Contrario a este discurso es el análisis realizado por el segundo entrevistado, también académico e investigador en esta área. Para él el cooperativismo ha caído en la trampa de la modernización, pues hay muchas empresas cooperativas, así las denomina, donde los dirigentes se han autoproclamado dictadores vitalicios con el beneplácito de un grupo de asociados que se han beneficiado de ese reinado, nombra varias cooperativas reconocidas en la región y en el país, donde sus dirigentes llevan en el poder 30, 40 o 50 años. En este sentido, para el entrevistado el cooperativismo ha perdido su esencia cooperativa y solidaria, ha perdido su valor participativo en el gobierno y el control de la organización. Con las nuevas formas de gestión administrativa han ido ganando terreno temas como la gestión de la calidad, la gestión por procesos, las nuevas formas de producción y de configuración del trabajo, desplazando las formas solidarias, participativas y colaborativas propias de este tipo de organización. Posiblemente para el entrevistado esto se deba a la ausencia de una verdadera doctrina cooperativa, a la incapacidad de crear una identidad cooperativa que se soporte sobre valores y principios que anteponen lo humano/social a lo técnico/productivo/financiero. Hoy, las nuevas formas de gestión se preocupan por lo financiero, lo productivo y lo técnico, a través de controles disciplinarios que atentan contra lo humano/social en la organización, perdiendo así su verdadero sentido cooperativo. Este ha sido un problema endémico que ha contagiado rápidamente a las organizaciones de este sector, atentando así contra su verdadera identidad y la esencia cooperativa. Razón de más para que la ley realmente interviniera ante semejante atropello del trabajador-asociado.

***La secreta universalidad de que están hechos los particularismos.*** Ese derecho a las reivindicaciones de ciertos principios universales que la minoría comparte con el resto de la comunidad, visualizados en el derecho a buenas escuelas, a una vida decente, a participar en un espacio público de la ciudadanía, entre otros, a los que hace referencia Laclau (1996, p. 56), adquiere sentido en la CTA, cuando los miembros de la comunidad configuran un gobierno cooperativo a través de la participación democrática de sus miembros, para construir un proyecto económico que se traduzca en un proyecto de vida que permita acceso a educación, a salud, a vivienda, a una vida digna, a un trabajo digno, a un lugar representativo en la comunidad de la que hacen parte. Se trata de lograr un reconocimiento basado en la tradición

(honor) y en la dignidad como principio igualitario del que habla Taylor (1998), una identidad forjada en el reconocimiento de los otros que se construye en el diálogo y en el intercambio, en la participación como principio básico del cooperativismo y en el control social como fundamento del mismo. Una identidad forjada en la cooperación que da sentido y valor a la vida del individuo. Es una identidad que se construye en el otro, con el otro. Ese otro que es diferente y desde la diferencia aporta a la construcción colectiva de significados desde lo técnico/productivo y lo humano/social. Así se configura un gobierno cooperativo soportado en la participación y el control, y una identidad cooperativa que da sentido a lo solidario, a lo individual y a lo comunitario al mismo tiempo.

Así lo universal y lo particular coexisten en una configuración social que no sólo satisface las necesidades particulares de cada sujeto inscrito en ella, sino que además ofrece satisfactores sociales y comunitarios en relación con el aporte que la cooperativa hace a la comunidad en la cual se encuentra inscrita. De esa manera, en palabras de su creador, de quienes durante tantos años han dado sentido a un sueño filantrópico comunitario, las y los asociados, y finalmente de la comunidad en general, en cabeza de uno de los Alcaldes que ha tenido el municipio y del párroco que vio nacer este proyecto social, la cooperativa ha sido ejemplo de reivindicación personal, laboral y social. Por ello es reconocida como una organización que con esfuerzo y dedicación, trabajo duro, lealtad y responsabilidad, ha sido capaz de generar empleo digno, de movilizar la economía de la región, a través de un ingreso que permite a sus asociados insertarse en la lógica de la economía de mercado imperante en la región. Por ello cuando se pensó en una segunda cooperativa en el municipio, soportada en el aprendizaje y el conocimiento acumulado de tantos años de la cooperativa existente, el proyecto fue avalado inmediatamente por la comunidad y por sus representantes elegidos popularmente. Más que un proyecto viable económicamente, debía ser un proyecto viable socialmente y así fue pensado desde un principio. Hoy, la segunda cooperativa, así como la primera, son ejemplo de viabilidad económica, técnica, humana y social. Un ejemplo de cómo los intereses particulares (económicos) pueden ir de la mano con los intereses comunitarios (sociales), sin que riñan entre sí.

No sucedió lo mismo con la segunda cooperativa objeto de estudio, la cual incapaz de demostrar ante la ley la coexistencia de intereses particulares (económicos) y comunitarios (sociales), debió transformarse en una SAS para poder seguir existiendo en el mercado. De esta manera, los intereses particulares (de la empresa contratante) superaron cualquier interés colectivo de la comunidad, garantizando la existencia de una empresa prestadora de servicios al menor costo posible. Se confirma así lo que dice Martín-Barbero (2010, p.86) siguiendo a Laclau (1996), “sin valores universales no hay posibilidad de convivencia entre identidades y grupos particulares”.

En la entrevista al Dr. Hernando Zabala, reconocido como uno de los expertos en Antioquia sobre cooperativismo y economía solidaria, surgió un discurso muy similar al que exponen

Hobsbawn (1996) y Mouffe (1996), al afirmar que lo que pone en juego la diversidad y el conflicto de las identidades no es sólo de orden cultural sino político. En este sentido, al preguntarle sobre el debate que se estaba llevando a cabo en el gobierno sobre la existencia o no de las CTA, presento argumentos que demostraban que el movimiento cooperativo antioqueño había llegado a tal nivel de desarrollo y consolidación económica, financiera y productiva, que hoy por hoy, muchas cooperativas estaban ofreciendo comprar algunas empresas de capital que se encontraban en dificultades económicas y de producción en ese momento. Para el profesor Zabala el cooperativismo es una fuerza política capaz de arrasar con las viejas formas de dominación del capital, especialmente aquellas que se encuentran en manos de capitalistas que no ven en el cooperativismo una forma organizacional válida que está en capacidad de coexistir con la empresa de capital. El profesor Zabala afirma que la madurez lograda por el sector cooperativo de la región hizo que muchos de los grandes capitalistas conservadores de la región y del país vieran en el movimiento cooperativo no una opción organizacional, económica y productiva viable, sino un enemigo al que hay que destruir. De ahí que el Estado haya tomado la decisión de empezar a desmontar lentamente el sector cooperativo, eliminando uno de sus brazos fuertes, el sector de cooperativas de trabajo asociado, que junto con el sector cooperativo financiero y el multiactivo, configuraban en el país un sector sólido que aportaba a los indicadores gruesos de la economía, en términos de generación de empleo, ahorro, inversión, producción y servicios.

Desde la perspectiva de Mouffe (1996), en el primer caso de estudio se presenta la acepción de la *política* entendida como la construcción de un orden que organice y posibilite la convivencia humana siempre conflictiva, un espacio en el que la democracia es capaz de entender la diferencia entre el ellos y el nosotros, donde el otro tiene derecho a ser reconocido y a vivir. En este sentido, un espacio democrático como la cooperativa se convierte, en palabras de Mouffe (1996) en un escenario de emancipación, donde se conjuga la tensión entre el ellos y el nosotros, con la tensión entre la diferencia y la equivalencia (la igualdad). Así la identidad es un constructo individual y colectivo, producto del reconocimiento de la diferencia entre los sujetos que la configuran y al mismo tiempo, de unos intereses colectivos que permiten la sostenibilidad de la organización. Y con esa identidad el gobierno cooperativo, soportado en la democracia es una realidad, que soporta y reedifica la identidad cooperativa, desde la posibilidad de generar espacios integradores de convivencia y trabajo.

***Antiguas y nuevas comunidades culturales.*** Desde la perspectiva de Norbert Lechner (2006), la cooperativa, podría ser entendida como un pequeño gobierno que aúna los esfuerzos de sus integrantes para el logro de objetivos comunes, que finalmente deben responder a la lógica capitalista de generación de utilidades, pues de ello depende que la organización tenga el capital necesario para reinvertir en lo humano social, aquello que configura su razón de ser cooperativa y solidaria. En este sentido, y siguiendo al autor, sería posible afirmar que un gobierno autoritario sería normal dentro de la configuración de la cooperativa, presente en los dos casos de observación, con diferencias sustanciales de contenido y narración, pero al fin y al

cabo gobiernos autoritarios. Lejos de ser una figura perversa orquestada por el fundador o por las empresas contratantes (empresa de capital), es la respuesta a “la precariedad del orden social, a la debilidad de la sociedad civil y a la complejidad de mestizajes que contiene”, como afirma Martín-Barbero (2010, p. 93).

En la primera cooperativa, nos encontramos frente a 20 adolescentes que habían terminado su bachillerato y que haciendo parte de las “familias bien de la región”, salen de sus casas a trabajar con el permiso de sus padres y la promesa por parte del padre y del Don Gilberto, de que cuidarían de su bienestar físico, psicológico y moral. Estas adolescentes reconfigurarán su identidad individual en el espacio de la cooperativa, bajo la autoridad de quien en ese momento sería su guía y padre, el Don Gilberto. El, asumiendo su papel de guía, trabajará en compañía de Carlos, el jefe de planta, antiguo jefe de planta de la empresa contratante, nombrado por esta para dirigir la planta de producción en la cooperativa en el mismo cargo, en tres caminos precisos:

- 1) Hacerles entender a las asociadas que la cooperativa debía trabajar bajo los estándares de producción y calidad definidos por la empresa contratante, lo que tenía implicaciones en términos de tiempo de labor, calidad de las prendas elaboradas, entrega cronometrada del lote de producción adjudicado por la empresa contratante. Para ello, se unen al Instituto de Aprendizaje SENA, para que forme y capacite de manera permanente a las trabajadoras-asociadas en el proceso de manufactura textil de prendas femeninas y masculinas delicadas. Igualmente, facilita un proceso permanente de capacitación por parte de funcionarios expertos de la empresa contratante en cada línea de ensamble de las prendas, entendiéndose ropa interior femenina, brasieres, boxers y vestidos de baño para mujer. En una de las entrevistas realizadas, una de las asociadas recordaba que durante los primeros años era difícil lograr los estándares de productividad que la empresa contratante exigía, pues cuando se iba la luz, las asociadas preferían irse de paseo al río y se enojaban cuando les hacían reponer el tiempo perdido en horarios diferentes para cumplir con los lotes de producción entregados por la empresa contratante. En otras ocasiones no asistían al trabajo y decían que se encontraban enfermas, simplemente para poder salir con el grupo de amigos. Lentamente, afirma ella, con ayuda de Don Gilberto y de Carlos fue posible que ellas entendieran que debían cumplir con los estándares de producción, que de su estricto cumplimiento dependía la vida de la cooperativa. Un lento proceso de “catequización permanente” afirma Carlos. Hoy por hoy, la empresa no sólo cumple a cabalidad con los estándares de producción de la empresa contratante, sino que es capaz de ofrecer altos estándares de calidad y producción a otros clientes nacionales y extranjeros en diseño, confección y logística internacional de prendas íntimas y vestidos de baño. Durante el proceso de “catequización” como lo llama Carlos, las asociadas tuvieron que aprender a seguir las normas de la empresa contratante, que rápidamente se convirtieron en sus propias normas de producción y control de la misma. Posiblemente este nivel de adecuación a la norma es lo que les permite en el año 2010 hacer la inversión



necesaria para implementar el modelo de *“lean manufacturing”*, no por exigencia de la empresa contratante, sino como una iniciativa creativa e innovadora de la cooperativa, que había logrado gracias a la especialización de las tareas, el perfeccionamiento de cada labor y la polivalencia de un grupo de empleadas que eran capaces de cubrir todo el circuito de producción en los tiempos definidos, logrando utilidades para la cooperativa que serían reinvertidas en mejoramiento de tecnología, de procesos, de calidad, así como en el mejoramiento de las compensaciones y los beneficios para los asociados. De esa manera, “con modito”, como dicen los antioqueños, estas adolescentes lograron entender que con trabajo arduo, disciplina, obediencia, seguimiento de las normas y profundo sentido de lealtad, era posible tener el sueño de ser propietarias de su empresa, una empresa cooperativa que no será para ellas, sino para “los hijos de sus hijos”, como afirman permanentemente durante las entrevistas y los grupos focales.

A la investigadora le surge solamente una pregunta, ¿por qué no fue posible que el Don Gilberto hiciera lo mismo con la cooperativa de trabajadores que ayudó a fundar años antes en Medellín? Al tratar de ahondar más en el asunto, el Don Gilberto simplemente cambió de tema y dejó claro a los investigadores que no era su interés hablar al respecto. En otra ocasión, en una entrevista con Carlos, los investigadores lograron volver al tema, a lo que Carlos respondió que ese era un tema duro para el Don Gilberto, pues él creía profundamente en el modelo cooperativo como una forma de generar trabajo digno, sin que ello implique la pauperización de los empleados, pero que los asociados de aquella cooperativa no entendieron los verdaderos intereses del Don Gilberto y se revelaron ante su autoridad, razón por la cual él tomó la decisión de abandonar ese proyecto y años más tarde, vuelve a intentarlo en su tierra natal, Marinilla, con tan buen resultado que a la fecha ha fundado tres cooperativas, una en El Santuario y dos en Marinilla, cada una de ellas autosustentable y autosuficiente. Pero emerge nuevamente la pregunta, ¿Por qué el modelo funciona en municipios del oriente antioqueño y no en Medellín? ¿Cuáles fueron las configuraciones culturales, sociales, políticas, económicas, que permitieron que ese proyecto fuera exitoso en los tres casos mencionados y no en el primer proyecto?

Indiscutiblemente queda claro que el Don Gilberto no cambió su forma de ejercer la autoridad sobre las asociadas, pues es evidente la forma en que lo hace, no sólo durante la entrevista y la narración que hace de los años de vida de la cooperativa, sino durante el Comité que se realizó para tomar la decisión de invertir en *“lean manufacturing”*, y durante la Asamblea General de asociados, donde se aprobaron las decisiones de dicho comité. Lo que cambió fue la disposición de las chicas a ser dominadas, dirigidas, educadas, normalizadas, estandarizadas, su disposición a insertarse dentro de la norma y actuar conforme a ello, por eso para ellas hoy el Don Gilberto no es simplemente el fundador de la cooperativa, es su padre, como diría Jung, él configura el arquetipo del padre en el imaginario colectivo de la organización, y desde la perspectiva de la cultura tradicional antioqueña, el padre configura la norma, el orden, la disciplina, la obediencia,

la sumisión, pues el padre siempre hará lo que debe hacer por el bienestar de los hijos, así ellos no le entiendan a temprana edad, lo harán cuando sean padres.

Fue necesario enseñarles a leer un estado de resultados, un balance y un P y G, para que entendieran que estaban aprobando en cada reunión de la Asamblea General o del Consejo de Administración, afirman Carlos y otras de las asociadas. Al respecto Carlos afirma que han reducido el vocabulario a conceptos muy básicos, para que ellas puedan entenderlos, se las capacita permanentemente, se les entregan los estados de resultados de cada año, se los lee y se les explica en la Asamblea, se hacen grupos de estudio y análisis antes de la Asamblea para analizar los estados de resultados, incluso han acudido a la intranet para subir al sistema toda la información, para que ellas siempre tengan acceso a la misma. Sin embargo, en palabras de Carlos, ellas aún no logran entender qué es eso y para qué sirve. Esto lleva a pensar si realmente cada vez que ellas aprueban algo lo hacen en pleno conocimiento o simplemente porque ellos les dicen que está bien. Los investigadores pudieron dar fe de lo dicho por Carlos durante la Asamblea General y el Consejo de Administración en los que les permitieron participar. Las preguntas siempre eran las mismas, cuánto nos van a repartir y cuándo vamos a tener el dinero. Entra en duda si realmente ellas han logrado entender lo que significa ser dueñas de la cooperativa y ser solidariamente responsables tanto en las utilidades como en las pérdidas. Al parecer, por las observaciones realizadas en los dos eventos mencionados y las entrevistas con el Don Gilberto y con Carlos, no es claro que la totalidad de las asociadas entiendan de finanzas, de inversiones o de otros menesteres que afectan la supervivencia y el crecimiento de la cooperativa, con excepción de unas cuantas, entre las que se cuentan el grupo de renovación generacional identificado.

Esa amalgama extraña entre la tradición, las creencias religiosas, el respeto a la familia, la moral del trabajo weberiana y la necesidad del reconocimiento del otro; unido a formas administrativas clásicas de disciplinamiento, estandarización y control, soportados en nuevas herramientas de normalización, como la calidad y la gestión por procesos, así como el "*lean manufacturing*"; trabajados desde un enfoque humanista (cooperativo y solidario); hacen la amalgama perfecta para que esta organización emerja y se convierta en un modelo que contradice las diversas posturas anti-CTA que desde investigadores, políticos y estudiosos del tema solidario y cooperativo, logran que el Senado de la Republica apruebe la nueva normatividad para este tipo de organizaciones y con ello garantizar su desaparición.

- 2) Estas adolescentes no sabían nada de cooperativismo o movimientos solidarios. Era necesario pues capacitarlas en la doctrina cooperativa, para que entendieran que no se trataba de una empresa de capital, cuya lógica es la producción de utilidades para ser repartidas entre los dueños del capital, quienes asumen el riesgo si y solo si se les garantizan ingresos suficientes para mantener su inversión. Lo más difícil fue hacerles entender que no se trataba de un salario, que a diferencia de una empresa tradicional, donde se cumple un horario, y se garantizan unos estándares de producción, donde se

recibe un salario independientemente de si la empresa tiene o no plata para cancelar dicho salario; en la empresa cooperativa los asociados son solidarios tanto en las ganancias como en las pérdidas. En otras palabras, si la cooperativa no tiene los ingresos necesarios para asegurar la operación, entonces no tendrá tampoco dinero suficiente para repartir entre sus asociados la compensación.

Pero esto no era lo único que debía explicárseles a las asociadas, también debía hacérseles entender que no había una costosa estructura de mandos medios que se encargaran del control para el cumplimiento de las tareas asignadas. Al contrario, la cooperativa se identifica por tener el menor número de cargos jerárquicos posibles, lo que garantiza que todos están al mismo nivel no sólo de autoridad y de control, sino sobre todo de compensaciones (Anexo 7). Lo anterior implicó un lento proceso de capacitación y enseñanza para que ellas entendieran que el autocontrol, la autodirección y el co-control eran fundamentales para el logro de los objetivos. Ellas debían comprender que las cosas se hacían bien no porque el supervisor así lo exigía, sino porque hacerlo bien involucraba no tener reprocesos que generen costos adicionales, porque entregarle a su compañero de proceso una tarea bien hecha disminuía al máximo los errores de calidad, porque llevar a cero los errores de calidad o las segundas significaba que la cooperativa no debía asumir el costo de cada error y con ello disminuir el capital disponible para invertir en otras áreas de la organización.

Ellas debían entender que la supervivencia de la empresa dependía de su trabajo individual y colectivo, que ellas eran las directas responsables de su trabajo y del cumplimiento de los estándares necesarios para alcanzar los niveles de productividad que la empresa contratante exigía. Ya no eran los dueños los que debían asumir de su bolsillo los errores de la producción, ellas eran las dueñas y todo error debía ser asumido por ellas, incluso con sus ahorros.

No fue una tarea fácil hacerles comprender lo que significa ser dueño solidariamente de una cooperativa, afirmaba Carlos una y otra vez en la entrevista, mientras narraba los primeros años de consolidación de la cooperativa. Por eso, afirma, era necesario “catequizarlas una y otra vez” hasta que entendieran que no debían cometer errores, que ese costo lo pagaban ellas; que no podían ausentarse del trabajo o decirse enfermas solo para no venir a trabajar, pues no le estaban robando tiempo al dueño, sino a ellas mismas; que no podían hacer algo mal en su proceso para perjudicar a fulanita que me cae mal, porque eso salía de sus compensaciones. De acuerdo con el Don Gilberto y Carlos, corroborado por algunas de las asociadas entrevistadas, este proceso de capacitación, “catequización”, no fue fácil. Todos los días había que hacer énfasis una y otra vez en lo mismo. Hacerles entender que como dueñas no podían hacer lo que se les viniera en gana, sino que al contrario, ser dueñas traía consigo mayores responsabilidades, fue una tarea lenta y permanente. Con el tiempo fueron entendiendo la lógica de cambio que había traído a sus vidas, pasar de ser niñas de casa, a ser dueñas-trabajadoras de su propia empresa solidaria.

Posiblemente, en palabras de los entrevistados, el momento crítico de comprensión de este hecho fue el robo que sufrió la cooperativa al quinto año de su fundación. Cuando regresaron en la mañana, se dieron cuenta de que las máquinas, dadas en concesión por la empresa contratante, habían sido robadas. No tenían cómo realizar su tarea y debían encontrar conjuntamente una solución. El Don Gilberto logró que la empresa contratante no le cobrara a la cooperativa el costo de las máquinas, pues consideraron que ya estaban viejas y que eran tecnología obsoleta. La salida no fue fácil, por ello exigió de cada una de ellas el mayor compromiso posible. La empresa contratante ofreció entregar máquinas viejas en concesión nuevamente, pero el Don Gilberto convenció a las chicas de que eso no era necesario. Acudiendo a los ahorros que tenía la cooperativa, unos exigidos por la ley y otros sugeridos –impuestos- por el Don Gilberto, para salvaguardar la empresa de cualquier imprevisto, decidieron comprar sus propias máquinas. Así empieza el proceso de capitalización de la cooperativa. Ya no era una empresa prestada, máquinas prestadas, local prestado, era su empresa, su local, sus máquinas, su capital invertido, su trabajo, sus compensaciones y su futuro, en otras palabras, su proyecto de vida. Posiblemente este momento difícil, superado solidariamente, consolida las enseñanzas de su padre, el Don Gilberto, y de su amigo Carlos. De ahí en adelante, afirman los entrevistados, el proceso fue mucho más fácil, pues ya tenían institucionalizado el concepto de solidaridad, productividad y calidad.

Paralelamente había que cumplir con lo exigido por la ley y por la ideología cooperativa. Había que construir unos estatutos que definieran los deberes y derechos de los asociados, las formas de ingreso de los asociados y las formas de salida –voluntaria o disciplinariamente-, los aportes, los ahorros, las compensaciones, el reglamento de la Asamblea General, los reglamentos de los diferentes comités: de educación, de deportes, de artes, de bienestar social, el Consejo de Administración, la junta de vigilancia, la gestión integral, los préstamos de vivienda, la salud ocupacional y de cuidado del medio ambiente, el régimen de trabajo asociado y el régimen de compensaciones y deducciones, la estructura productiva de la empresa y la estructura solidaria de la cooperativa, entre los más importantes.

Vale la pena resaltar algunas cosas en este aparte. El Don Gilberto conecedor del movimiento solidario europeo, tenía la firme intención de crear cooperativas en Colombia, específicamente en Antioquia, esperando con ello consolidar las bondades del movimiento europeo en la región de donde era oriundo. En este sentido, era quien conocía los pormenores de la ideología cooperativa, así como los pormenores de la ley cooperativa del país. De ahí que la construcción de los estatutos fue indiscutiblemente uno de sus mayores logros, no sólo porque garantizó que la cooperativa tuviera una reglamentación clara conforme a la ley y a la filosofía cooperativa, sino porque logró que las asociadas aprobaran una reserva para protección de aportes que sirviera para “enjuagar las pérdidas de acuerdo a las disposiciones legales” (Artículo 129, Estatutos, mayo 2008), muy útil durante la crisis del sector textil confecciones del 2009-2010, periodo durante el cual la

cooperativa se quedó sin contratos vigentes, pues la empresa contratante se mantuvo únicamente con lo que producía en sus propias plantas de producción.

Otro de sus logros es la irrepartibilidad de los auxilios, lo que garantiza la supervivencia en el tiempo de la cooperativa, pues al decidir sus socios que esta sea liquidada, se define que “los auxilios y donaciones recibidos por la Cooperativa con destino al incremento patrimonial, no serán propiedad de los asociados de la Cooperativa y hacen parte del remanente irrepartible de disolución por liquidación de la Cooperativa” (Artículo 132, Estatutos, mayo de 2008).

Igualmente, se adelantó a la ley nacional e incluyó dentro de los estatutos lo referente a la seguridad social integral, que hasta la sanción de la ley no era obligatorio.

Con respecto a la repartición de los excedentes de la Cooperativa, el artículo 140 del estatuto de mayo de 2008 dice lo siguiente: Si del ejercicio resultaren excedentes, estos, se aplicarán por la Asamblea General en la siguiente forma:

- 1. Un veinte por ciento (20%) como mínimo para incrementar la reserva de protección de aportes sociales.*
- 2. Un veinte por ciento (20%) como mínimo para el fondo de educación,*
- 3. Un diez por ciento (10%) como mínimo para el fondo de solidaridad,*
- 4. El remanente podrá aplicarse, en todo o parte, según lo determine la Asamblea General, de la siguiente forma:*
  - 4.1. Destinándolo a la revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones en su valor real.*
  - 4.2. Destinándolo a servicios comunes y seguridad social.*
  - 4.3. Retornándolo a los asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.*
  - 4.4. Destinándolo a la creación o al incremento de un fondo especial para la amortización parcial de aportes.*

*No obstante lo anterior, el excedente de la Cooperativa se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de los aportes se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera aplicación de excedentes será la de establecer la reserva al nivel que tenía antes de su utilización.*

- 3) Finalmente, y no menos importante es el soporte humano social de la cooperativa, presente en diferentes narraciones de los entrevistados. La primera y tal vez la más significativa es que para todos la cooperativa constituye un proyecto de vida, que les ha permitido a lo largo de tres décadas acceder a una vivienda digna, a estudios superiores, a préstamos para estudios superiores de los hijos, a subsidios por calamidad doméstica, además de los mínimos que la ley exige para trabajadores en el caso de la ley laboral. Entendiendo que por ser una cooperativa y ellos asociados, no empleados, no los protege la ley laboral sino la ley cooperativa. Uno de los mejores barrios del municipio fue construido por la cooperativa para sus asociados. Por medio de los diferentes comités, las asociadas no tienen sólo acceso a préstamos para vivienda o estudio, sino que además tienen clases de pintura, aeróbicos, clases de baile, clases de música e instrumentos musicales para sus hijos. El comité social se encarga de las ceremonias de la cooperativa, celebran el día de la madre, el día de la mujer, el día del niño, el día del padre, el día del

amor y la amistad, hay fiesta y aguinaldo en diciembre para despedir el año, además de bingos y otras ceremonias representativas para los asociados y la comunidad en general.

Para el Don Gilberto la gente es supremamente importante, por ello se ha preocupado a largo de estas tres décadas porque ellas se capaciten laboralmente y en la filosofía cooperativa, porque continúen sus estudios técnicos, tecnológicos y profesionales. De hecho, con las condiciones generadas durante el periodo de recesión del sector, se hizo evidente la necesidad de formación en logística, negociación internacional, comercio internacional, diseño, para ello se propuso que algunas de ellas adelantaran estudios de especialización en logística, negocios internacionales y mercadeo. Esperando que con ello se mejoren las competencias de negociación para responder a los nuevos clientes que empieza a tener la cooperativa.

Si bien todo este proceso parece sencillo, en palabras de sus asociadas ha sido un aprender lento y permanente, un ir tomando conciencia de que como dueñas deben transformar su forma de pensar la organización, lo importante ya no es recibir el cheque cada quincena, lo importante realmente es tener con qué soportar cada quincena ese cheque. Por ello han pasado de ser unas chiquillas alegres, descomplicadas e irresponsables por la juventud, a unas mujeres maduras, trabajadoras, responsables, creativas y fieles seguidoras de la norma y de la calidad para mantener esos estándares de productividad y calidad que les permiten permanecer en el mercado, no por ser la cooperativa que menor costo de manufactura ofrece, sino por ser la cooperativa que ofrece valor añadido a cada producto que entrega, resultado esto de su aprendizaje organizacional y de la transferencia de conocimiento permanente que hay entre las asociadas y entre ellas y las otras dos cooperativas creadas por el Don Gilberto, así como entre las cooperativas y la empresa contratante.

Sin embargo, emergen algunas preguntas en este proceso investigativo, referentes a los cómo y los por qué. Es posible que el Estatuto de mayo de 2008 sea el resultado de treinta años de experiencia, sin embargo, la pregunta sería si el cuerpo fundamental del documento fue realmente construido por las asociadas, o si más bien es el resultado del conocimiento, la experiencia y la buena fe del Don Gilberto, que como conocedor y defensor a nivel nacional del movimiento cooperativo antioqueño y colombiano, puso su sello en cada artículo trabajado y aprobado. Al respecto, todas las entrevistadas están de acuerdo en que la cooperativa a su liquidación no sea repartida entre los asociados, sino que sea donada a otra cooperativa o alguna institución del tercer sector, a quien le sirva lo que la cooperativa posee. Solo una de ellas, en silencio cómplice y luego de que los investigadores hubieran apagado las grabadoras, para despedirse, se acercó a la investigadora y le dijo en tono tenue, que ella no terminaba de entender por qué no podían tener derecho sobre los bienes de la cooperativa, que ellas habían logrado con tantos años de trabajo, que ella eso de que la cooperativa la heredaran los hijos de sus hijos no terminaba de entenderlo, que ella quisiera saber si realmente tenía que renunciar a lo que por derecho le pertenecía, en el caso de que la cooperativa desapareciera. Lo más interesante del asunto es que no lo hizo en un tono de reclamo o de malestar, su tono

era de ingenuidad, la ingenuidad de un niño que no entiende la decisión que el padre ha tomado y acudió a la investigadora esperando que ella le respondiera al respecto. Cuando la investigadora trato de reanudar la conversación para ahondar más en el tema, ella de la forma más educada le dijo que simplemente era una pregunta, pero que no era nada importante, se retiró y se despidió de los investigadores. No hubo otro momento en la investigación en el que pudiera retomarse el tema, pues nunca se estuvo nuevamente a solas con la entrevistada para reanudar la conversación en el punto en que se dejó ese día.

Ellas han madurado, de eso no queda duda, los resultados de la cooperativa en términos productivos y de rentabilidad dan cuenta de ello. Sin embargo, esa madurez es laboral, es disciplinaria, ellas han aprendido las normas y se sujetan a ellas, cumplen con las tareas a cabalidad y cuidan que cada cosa se haga cuando se debe hacer y bajo los estándares que ello implica. Pero queda la duda de si han madurado como empresarias, como propietarias solidarias de la cooperativa. Durante las entrevistas, siempre necesitaban, de manera previa, la aprobación de Carlos o del Don Gilberto para entrar a las oficinas designadas para tal fin, sentarse y estar en disposición de responder las preguntas. Había que dejarles claro, una y otra vez, que las preguntas eran solo sobre el sistema cooperativo y su papel en el mismo, que no era un proceso evaluativo y que ni el Don Gilberto ni Carlos tendrían acceso al material trabajo por los investigadores. Su actitud denotaba miedo, la mirada permanente a las otras, el movimiento de las manos, las risitas cómplices, los silencios incómodos, o posiblemente era falta de conocimiento, en ocasiones fue necesario reelaborar tres o cuatro veces las preguntas porque no entendían el vocabulario utilizado por los investigadores. No obstante siempre fueron amables, tenían una sonrisa para saludar y para despedirse, estaban dispuestas a recorrer la planta explicando el proceso de trabajo de cada área, se quedaban después de su jornada de trabajo para responder las preguntas de los entrevistadores y no tenían problema con dedicar más de una hora a este proceso. El ambiente de amabilidad, de buen trato, de respeto y de camaradería era fácil de reconocer mediante la observación participante, lo que se concretaba en las entrevistas y en los grupos focales.

El caso de la segunda cooperativa es diferente, cada uno de sus miembros había sido trabajador –bajo régimen laboral colombiano- de la empresa contratante. Ante la decisión de desmontar en menos de tres meses todas las plantas de producción propias de la empresa y montar cinco cooperativas ubicadas en diferentes municipios del oriente antioqueño, se le hizo firmar a cada trabajador una carta de renuncia, con la promesa de que seguirían laborando para la empresa desde la CTA. Uno de los jefes de planta de las antiguas fábricas, fue designado como jefe de planta de la nueva cooperativa, lo mismo sucedió con las otras cooperativas, el contacto de los investigadores fue con el jefe de planta, nunca se permitió hablar con los asociados. Durante la primera visita a la planta, se explicó que el edificio había sido dado en pignoración por la Alcaldía del Municipio, en agradecimiento por la generación de empleo que había ofrecido la cooperativa y la empresa contratante, la maquinaria era la vieja maquinaria de las plantas de la empresa contratante, las cuales fueron prestadas a la

cooperativa, bajo una única cláusula de uso, ninguna máquina podía ser usada para trabajar prendas que no pertenecieran a la empresa contratante, si eso sucedía, las máquinas serían retiradas, y el edificio sería devuelto.

La fábrica era una estructura cuadrada hecha en ladrillo, con celosías en el techo, por donde no alcanzaba a entrar la luz. Las máquinas estaban dispuestas en filas perfectamente organizadas, dejando espacio para que un trabajador pudiera moverse entre ellas. Había en la entrada una escalera que llevaba a un segundo piso, donde estaba la oficina del jefe de planta, con una ventana gigante a la planta de producción, desde donde podía observar sin ser observado (en el sentido de un panóptico de vigilancia), debajo de esta oficina quedaba la oficina del revisor fiscal y del contador. Entre el ruido de las máquinas el jefe de planta informaba que el calor era normal, por ello a veces las trabajadoras se desmayaban, como sucedió en dos ocasiones en que se hizo visita a la planta.

En la oficina del contador menciono que la cooperativa solo tenía dos compensaciones, todos los asociados ganaban lo mismo, el único con un sueldo diferente era él y sólo era un 50% superior al de los asociados. De esta manera dijo lleno de orgullo que había logrado bajar los costos por operario para la planta en una relación 1:8, además decía con el mismo orgullo que garantizaba el menor precio por labor de todas las cooperativas de la región, lo que abonaba para la empresa contratante un ahorro de más del 50% en producción, al no tener que asumir costos laborales. Además afirmaba que eso certificaba que la empresa contratante les diera trabajo, siempre y cuando él probara que la cooperativa tenía el menor costo de toda la región.

Al preguntarle sobre ahorros, capacitación, inversión, la respuesta fue clara, cumplían con todos los requisitos de la ley. La capacitación no era necesaria porque todos eran viejos trabajadores de la planta y ya sabían cómo hacer su trabajo. Y respecto a la inversión, esta no era necesaria, se garantizaba el menor costo solo porque la cooperativa tenía lo justo para pagar las compensaciones de sus trabajadores, no quedaba nada para reinvertir, y así debía ser según él.

Al preguntarle por los estatutos y demás documentos de la organización, simplemente dijo que eran de uso exclusivo de sus miembros y que no podía entregarlos a un desconocido. Al preguntarle si era posible asistir a una Asamblea General o a un Consejo Administrativo, simplemente dijo que eso no era posible, que solo los miembros podían asistir.

**Identificación organizacional – IDO.** La primera cooperativa objeto de estudio da cuenta de lo expuesto por Hirst y colegas (2009), pues se verifica como el nivel de comprometimiento de los asociados con los niveles de productividad y de calidad que requiere el trabajo, hace que la cooperativa se adelante a la empresa contratante e implemente “*lean manufacturing*” en su sistema de producción, afectando sus procesos, su espacio laboral, sus rutinas, incluso su forma de vestir. Para el Don Gilberto este cambio se verifica como un proceso de innovación



que surgió de algunas asociadas interesadas en mejorar los niveles de producción de la cooperativa. Igualmente, se observa cómo el involucramiento de los asociados con la organización, es cada vez más y más efectiva en términos de resultados productivos y económicos.

En relación con los tipos de liderazgo, se identifica claramente un liderazgo transformacional en la primera cooperativa objeto de estudio. El Don Gilberto desde su papel de padre ejerce un liderazgo transformacional innegable, así como Carlos, a quien identifican como el hermano mayor, él se autodenomina el psicólogo de las asociadas. Igualmente el trabajo de campo permitió identificar claramente a 5 asociadas que vienen siendo reconocidas por sus compañeras por el liderazgo que están ejerciendo en la cooperativa, el cual se consolidó durante la dura etapa de recesión que vivió el sector entre el 2009 y el 2010, periodo durante la cual estas asociadas lideraron la consecución de nuevos clientes, la negociación con los mismos y las nuevas etapas del proceso que fue necesario incluir para responder a estos nuevos clientes, tales como diseño, selección de telas y accesorios, corte, empaque, logística externa e internacionalización de las prendas para su entrega en Centro América y Estados Unidos. Junto a estas cinco asociadas se va identificando claramente un equipo de trabajo que está siguiendo la misma línea, configurando así las posiciones de relevo generacional al que se verá sometida la cooperativa en el corto plazo, dado el mal estado de salud del Don Gilberto y lo vulnerable de la salud de Carlos, que ya en una ocasión debió ausentarse de la cooperativa por un pre infarto, época en la cual, estas cinco mujeres demostraron su capacidad de direccionamiento de la cooperativa. De hecho, una sexta líder del grupo fue escogida como jefa de planta de nueva cooperativa creada en Marinilla.

El liderazgo ético del Don Gilberto y de Carlos ha sido innegable. De hecho, cuando se hizo la primera compra del terreno para la construcción de las casas para las asociadas, estuvo en tela de juicio las razones y los motivos por los cuáles él había hecho esa compra y lo que iba a hacer con ella. A través de constantes conversaciones y muestras claras del uso del dinero y del terreno, el Don Gilberto demostró que el terreno comprado efectivamente fue usado para construir el barrio en el que viven muchas de las asociadas de la cooperativa, despejando así toda duda sobre su accionar y su ética en el uso del dinero de la cooperativa. En un segundo intento por construir nuevas casas y conseguir un segundo terreno, nuevamente surgieron las dudas respecto a las verdaderas intenciones del Don Gilberto en dicho negocio, tal vez por los años o cansado de lidiar con la permanente inseguridad o ingenuidad de las asociadas, decide no hacer la inversión y simplemente dejar dispuesto un subsidio para vivienda para quien quisiera solicitarlo formalmente ante el Comité de Vivienda, ente encargado de estudiar y aprobar las solicitudes, en consideración con el capital disponible para ello. Al cuestionar un poco a Carlos y a las asociadas sobre este fenómeno, emergió una respuesta que fue significativa, realmente las asociadas no cuestionaron los motivos o las razones de Don Gilberto, normalmente fueron sus parejas, sus padres, sus amigos, quienes les llenaron de

dudas respecto a las verdaderas intenciones de Don Gilberto, y al hacerlas visibles ante él, se decide no hacer nada y dejar que ellas tomen sus propias decisiones sobre vivienda.

Cuando narraba este hecho se notaba molesto, no porque ellas hubieran dudado de él, algo que sí le molestó, sino porque su terquedad en entender los verdaderos motivos altruistas de él, que estaban soportados en mejorar la calidad de vida de estas asociadas, hizo que él tomara la decisión de castigarlas y no seguir haciendo que todo para ellas fuera tan fácil, de esta manera dejó todo en manos del Comité de Vivienda, ente que realmente no tiene la capacidad de soportar todas las solicitudes disponibles, debido a la limitante económica que posee. De esta manera, si bien él deseaba que todas tuvieran casa digna, les enseñó una lección que ellas nunca olvidarían, que no podían dudar de los intereses de él en el manejo de la cooperativa, pues nunca ha buscado o buscará lucrarse de alguna manera de ella o del trabajo solidario de ellas.

De alguna manera, el Don Gilberto ha aprendido que debe darles autonomía en sus decisiones y que si bien él tiene las mejores intenciones para con ellas y con la cooperativa, la supervivencia de la misma depende de las capacidades que ellas desarrollen para direccionarla adecuadamente sin perder de vista su doble intencionalidad: técnico/financiera y humano/social.

A través del liderazgo transformacional y el liderazgo ético presente en la cooperativa, desde su proceso de creación, se construye y consolida la Identidad Cooperativa, donde la solidaridad implica una responsabilidad por el interés colectivo de sus asociados, son afirmaciones de fuerza colectiva y responsabilidad mutua. Los valores éticos configuran la forma de organización propia de la cooperativa, caracterizada por sistemas abiertos de Administración, honestos, tanto interna como externamente, de ahí su obligación de ser responsables socialmente en todas sus actividades.

## 7. A manera de teorización (Conclusiones)

---

---

*No se trata de construir edificios conceptuales que no convencen a nadie. No se trata tampoco de no dejarse llevar por el vértigo epistemológico y, bajo el pretexto del conocimiento exacto de perderse en una huida en la abstracción que busca acercarse indefinidamente a un límite de perfección exacta y rigurosa sabiendo que, a la manera de las matemáticas y según Bertrand Russell, que no saben de qué hablan, ni si lo que dicen es verdadero. (Georges Gusdorf)*

---

El eje problemático de esta tesis doctoral gira en torno a desentrañar las condiciones que permiten la construcción de una identidad cooperativa, en dos cooperativas de trabajo asociado, identidad que permite consolidar la esencia cooperativa que diferencia a este tipo de organizaciones de otros arreglos organizacionales. A partir de la selección de dos espacios (etnográficos focalizados) de observación, se intentó comprender los elementos que permiten la construcción de esa esencia cooperativa en un entorno global y altamente competitivo, que no favorece este tipo de organizaciones solidarias.

Como se puede observar en parte de la literatura revisada y analizada, el cooperativismo tiene un fuerte estigma, es denominado “socialismo utópico” de forma despectiva, tratando de insinuar de esta manera que es un híbrido que no pertenece a ninguno de los dos mundos, ni al capitalismo de mercado ni al socialismo. En este sentido, las organizaciones de tipo social o solidario, ya sea como se denominan en Europa o en América Latina, tienen fuertes críticas por ser un modelo que intenta sobrevivir en un mundo capitalista de mercado, donde la única lógica imperante sigue siendo la utilidad generada al final del periodo, el incremento de las riquezas (de la inversión) al menor costo posible (riesgo financiero).

En América Latina el movimiento solidario está ligado a la pobreza, a la falta de oportunidades y a la incapacidad del Estado y de la empresa de capital de generar opciones viables y sostenibles de empleo que permitan a la población de estos países, en general de estratos medio, medio-bajo y bajo, tener acceso a una calidad de vida digna, según los postulados de la OIT. En este sentido, la solidaridad, la colaboración y la cooperación son realmente escenarios que emergen de una realidad sentida y vivida, donde las opciones son pocas. Por ello, la colaboración entre grupos de personas se vuelve necesaria para la supervivencia de dichos grupos.

En Colombia la emergencia de las organizaciones solidarias y cooperativas, no es un fenómeno nuevo. Se tienen datos de organizaciones religiosas que fungían como organizaciones solidarias desde la colonia. Sin embargo, su proliferación está atada, como se ha observado en el análisis presentado, a una serie de circunstancias políticas, económicas y jurídicas que facilitaron a partir de la apertura, en la década de los noventa del siglo pasado, aprovechar las nuevas formas de producción, alterando las relaciones laborales, con el salvoconducto del Estado y de la ley. Surgen así una gran cantidad de cooperativas de trabajo asociado para realizar el trabajo que antes estaba destinado únicamente a las empresas temporales o a las empresas maquiladoras. Estas CTA recogen en la mayoría de sus escenarios, a los desplazados del viejo mercado laboral que iba cerrando sus puertas o trabajadores que se acogieron a programas de retiro voluntario. Las empresas de capital deciden cerrar sus plantas de producción, minimizar el número de personal contratado, cerrar espacios antes de la empresa, para empezar a contratar los mismos servicios, pero ya no con personas, sino con organizaciones que ofrecieran el menor costo del mercado, sin la carga prestacional que un contrato laboral exigiría. De esta manera, las empresas de capital desplazan sus contratos

laborales por contratos de prestación de servicios o de labor (obra), contratos tipificados y regidos por la ley comercial y ya no por la ley laboral.

Este cambio en la estructura de las empresas, en las relaciones laborales, en las formas de contratación, en las formas de producción, en las formas de medición de la producción y de la productividad, generan resultados satisfactorios para muchas empresas que ven en las nuevas figuras solidarias formas de reducir sus costos, sin perder la calidad, el control y el poder sobre los –otrora trabajadores-, hoy asociados-trabajadores. De esta manera, como se denuncia permanentemente por parte de investigadores en el área de estudio de las relaciones laborales, las formas de producción, las formas de contratación y la flexibilización y desregularización laboral, algunas empresas despiden a sus trabajadores para crear CTA, que funjan como cooperativas regidas por la ley cooperativa del país y trabajen para ellas a costos menores.

Emergen de esta manera, diferentes voces de protesta que denuncian el mal uso de la figura cooperativa en Colombia, se evidencian los excesos del modelo al servicio de las empresas de capital, se presentan casos en diferentes lugares del país, donde los asociados trabajadores realmente no cuentan con las condiciones mínimas necesarias exigidas por la filosofía cooperativa, donde las empresas de capital abusan de la figura para deshacerse del problema laboral y trasladarlo a las cooperativas, siempre buscando aumentar ganancias y generación riqueza para los dueños de capital.

Bajo este escenario se va desdibujando la figura cooperativa como un escenario alternativo, viable y digno para la construcción de capital social, la generación de trabajo solidario, el emprendimiento empresarial y para la construcción de una masa crítica capaz de impactar solidariamente su región y su entorno.

En este contexto adverso, lleno de mentiras y denuncias, la investigadora se tropieza con una cooperativa, más bien un grupo de cooperativas, que si bien fueron creadas por uno de los atesoradores de la empresa de capital, parece tener la magia de lo solidario presente en su diario quehacer. La investigadora se acerca en el año 2005 a una de las tres cooperativas creadas por Don Gilberto, la más nueva de ellas. El escenario es prometedor, una planta amigable con la naturaleza, que aprovecha hasta el último rayo de luz del día y el agua lluvia, para generar procesos más limpios con la naturaleza; que vincula mujeres jóvenes cabeza de familia y hombres trabajadores que estén dispuestos a construir un proyecto de vida de largo plazo, centrado en la solidaridad, la colaboración, el respeto y el trabajo digno, para construir un espacio fraterno y productivo que pueda ser heredado por los hijos de sus hijos.

En una entrevista en profundidad con Don Gilberto, para entender el comportamiento de una de las cooperativas que él ayudó a fundar, la segunda CTA fundada en Marinilla, Coopimar, se logra identificar una organización solidaria cuyo direccionamiento se basa en el cuadro administrativo y en la democracia participativa. La identidad de la CTA se soporta en la

identidad individual, el territorio, en el ethos antioqueño y en la memoria colectiva. De esta manera, este modelo se va convirtiendo en una “realidad imaginada”, e una “realidad pensada”, que tiene piso en la realidad, que merece ser estudiada y expuesta en escenarios más amplios de discusión académica e investigativa, para demostrar dos cosas fundamentales: la primera, que estos proyectos solidarios son viables en economías de mercado fuertemente condicionadas por la individualidad y la utilidad; la segunda, que pueden ser replicados en otros escenarios con transformaciones y adecuaciones, dependiendo del territorio y de las condiciones de las personas que las configuren.

Para la presentación de la propuesta de investigación, se selecciona una de las cooperativas más antiguas del grupo como espacio de observación etnográfico focalizado, sin embargo, uno de los jurados evaluadores propone hacer el caso de contraste, para mostrar las dos caras de la misma moneda. Así la investigadora se da a la búsqueda de una organización que bajo criterios de selección pudiera parecerse a la cooperativa seleccionada, pero que configure un espacio de observación de contraste, es decir, que cumpla con los lineamientos de las denuncias realizadas por los investigadores sobre el mal uso del modelo cooperativo a favor de la empresa de capital y sus intereses de generación de riqueza.

Demostrar que la segunda cooperativa no configuraba la esencia cooperativa no fue tan difícil. De hecho, durante las primeras visitas a la planta se pudo comprobar el hecho. La negativa permanente del director a permitir que la investigadora conversara con los asociados, que en últimas deberían tener plena autonomía sobre sus decisiones y debían tener la posibilidad de decidir si aceptaban o no responder las preguntas; la negativa permanente a tener acceso a documentos de la organización, tales como estatutos y reglamentos, los cuales por ley deberían constituir información de libre acceso para todos los asociados; la negativa a permitir que los investigadores asistieran a las Asambleas de Asociados o a los Consejos de Administración o a cualquier evento de la cooperativa donde tuviera oportunidad de hacer una mirada diferente de los asociados y de su papel en la construcción de la identidad y el gobierno cooperativos, donde pudiera verificar el proceso participativo en la toma de decisiones, o el ejercicio democrático del poder y del control de la cooperativa en su triple acepción, como empresa productiva, como organización social y como formadora solidaria; la negativa a conversar con cualquier persona, asociado o no, diferente al Director de la Planta, quien tenía las respuestas correctas para las preguntas correctas todo el tiempo.

Sin embargo, en su papel de sujeto correcto, no pudo manejar la mentira mucho tiempo, al final, se destapó parte de la máscara al afirmar que los asociados no tenían ningún interés en la figura legal sobre la cual estuviera estructurada la organización, pues los trabajadores solo necesitaban el cheque al final de la quincena, lo demás no era de su interés. Día en que prácticamente las investigadoras fueron despachadas de la organización, sin posibilidades de volver a ingresar a la misma para terminar su recolección de información, la cual realmente ya no era mucha, pues en ausencia de espacios de observación y de intercambio de preguntas

con otros actores de la organización, ya se habían agotado todos los temas de discusión con el director de la planta.

Así, con poca información y sin muchos problemas, se pudieron verificar en la segunda cooperativa objeto de estudio, las denuncias hechas por investigadores sobre el mal uso de la figura cooperativa por parte de las empresas de capital. No se evidencia la construcción de una esencia cooperativa, no había un gobierno cooperativo soportado en la toma de decisiones participativa, la democracia y el control solidario de los asociados, no se verifica el cumplimiento de los valores y principios propios del cooperativismo. Legalmente estaba instituida como cooperativa, pero en su esencia, no lo era. Por ello, una vez se promulgó la ley contra este tipo de organizaciones que fungían como temporales, imponiendo onerosas multas contra las empresas que contrataran a estas cooperativas, la empresa de capital y el director de la planta, simplemente tomaron la decisión de transformarla en una SAS, una organización no solidaria que en caso de quiebra bajo la ley no responde a ningún actor del sistema económico. He aquí el máximo elemento de prueba de que esta organización fungía como empresa temporal y se hacía pasar por cooperativa, solamente para que la empresa contratante accediera a los beneficios que la ley le otorgaba en un modelo de subcontratación y flexibilización laboral. He aquí la prueba reina.

Esta primera parte fue relativamente sencilla. Demostrar que la segunda cooperativa objeto de estudio no era una CTA bajo la filosofía de la esencia cooperativa, sino una pseudocooperativa que fungía como temporal no fue tan difícil. La información recolectada (poca de hecho) permitió cumplir con este presupuesto investigativo.

En un momento determinado, la investigadora esperaba que demostrar que la primera cooperativa seleccionada fuera el “modelo ideal” (al estilo de Weber) de organización cooperativa solidaria y productiva realmente fuera igual de sencillo. Pero no fue así. El trabajo de campo iba demostrando que la cooperativa realmente había construido una identidad soportada en los valores y los principios que fundamentan el cooperativismo y desde ahí había cimentado un ejercicio de gobierno participativo, solidario y democrático que facilitaban la vivencia de lo cooperativo solidario en el cumplimiento de un doble papel humano y organizacional. Los asociados eran a la vez socios y trabajadores. Como asociados tenían todos los derechos que la organización solidaria les permitiera, así como los deberes de participación y control del papel social de la organización. Como trabajadores debían adecuarse a un ejercicio de poder y de control definido por la estructura de la organización, a unos lineamientos de calidad y de productividad que estaban soportados en los mínimos de gestión y calidad exigidos por la empresa contratante. En este sentido, ellos vivían un papel doble que a veces podía volverse antagónico, pero que en la realidad era transparente, solidario y altamente productivo. De esta manera, la organización podía ser identificada como una empresa productiva altamente eficiente y efectiva, que responde a los lineamientos de un mercado competitivo y que es capaz de moverse en un capitalismo de mercado salvaje sin

ningún problema. Al tiempo, era una organización solidaria que había mejorado la calidad de vida de sus asociados, generando espacios y estados de bienestar fácilmente verificables en el espacio de trabajo, en los espacios de socialización y en el territorio donde estaba ubicada la cooperativa. Hasta aquí el modelo era ideal y podía ser presentado como tal en la investigación. El problema es que no todo el modelo es ideal, tiene baches profundos, que lo desdibujan y dejaron más de una vez a la investigadora sin piso teórico para explicar los fenómenos que estaba observando.

El modelo funciona si y solo sí porque se construyó sobre un ethos antioqueño erigido desde el disciplinamiento de los trabajadores, al servicio de atesoradores que fungían como héroes, unos prohombres dispuestos a sacrificarse por el beneficio de la comunidad, atesoradores de la riqueza de la comunidad, con quienes compartían parte de sus utilidades a través del ejercicio de la caridad cristiana. Por ello el modelo funciona, por ello es imposible de replicar en otro territorio diferente al oriente antioqueño colombiano. Lo más complejo del asunto es que la organización funciona bajo los principios y valores cooperativos, la autonomía, la participación, la democracia, la toma de decisiones participativa, el control participativo, la ayuda mutua, entre otros aspectos, que se verifican constantemente en el trabajo de campo. En otras palabras, es posible identificar en el trabajo de campo la existencia de una esencia cooperativa que le da forma, la construye y la sostiene como cooperativa. Por ello el modelo constituye una paradoja.

Como empresa social funciona bajo la filosofía cooperativa, permitiendo la construcción de una organización solidaria preocupada por el ser humano en aspectos relacionados con trabajo digno, vida digna, proyecto de vida, ética laboral y de vida, responsabilidad ciudadana, ejercicio político en una democracia participativa, al tener la oportunidad de ser elegido o de elegir las personas que lo representarán en la toma de decisiones y el control participativo de la organización. Ha permitido la construcción de una organización solidaria con sus asociados, pero solidaria también con las otras cooperativas creadas por Don Gilberto y con sus asociadas; con el territorio en el cual se encuentran ubicadas, apoyando la creación de una nueva cooperativa de trabajo asociado; con el Estado, participando en proyectos de desarrollo territorial donde han hecho presencia.

Como empresa productiva ha logrado mantenerse en el mercado por tres décadas, demostrando que puede tener procesos de producción flexibles y altamente productivos, soportados en sistemas de gestión integral que garantizan la mayor calidad al menor costo posible. Es una empresa costo-eficiente, por ello la empresa contratante le entrega contratos que le permiten sobrevivir en el mercado y generar las utilidades necesarias para su ejercicio productivo y su acción social-solidaria. De esta manera ha ingresado en nuevas formas de producción flexible, como *lean manufacturing*, que le permiten desde la polivalencia de sus trabajadores, lograr circuitos de producción con niveles altos de productividad, mejorando así los indicadores de la planta. Estos niveles de producción permiten garantizar los niveles de



vida de los asociados. Bajo esquemas de gestión de última generación: gestión por procesos, sistemas de gestión de calidad, lean manufacturing, entre los más importantes.

En este sentido, estratégicamente se mantiene en el mercado y cumple objetivos complementarios, como empresa productiva y como organización social. Sin que el cumplimiento de la una implique necesariamente el sacrificio de la otra. Esto se da gracias a la existencia de una esencia cooperativa que entiende la necesaria complementariedad entre lo técnico/productivo/financiero y lo humano/social, soportado desde la formación solidaria de los asociados-trabajadores.

Hasta aquí se da cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación, y es posible afirmar que la primera cooperativa objeto de estudio, constituye un modelo ejemplar de organización cooperativa, que funciona bajo la esencia cooperativa, fundamentada en la construcción de un gobierno y una identidad que los identifica, los direcciona y los trasciende. Un modelo perfecto de organización productiva y social que puede coexistir en su dualidad en un mundo competitivo capitalista de mercado. Demostrando así que realmente se pueden generar ganancias de forma inteligente, como lo afirma reiteradamente el profesor Omar Aktouf PhD en sus conferencias.

La inmersión de los asociados en el ejercicio permanente de unos principios y valores fundamentales que propenden por el reconocimiento del otro, es en esencia lo que permite la construcción de este modelo y su sostenimiento durante tres décadas en el mercado. Por ello, constituye un tipo ejemplar que debería ser estudiado, comprendido y replicado en otros territorios, para coadyuvar al desarrollo sustentable de un país que se soporta más en figuras aciagas como las pseudocooperativas o las SAS, y no intenta crear, construir, fortalecer organizaciones que pueden ser productivas, pero no necesariamente a costa de lo humano.

Sin embargo, la investigación permite entender que su réplica no es viable en ningún otro territorio diferente al oriente antioqueño. El análisis de información recolectada con relación a la tercera cooperativa creada por Don Gilberto en el mismo territorio, permite entender que, incluso en el mismo territorio, hoy el modelo no se puede replicar con las mismas condiciones de eficacia y eficiencia productiva y social. Lo que hace a este modelo único no solamente es el territorio en el que se encuentra ubicado, el oriente antioqueño, sino y más importante, la memoria colectiva de una población que construye un imaginario colectivo a partir de los pilares del otrora “ethos antioqueño”, hoy denominado “antioqueñidad”. Son esos pilares presentes en una memoria colectiva que comparten los asociados, junto a la pertenencia a un territorio, y al carisma de su creador, una aleación difícil de repetir, incluso en el mismo espacio geográfico.

Lo paradójico de este hallazgo es que, mientras el cooperativismo habla de autonomía, libertad, control y poder participativo, toma de decisiones participativa y democrática, por mencionar los más relevantes, la “antioqueñidad” se fundamenta en el disciplinamiento, la

obediencia, el seguimiento de la norma y la sumisión. De hecho, el mito refundado propende por volver a los valores de antaño que tornaron grande a Antioquia. Como si esto fuera tan sencillo. Lo que queda en medio de la intersección de estos dos espacios de análisis, es la solidaridad, como forma normal de acción tanto del cooperativismo como de la antioqueñidad. El problema es verificar que este sentimiento de solidaridad propio de la antioqueñidad, hoy siga vigente en su forma de pensamiento y acción entre la población joven y adulta que hace parte de las organizaciones.

Tal vez, y digo tal vez porque no me atrevo a asegurarlo, la existencia de un sentimiento de solidaridad, de otredad sea suficiente para hacer que el modelo se acople a la esencia cooperativa y funcione bajo sus lineamientos más importantes, en un territorio altamente disciplinado. Esa es en últimas la esencia sobre la cual se construye un gobierno que ejerce poder y control, productivo y social, soportado en una identidad que se edifica sobre una memoria colectiva, donde el adoctrinamiento y el disciplinamiento son sus mejores argumentos.

Desde esta perspectiva, se da cumplimiento a los cuatro objetivos específicos de la investigación y al objetivo general, dando respuesta a la pregunta de investigación que originó esta tesis doctoral.

La paradoja presente en el modelo de análisis estudiado, abre una línea de investigación que podría tener un futuro interesante. Línea de investigación que tendría epistemológica y praxeológicamente tres constructos teóricos: los cambios en las relaciones laborales y en las formas de producción, las relaciones de poder y la identidad organizacional; ontológicamente y axiológicamente tendría un constructo teórico de análisis: la antioqueñidad, sus arquetipos, sus mitos y sus símbolos.

Quedan preguntas emergentes sin resolver en esta investigación, que hicieron parte de los cuestionamientos permanentes de la investigadora, pero que no configuraban su objeto de estudio. Sin embargo, dadas las condiciones de la investigación, quedan pendientes, pues constituyen un punto crítico de existencia del modelo en el tiempo. ¿Qué sucederá con las cooperativas a la muerte de Don Gilberto? ¿Será el grupo de relevo generacional, capaz de sostener esos pilares de la antioqueñidad que han permitido la construcción de una identidad cooperativa para el ejercicio de un gobierno participativo y democrático? ¿Cómo se dará el proceso de transformación de la cooperativa con el ingreso de nuevas asociadas, a medida que las más antiguas se vayan jubilando? ¿Podrán sostener el identitario cooperativo y la memoria colectiva de la organización?

La investigadora se atreve a hacer una afirmación al respecto. Es posible que con la muerte de Don Gilberto las asociadas identificadas como parte del relevo generacional, junto a grupos que van emergiendo en el mismo sentido, sean capaces de mantener la memoria colectiva sobre la cual se construye la identidad organizacional, sin embargo, si se enfocan más en lo

técnico/productivo/financiero y empiezan a descuidar lo humano/social y la formación/educación en lo cooperativo/solidario, es posible que con el relevo generacional, la identidad se vaya reconfigurando hacia espacios más de ética de consumo y de lazos líquidos de cooperación, desdibujando la solidaridad y la otredad como parte de la esencia cooperativa, como viene sucediendo ya en la tercera cooperativa creada por Don Gilberto.

Hasta aquí la investigación da cuenta del logro de los objetivos propuestos a través del análisis de la información recolectada y el marco teórico construido. Sin embargo, la autora se atreve a teorizar sobre el tema de estudio de esta investigación, a partir de algunas reflexiones propias realizadas en estos cuatro años de construcción de su tesis doctoral. A continuación, encontrarán esas reflexiones soportadas en autores, en formas de pensamiento de la investigadora y en ocasiones en la información recolectada en el trabajo de campo. Les dejo, a continuación, mis más profundas reflexiones, que espero, sean de su interés.

### **¿Cooperativas o Pseudocooperativas?**

El objetivo inicial de la investigación de tesis doctoral era tratar de entender la forma en que se construye una identidad cooperativa al punto de garantizar la esencia cooperativa que hace de este tipo de organizaciones, entidades con arreglos diferentes a la empresa de capital. En este sentido, se toman dos cooperativas de trabajo asociado como objeto de observación, bajo la estrategia de etnografía focalizada. La primera constituye un espacio de observación atípico frente a las múltiples denuncias frente al mal uso del modelo cooperativo en el país. La segunda confirma una a una las denuncias presentadas y analizadas.

La literatura revisada a favor y en contra de la figura organizacional objeto de observación, presenta una serie de condiciones y argumentos que hacen del modelo, o bien un “ideal tipo” de organización solidaria o bien una “pseudocooperativa” al servicio de la empresa de capital. En cualquiera de los dos casos, se trabaja desde una dualidad conceptual, epistemológica, axiológica, praxeológica y ontológica que hacen de este tipo de organizaciones una opción básica de construcción de capital social, o en contraste, una forma agresiva y manipuladora de desregulación de la empresa de capital para minimización de costos y maximización de utilidades. La segunda cooperativa objeto de estudio, se ubica sin lugar a dudas en el segundo parámetro, es una “pseudocooperativa” al servicio de la empresa de capital, usada únicamente para disminuir costos y maximizar utilidades, a costa de los trabajadores.

Sin embargo, la primera cooperativa no puede ser catalogada como una “pseudocooperativa”, pues posee gran cantidad de elementos y existen una fuerte cantidad de argumentos, sustentados en el trabajo de campo, que permiten afirmar que está lejos de ser una pseudocooperativa al servicio de la empresa de capital. No obstante, no constituye su polo opuesto, es decir, el “ideal tipo” de organización solidaria para la construcción de capital social. Es posiblemente un punto intermedio entre la posibilidad de que la empresa de capital haya usado la figura para desregularizar su producción, minimizar costos, aumentar

productividad y generar utilidades (algo que no se puede demostrar en esta tesis doctoral, pues no hacía parte de su objeto de investigación), al mismo tiempo, es una opción viable y solidaria para un grupo poblacional que no tenía oportunidades reales en un territorio sitiado por la violencia (guerrilla, paramilitares, delincuencia común) y con escasas opciones de generación de empleo digno. En este sentido, lejos de ser un “ideal tipo” o de ser una “pseudocooperativa”, esta organización es una construcción solidaria con sentido, que permite a sus asociados-trabajadores, tener oportunidades de vida y empleo digno, desde constructos culturales que configuran una memoria colectiva fundada en el ethos antioqueño y en la pertenencia al territorio. De esta manera, es una organización de economía solidaria construida desde imaginarios de disciplinamiento, control social y castigo.

Para entender esto, se empezará a trabajar desde las denuncias propuestas por los autores trabajados en esta tesis y lentamente se irá demostrando cómo una y otra organización hacen parte de uno de los dos lados propuestos en esta tesis doctoral, o de ninguno de ellos, como sucede con la primera cooperativa.

Para Confecoop (2009) las principales desviaciones del modelo están relacionadas con los principios doctrinarios y la esencia cooperativa, con “la pérdida de la identidad cooperativa, con la consecuente afectación de la calidad del trabajo, que finalmente se traduce en la utilización de la figura cooperativa para transferir empleados dependientes y modificar la naturaleza de su vinculación y no en una opción eficiente y real para las personas como alternativa para mejorar la calidad del empleo o su nivel de ingreso” (p. 10). Su desnaturalización hace que hoy estas organizaciones lejos de ser opciones de desarrollo social, sean consideradas entes que lesionan los intereses de los trabajadores.

La primera cooperativa objeto de estudio demuestra que esta afirmación si bien constituye una denuncia fuerte del mal uso del modelo y da cuenta de lo que sucede en varias organizaciones de este tipo, no necesariamente es cierta para la totalidad de Cooperativas de Trabajo Asociado existentes en el país. El análisis de esta cooperativa permite entender que esta organización constituye una alternativa de mejoramiento de calidad de vida y trabajo digno para cada una de las asociadas entrevistadas, en tal sentido, constituyen una opción social de desarrollo, visible en el impacto generado por la cooperativa en su Municipio. La segunda cooperativa estudiada corrobora la denuncia hecha por Confecoop en su totalidad.

Germán Reyes denuncia su uso porque violan los derechos laborales y humanos de los trabajadores, ya que implementa el trabajo a destajo, la tercerización laboral y la pérdida de las garantías laborales obtenidas en las convenciones colectivas vigentes. “Las jornadas laborales de 8 horas se han perdido; los ingresos de los trabajadores se han reducido ostensiblemente; el trabajo se ha precarizado, a tal punto que hoy son pocos los contratos laborales a término indefinido, y se siguen impulsando las falsas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA); el valor social del trabajo se ha devaluado, todo lo cual contribuye al

empobrecimiento del mundo obrero y a la concentración de la riqueza en unos cuantos sectores” (2009).

Al analizar la primera cooperativa objeto de análisis es posible afirmar que se mantienen las jornadas laborales, si bien los ingresos de los trabajadores asociados no son iguales a los de la empresa de capital, tienen una compensación adecuada y que configura un ingreso digno. No se verifica el trabajo precarizado. El valor social del trabajo no se ha devaluado, al contrario, el valor social del trabajo, desde la solidaridad y la cooperación es lo que ha fortalecido a esta cooperativa. Ese trabajo social ha permitido que estas asociadas trabajadoras hoy tengan vivienda digna, que hayan logrado darle estudios superiores a sus hijos, que tengan la oportunidad de jubilarse y vivir una vejez protegida y decente, además de los beneficios adicionales que ha generado a sus asociados, sus familias y la población en general que la circunda. En el caso de la segunda cooperativa si se demuestra cada una de las denuncias realizadas por el exrepresentante a la Cámara Germán Reyes.

Farné (2007a) afirma que al comparar las compensaciones de los trabajadores asociados, frente a los salarios del sector formal de la economía, concluye que los ingresos de un trabajador asociado a una CTA son considerablemente menores que en el sector formal. Al respecto, es posible afirmar que las dos cooperativas estudiadas responden a esta denuncia. En el caso de la primera cooperativa, no hay pruebas que demuestren que los asociados trabajadores ganen menos que los trabajadores de la empresa contratante, sin embargo, lo que sí es posible afirmar es que, a pesar de que no es igual al salario de los trabajadores bajo contrato laboral, las compensaciones y el reparto de utilidades al final de cada ejercicio intenta garantizar tres cosas: uno, que cada asociado trabajador tenga un ingreso permanente, aún en las épocas de paro de la cooperativa; dos, que cada asociado trabajador tenga acceso a salud, pensiones, cesantías, ARL y pagos parafiscales aún en épocas de paro de la cooperativa; tres, que cada asociado trabajador tenga acceso a préstamos de bajo interés (o interés cero) para construir o mejorar su vivienda, para estudiar ellos o sus hijos, en caso de calamidades domésticas (robos, incendios, desastres, entre otros). Tal vez el salario más el factor prestacional no se asimila al compensatorio que perciben los asociados trabajadores. Sin embargo, las garantías que la cooperativa se ha encargado de construir y mantener a lo largo de treinta años de vida, podrían igualar y mejorar las ofrecidas por una convención colectiva. La diferencia es que en la convención colectiva hay que convencer a los dueños o a los directivos de la empresa de los beneficios de mejorar las condiciones de sus trabajadores, para lograr mejores desempeños. En la cooperativa los asociados se hacen responsables de cada acción de la cooperativa, tanto como empresa productora, como empresa social. Ellos participan de las decisiones y se comprometen de manera activa y participativa en el logro de los niveles de productividad que garanticen que sus decisiones pueden ser viables en el tiempo, desde lo económico y desde lo social. La convención colectiva no necesariamente compromete a los trabajadores en logros futuros. Las metas trazadas en la Asamblea General y en los Comités de Decisión de la cooperativa, comprometen a cada asociado en el logro de los

objetivos propuestos para garantizar la supervivencia de la organización en el tiempo. Pensar en la cooperativa como una organización para los hijos de sus hijos, garantiza el compromiso y el cumplimiento del mismo.

En el caso de la segunda cooperativa queda claro que su creación y el mantenimiento de su maquinaria, del local donde trabajaban y el contrato con la empresa contratante se hacía al garantizar el menor precio del mercado. Los asociados trabajadores sólo percibían un compensatorio definido por el salario mínimo, se pagaban las prestaciones sociales y extralegales porque así la ley lo definía, de lo contrario no se haría. Esta cooperativa cumplía estrictamente con lo definido por la ley, mientras la primera cooperativa había realizado concesiones antes de que la ley las exigiera obligatoriamente.

Bertullo (2007) habla de cómo las cooperativas, en su proceso de adaptación a las reglas del mercado y del capital, han sufrido mutaciones en lo organizativo e ideológico, haciendo que su supervivencia dependa de que se transformen en empresas de capital. En el caso de la primera cooperativa, se hace una adaptación a nuevas tecnologías administrativas que permitan o más bien garanticen los niveles de productividad y las exigencias de calidad que solicita la empresa contratante, entre ellas tenemos, sistemas de gestión de calidad, sistemas de gestión por procesos, sistemas de producción flexible (*lean manufacturing*), sistemas de información y comunicación que permiten la trazabilidad de la información en tiempo real con la empresa contratante. Se trabajan sistemas de control similares a los empleados en empresas manufactureras, medición de productividad por equipos hora a hora. Como empresa productiva la cooperativa ha implementado las tecnologías administrativas necesarias que garanticen el desempeño eficiente y efectivo de la planta productiva. Como empresa solidaria, los niveles de productividad garantizan el dinero necesario para invertir socialmente en sus asociados, sus familias y la región. En el caso de la segunda cooperativa, solo hubo un traslado de las plantas de producción de la ciudad, que pertenecían a la empresa contratante, a municipios del oriente antioqueño bajo otra figura legal. Pasaron de ser plantas de producción de una empresa de capital, a ser cooperativas de trabajo asociado. Internamente, no hubo ningún cambio, el mismo jefe de planta pasó de un lugar a otro, para seguir a cargo de las cooperativas, con enfoques de control, de dirección y de productividad que garanticen el logro de los objetivos.

De acuerdo con Benavides (2009) las CTA son modalidades usadas por el gobierno y las empresas privadas para escatimar los derechos laborales de los trabajadores colombianos, en un esfuerzo por debilitar las organizaciones sindicales. Las dos cooperativas fueron creadas con el apoyo de una empresa de capital que intentaba desregularizar su producción, esto es un hecho. La diferencia es la forma en que sucedieron los dos fenómenos. La primera cooperativa es creada en un municipio que necesitaba opciones de trabajo, Don Gilberto y el párroco del pueblo van de casa en casa buscando señoritas “bien” que deseen trabajar en la cooperativa, recién graduadas del colegio, garantizando a sus familias un comportamiento moral de las

chicas en la organización. Ellas eran jóvenes, no habían trabajado nunca, su primera experiencia laboral fue en la cooperativa como asociadas. En la segunda cooperativa sucede de manera diferente. La empresa de capital decide desmontar sus fábricas y construir 5 cooperativas en municipios del oriente antioqueño. Hace que sus trabajadores renuncien y luego los vincula como asociados a la cooperativa. Ellos sí debieron abandonar su trabajo, los beneficios que venían de ello, a cambio de hacer parte de una nueva organización, donde vieron ostensiblemente reducidos sus ingresos y alterado su estilo de vida.

Arias (2009) analiza las posibilidades reales de autonomía del trabajador cooperativo subcontratado por la industria textil de Medellín. Al respecto, en la primera cooperativa es posible observar una participación activa de cada asociado en la elección de los comités, en la toma de decisiones de inversión y de cambios de tecnologías en la organización, definen sus niveles de productividad y los sistemas de control necesarios para garantizarlos. Sin embargo, queda en duda la capacidad de las asociadas (todas ellas) de comprender realmente las implicaciones de cada decisión tomada, sobre todo cuando emergen discursos tales como, 'es necesario catequizarlas todo el tiempo', o cuando en una toma de decisiones importante, Don Gilberto debe subir la voz y recordarles que eso ya se había decidido previamente, a lo que ellas de manera sumisa, después del regaño, responden que sí. En el caso de la segunda cooperativa, quedó demostrado que los asociados no tenían ninguna autonomía sobre la toma de decisiones o sobre el ejercicio de poder o de control de la organización.

En relación con lo que afirma Múnera (2008a), que las formas organizativas de la economía solidaria van dando en Colombia una metamorfosis del trabajo que ha sido analizada desde diferentes perspectivas en Europa y que implica el control y el disciplinario de los trabajadores mediante la paradoja de la gestión del trabajo autónomo. Las dos cooperativas estudiadas dan prueba de ello. El control disciplinario, ya sea a través de la identidad cultural soportada en el ethos antioqueño, en el caso de la primera cooperativa, o de una autoridad basada en el poder y el miedo, en el caso de la segunda, es innegable y se observa a lo largo del trabajo de campo en las dos organizaciones objeto de estudio.

Uno de los indicios que originan esta investigación es que existen indicios de que en los últimos veinte años, las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, no han logrado consolidar la consistencia entre lo humano/productivo y lo económico/social. Lo que la investigación logra demostrar es que en la primera cooperativa esa consistencia se logra armónicamente en un proceso de consolidación de identidad y gobierno cooperativo, bajo los principios y los valores del cooperativismo, los pilares del ethos antioqueño, el arraigo al territorio y la consolidación de una memoria colectiva que da cuenta de ello. En la segunda cooperativa se logra verificar la no consistencia entre lo humano/productivo y lo económico/social. De hecho, el objetivo fundamental era tener el menor costo del mercado, con lo que ello implicara para los asociados trabajadores. La ausencia de espacios que permitieran la acción solidaria, incluso la actitud de los asociados cada vez que uno de ellos se

desmayaba por las jornadas de trabajo en un espacio poco adecuado para el tipo de actividad, dan cuenta de ello.

La investigación de Acero (2007) presenta el trabajo asociativo cooperativo como una alternativa de ingresos y de desarrollo humano en condiciones de equidad y dignidad. El trabajo de campo realizado en la primera cooperativa permite demostrar esto. En ningún momento se percibió un ambiente que dañara la autoestima de las asociadas o que alterara sus relaciones con el padre o con la madre, de hecho, la Identidad construida sobre los tres arquetipos, el padre, la madre y la familia, garantizan que el ambiente de trabajo y el nivel de integración que se logra, sea consistente con el discurso cooperativo y se perciba en cada acto y cada palabras de las hijas (asociadas). No hay lugar a emancipar a las asociadas, pues ellas no se encuentran enajenadas o maltratadas, de hecho, son felices en su ambiente laboral, social y familiar. No sucede lo mismo en la segunda cooperativa, donde el ambiente de trabajo es tenso, ningún empleado levanta su cabeza cuando alguien llega, o cuando un compañero se desmaya y debe ser sacado en camilla del área de trabajo para atenderlo. Cuando se intentó hablar con ellos a la salida de la cooperativa, se evidencia el miedo a hablar en las permanentes miradas alrededor para ver si alguien los estaba mirando, en el movimiento compulsivo de las manos y el sudor en la frente, siempre con un todo de voz preocupado y altamente disciplinado.

Castillo y Rodríguez (2007) presentan la importancia de la figura como un atenuante al desempleo en el país. Si bien en las dos cooperativas los asociados trabajadores tenían acceso a un trabajo y a una compensación (equivalente al salario mínimo al menos) para poder vivir, se debe tener en cuenta que las dos condiciones son totalmente diferentes. En la primera cooperativa ellas no tenían trabajo, no debieron renunciar, eran chicas recién salidas del colegio, y se les ayuda a construir una forma colectiva de trabajo asociativa que las inserta en el mercado laboral desde perspectivas cooperativas y solidarias. En el segundo caso los trabajadores de las plantas propias de la empresa contratante se ven obligados a renunciar a sus viejos empleos, salarios y prebendas laborales, a cambio de seguir trabajando para la empresa pero bajo una figura diferente, una cooperativa de trabajo asociado, lo que implica una movilidad diferente espacial, la reducción de sus ingresos y de sus beneficios. En el primer caso es evidente que la CTA es una alternativa al desempleo en una región con pocas oportunidades, en el segundo caso no queda tan evidente, pues el empleo ya lo tenían, fueron forzados a renunciar para poder volverse a vincular a la misma empresa, pero ya no bajo un contrato laboral, sino bajo un contrato por prestación de servicios.

Dávila (2002) y Castillo (2008a y 2008b) presentan casos de éxito en la gerencia cooperativa en Colombia y casos exitosos de cooperativas colombianas. Incoomar y su cooperativa hermana pueden catalogarse como casos exitosos de cooperativismo en Antioquia y en Colombia, por su capacidad de cumplir con los preceptos del cooperativismo en términos de lo económico/financiero, lo social y lo educativo. De hecho, la innovación se presenta en la



cooperativa cuando las asociadas proponen hacer el cambio hacia manufactura flexible en la planta, para incrementar los indicadores de productividad, proyecto al que le inyectan una buena cantidad de dinero en un momento de paro del sector al que pertenecen. No se puede decir lo mismo de la segunda cooperativa, al primer problema decidió transformarse en SAS.

## **Un giro metodológico en la mirada de la investigación social y humana**

Como dice María Teresa Uribe (Galeano, 2004) al hablar sobre “el giro en la mirada” de las estrategias de investigación social cualitativa, afirma que la investigación cualitativa pone en jaque los universalismos y los enfoques estructurales al situar la mirada en el “sujeto de la acción”, en sus contextos particulares, con determinaciones históricas, singularidades culturales, diferencias y maneras distintas de vivir y pensar sobre cada uno de los acontecimientos y situaciones que identifican y particularizan sus historias personales. En otras palabras, lo que María Teresa Uribe propone es un giro epistemológico que abra las puertas a metodologías cualitativas lideradas por el “retorno del sujeto” en la investigación de las ciencias sociales y humanas, que permita desentrañar las lógicas y maneras diferenciadas de vivir en sociedad. Eso es lo que se logra realizar en el trabajo de campo y en el análisis de los datos recolectados en la primera cooperativa, desentrañar las lógicas y maneras diferenciadas de construir la identidad cooperativa, que les ha permitido en treinta años de historia construir un proyecto económico sólido, que se soporta en su acción social, solidaria y educativa. En la segunda cooperativa el “retorno al sujeto” se hace desde el análisis del discurso del jefe de planta, ante la insistente negativa a dejar participar a los investigadores en otros espacios de observación dirigidos a levantar información etnográfica del lugar y de sus asociados. Sin embargo, la interpretación del discurso del jefe de planta fue suficiente para entender la lógica de acción de la organización y de su construcción identitaria.

La investigación realizada demuestra que en el buen uso de la “imaginación sociológica” a la que hace referencia Mills (1993), donde cada investigador es su propio metodólogo, el método, las estrategias y las técnicas no pueden estandarizarse o ser objetivamente trazadas en el preámbulo de la investigación, pues como sucedió en esta investigación, cada vez que el trabajo de campo cuestionaba el marco teórico, las preguntas y los instrumentos, había que reconfigurar el modelo metodológico, investigativo y teórico de la tesis. Aquí se da cuenta de tres cambios gruesos en el abordaje de la investigación, sin embargo, en el día a día, fueron muchas las cosas que debieron irse acomodando a medida que iba emergiendo el discurso como el detonante de muchos discursos que pusieron en jaque el mismo conocimiento de la investigadora. En este sentido, la metodología de esta investigación, más que una estructura positiva y estandarizada de métodos, estrategias y técnicas, fue un constante emerger de discusiones metodológicas, epistemológicas, axiológicas y praxeológicas que permitieron que este largo viaje haya asegurado un aprendizaje significativo de la realidad social. De esta manera, se comprueba con la tesis que las formas epistémicas, sus normas y sus métodos son

emergentes de nuevas formas de interacción y de multiplicidad de lenguajes que determinan sus prácticas y relaciones de saber y de poder, como afirma Rodríguez (2008).

Quizá el quiebre epistemológico metodológico más fuerte en toda la investigación fue entender que este no era un problema de emancipación, como se había planteado inicialmente con la teoría crítica y el discurso de Herbert Marcuse. En cada visita deseaba encontrar la trampa, deseaba darme cuenta de que habían sido preparadas para responder nuestras preguntas, de que eran manipuladas para entregar la información que el amo les permitía dar. De hecho, en la incapacidad de obtener ese tipo de evidencias, me volví atrevida con las preguntas, algo que pudo haber alterado totalmente el espacio de observación y la validez y confiabilidad de la misma. Cuando por fin entendí que no se trataba de demostrar ciegamente la pauperización de los trabajadores asociados, sino de entender desde la reflexividad la vivencia de lo solidario y la construcción colectiva de una identidad cooperativa, entonces logré “ser un nativo entre los nativos” como sugiere Geertz. Ese nivel de reflexividad a la que me permitió llegar la investigación, hizo que en la multiplicidad de significaciones y sentidos, fuera capaz de “construir localmente” desde los “contenidos y problemas específicos” de la realidad observada, como afirma Rodríguez (2008).

Esto permite entender el trabajo humano como “el acto humano privilegiado” del que habla Aktouf (2001). Así esta investigación no se planteó la pregunta por la parte instrumentalizada del trabajo, sino por la significación del trabajo en el espacio cooperativo, por la significación de la doble dimensión del asociado-trabajador en esa organización llamada cooperativa de trabajo asociado, donde el asociado además de ser dueño de la cooperativa, es también trabajador de ella y en tal sentido, debe cumplir su doble funcionalidad, desde el poder y el control en el gobierno y desde la memoria colectiva e individual en la identidad. Habría sido más sencillo identificar la forma en que las CTA instrumentalizaban el trabajo humano a través de las múltiples denuncias de que habían sido objeto, sin embargo, fue un reto tratar de entender cómo, a pesar de tener un ambiente adverso, una cooperativa era capaz de superar el simple instrumentalismo y construir una verdadera identidad cooperativa al servicio de sus asociados.

La investigación permite demostrar que la etnografía entendida como la capacidad de ir más allá de lo que la gente dice y hace para comprender el sistema compartido de significados llamado cultura (Boyle, 2003), es sin lugar a dudas la estrategia investigativa por excelencia que permite entender el entramado cultural que da forma y consistencia a la identidad individual y a la memoria colectiva, que en un territorio determinado, permiten construir una sólida identidad cooperativa. Haber escogido otra forma de observación de la realidad sería infructuoso, pues no habría sido posible desenmarañar esa telaraña de tejidos simbólicos que conforman la identidad y le dan sentido. Así, la etnografía entendida como la descripción, el tercero de comprensión utilizado por las ciencias sociales y humanas, que supera el qué (del reporte), el por qué (de la explicación y llega al cómo es para los investigados (Guber, 2007).

De esta manera se logra una descripción de la realidad que no malinterpreta a los nativos, que no se deja llevar por interpretaciones etnocéntricas del investigador (tal vez la parte más dura de esta tesis doctoral) y que respeta el punto de vista, los valores y las razones de los nativos, en una descripción densa o una interpretación de los hechos de la que habla Geertz (1973), una reflexividad que reconoce los marcos de interpretación dentro de los cuales los actores clasifican el comportamiento y le atribuyen sentido. Eso es lo que se logró en esta investigación.

Como afirma Morse (1992), la etnografía enfocada –o focalizada de Werner y Schoepfle (1987a), que describe las etnografías de pequeños grupos, orientadas a un tema, centradas en una unidad social o en procesos de un grupo pequeño, permite identificar y ayuda a comprender las reglas, normas y valores culturales y su relación con el comportamiento relativo del objeto central de estudio. En este caso el objeto central de estudio es la identidad cooperativa (cultura) en las cooperativas de trabajo asociado en el oriente antioqueño, bajo un contexto que no les favorece. La etnografía focalizada ayudó a entender la urdimbre del fenómeno social en la construcción de una identidad cooperativa, para lo económico/financiero y lo humano/social.

### **Cooperativismo ¿una opción real?**

De acuerdo con Bertullo (2007, p.93) el cooperativismo vive en dos posiciones, la “pervivencia de su carácter alternativo en el plano ideológico” que le permita constituirse como “una forma de eliminar o combatir el capital y el mercado”, y al tiempo está “frente a una forma colectiva y singular de organización empresarial (por sus valores), que participa del mercado, como cualquier otro tipo de empresa sin intenciones ni ideología de cambio social”. Este proceso de adaptación ha hecho que las cooperativas sean objeto en las últimas décadas de fuertes tensiones y cuestionamientos alrededor de su viabilidad en entornos globalizados y cada vez más competitivos. Lo que demuestra la investigación es que la primera posición, la pervivencia de su carácter alternativo en el plano ideológico, corresponde a un mundo utópico que ya no tiene asiento en la realidad de mercado. Sin embargo, la primera cooperativa permite ver la coexistencia de estas dos posiciones, por un lado, la identidad se construye desde el plano ideológico, como una forma alternativa a la economía de capital en una región con serios problemas de desempleo. Por otro lado, para sobrevivir en un sector altamente competitivo, deberá acudir a las tecnologías administrativas necesarias que garanticen lo que cualquier empresa de capital requiere, minimización de costos, altos niveles de productividad y grandes utilidades que le permitan invertir en el negocio y al tiempo, invertir socialmente en el grupo social que la configura y le da sentido. De esta manera, lo que queda claro es que bajo una mirada de mercado globalizado y desregularizado, entender el modelo desde la utopía ya no tiene sentido, pues fracasaría. El modelo hoy debe adaptarse a su entorno sin perder su esencia cooperativa. Ese es el gran reto de las organizaciones solidarias hoy en día, reto que la primera cooperativa ha logrado sortear durante treinta años. En el caso de la segunda

cooperativa, su adaptación total a la empresa de capital desfiguró su identidad, o más bien, nunca permitió la construcción de una identidad cooperativa sólida, por ello fue más sencillo pasar a ser una SAS.

La primera cooperativa estudiada se acerca mucho a la concepción dada por Laville (2009), quien concibe la economía solidaria como una nueva forma de producir, de consumir y de distribuir. Una alternativa viable y sostenible para la satisfacción de necesidades individuales y colectivas; cuya finalidad es promover, de manera sostenible, las bases materiales para el desarrollo personal, social y ambiental del ser humano, siendo su valor central, el trabajo humano. Al hacer referencia a cada sujeto y a la sociedad concebida como sujeto, define la eficiencia económica en función de la calidad de vida y de la felicidad de sus miembros y de toda la sociedad. En otras palabras, retoma el proyecto originario del cooperativismo, lo que le otorga una importante dimensión política. Esto se verifica constantemente en el trabajo de campo. La segunda cooperativa, al contrario, es más una respuesta a la crisis del modelo de desarrollo basado en la sinergia Estado-Mercado, que implica la jerarquización y separación de las economías.

Uno de los expertos entrevistados sigue la línea de Guerra, al afirmar que en América Latina el movimiento solidario tuvo un discurso marcadamente político, con características revolucionarias al mezclarse con la estructura dominante capitalista. Si bien el experto entendía el mal uso del cooperativismo por parte de la empresa de capital, también entendía que esto no había sucedido en la totalidad del país, pues había regiones, y hacía alusión específicamente a Antioquia, donde se había logrado una consolidación entre la ideología cooperativa y la política transformativa necesaria en el país. De hecho, afirma que la decisión de eliminar las CTA fue más política que social-laboral. Para ello explica cómo algunas cooperativas financieras y productivas de la región habían hecho oferta de compra de grandes empresas del país (iconos del sector productivo, industrial, económico y político), lo que aceleró la intervención del Estado en la regulación de la figura, para desvirtuarla y obligar a las actuales cooperativas a convertirse en SAS. En este sentido, queda clara la fortaleza del sector solidario en Antioquia, más enfocado al sector financiero y de servicios (educación, salud, servicios funerarios, entre otras). Sin embargo, el contraste entre las dos cooperativas muestra por un lado la posibilidad de que en Antioquia se configuren cooperativas que defiendan su esencia en la construcción de una identidad cooperativa y el logro de un gobierno democrático y participativo. Pero al mismo tiempo muestra la cara oculta, perversa y malintencionada de las empresas de capital, al obligar a su personal a renunciar para vincularse a una cooperativa y seguir trabajando bajo sus órdenes, pero con salarios (compensaciones) y beneficios muy por debajo de los que venían recibiendo.

La primera cooperativa responde a lo que Razeto (2001) denomina esfuerzos de integración y de superación de la pobreza desde miradas económicas, así emergen pequeñas actividades productivas y comerciales de mano de grupos sociales empobrecidos de barrios y poblaciones

marginales. Marinilla y muchos municipios del oriente antioqueño presentan estas características, pues configuran territorios con fuertes efectos de la violencia y pocas posibilidades de generación de empleo y supervivencia de la población. Por ello, la cooperativa es un ícono del pueblo, que ha logrado ganarse el respeto y la admiración de cada uno de ellos, como queda claro en las entrevistas realizadas a habitantes del municipio. ‘Es la que trajo empleo y movilidad a este territorio’, responden algunos. En el caso de la segunda cooperativa, su tiempo de vida no fue tanto como para impactar positivamente la región en la cual fue ubicada. Además, como empresa cooperativa y más como SAS, su interés era económico, no social. En este sentido, el efecto que pueda generar sobre la región es mínimo.

Razeto (2001) afirma que la economía solidaria constituye “una propuesta eficaz y un proyecto integrador de los esfuerzos necesarios para producir desarrollo social y superar la pobreza” (p. 20). Esta afirmación puede corroborarse en la primera cooperativa. Es evidente la superación de la pobreza, educación, vivienda, opciones de educación superior para sus hijos, mejoramiento de viviendas, estudios de postgrado, entre otros. El barrio construido por la Cooperativa ha generado desarrollo social, así como la filarmónica para los hijos de los asociados y para niños de la población del municipio en general, igualmente se han vinculado a desarrollos del municipio, decisiones de cambio y transformación del mismo, siempre pensando en mejorar el sitio donde los hijos de sus hijos vivirán. No sucede lo mismo en la segunda cooperativa.

En la diferenciación que plantea Razeto (1993, 1993a) entre economía y solidaridad, mientras la primera se construye en un lenguaje fáctico y en un discurso científico, la solidaridad pertenece al lenguaje valorativo y al discurso ético. Dos discursos opuestos que por mucho tiempo no se han encontrado en el mercado. Por ello, para Razeto la economía solidaria debería expresar una orientación crítica y transformadora respecto de las grandes estructuras y los modos de organización y de acción que caracterizan la economía contemporánea. La primera cooperativa representa ese ideal de orientación crítica y de acción de la economía contemporánea, mientras la segunda es una prueba viviente del divorcio entre la economía y la solidaridad.

### **De un trabajador para toda la vida a un asociado-trabajador**

Cuando Castels (2004), afirma que “si bien el trabajo no ha perdido su importancia, ha perdido mucho de su consistencia, de la cual extraía lo esencial de su poder protector”, emergen gran cantidad de dudas sobre las cooperativas de trabajo asociado y el papel del asociado-trabajador en ellas. Hasta hace algunas décadas el trabajo dignificaba al hombre, hacía parte de su construcción subjetiva, de su identificación con el mundo, con lo social, con los otros, configuraba el espacio de esfuerzo con recompensa, una forma de vida que permitía la construcción de futuro para las nuevas generaciones. Hoy por hoy el trabajo ha perdido esa esencia, al menos ha cambiado en el imaginario colectivo social. Los procesos de reestructuración productiva, la flexibilización del trabajo y la desregulación del mismo, han

Llevado a nuevas formas de entender este concepto, por fuera de conceptos otrora necesarios tales como lealtad, pertenencia, sujeción, dignificación, para toda la vida, jubilación, derechos y deberes, protección, esfuerzo, entrega, entre otros. El hombre postmoderno inmerso en las nuevas lógicas de trabajo es un sujeto itinerante. El cambio es su lógica. Ya no quiere estar en una empresa toda su vida hasta jubilarse, busca emoción, adrenalina, cambio, diferencia, oportunidades, facilidades, hacer más con menos esfuerzo. El hombre postmoderno vive el día a día, sin pensar en el pasado y sin vislumbrar el futuro, como afirman los postmodernos, vive en un vacío, en un sin sentido, que solo se llena desde el hedonismo o desde el nihilismo. En este sentido, las nuevas concepciones de hombre postmoderno junto a las nuevas concepciones de trabajo, hacen esta relación líquida. Me pregunto entonces, ¿cómo sostener una identidad cooperativa que sea capaz de unir intereses y esfuerzos distintos en esa relación líquida? ¿Cómo consolidar una memoria colectiva sobre un territorio, cuando el sujeto postmoderno no desea pertenecer ni permanecer? ¿Cómo construir un modelo social desde la solidaridad y la cooperación, cuando lo que impera es la individualidad, no la individuación? Una individualidad que construye relaciones desde la utilidad, desde el simple utilitarismo: “me sirves, te sirvo”. ¿Cómo construir un modelo cooperativo solidario desde individualidades no colectivas ni solidarias?

Esto nos devuelve a la educación, pilar del cooperativismo, una educación que propenda por un sujeto político que se asuma como sujeto de cambio en una sociedad que lo necesita. Una educación que supere el adoctrinamiento y permita la construcción de un pensamiento crítico, analítico y propositivo. No se trata de volver a los esquemas identitarios del ethos antioqueño, otrora tan útil para la colonización antioqueña. Hay que construir un nuevo discurso político que incluya la percepción del hombre postmoderno y las nuevas concepciones del trabajo y genere de ahí una amalgama capaz de unir intereses, voluntades y esfuerzos en la construcción de un futuro colectivo.

Todo esto suena a discurso utópico, sin embargo, hay que pensar que hoy ya no sirven las grandes movilizaciones sindicales, hoy ya los discursos marxistas de emancipación han quedado obsoletos, hay que buscar nuevos discursos, que faciliten la reconstrucción, la reedificación o la emergencia de nuevas formas solidarias que permitan y faciliten el trabajo colectivo en organizaciones sociales, que respondan al tiempo a los intereses particulares y colectivos. Ahí es donde el discurso solidario, el pensamiento crítico y el discurso postmoderno deben encontrarse. En ese lugar donde el vacío está buscando nuevamente sentido.

## **Retos del cooperativismo**

De acuerdo con Izquierdo (2005) el principal reto del cooperativismo es la configuración de una identidad cooperativa que ratifique históricamente la validez del movimiento cooperativo. Por ello hay que intervenir aspectos tales como: la pérdida de la naturaleza y esencia cooperativa; la deficiente estructura, diversificación y base financiera del cooperativismo; los deficientes procesos de educación; el marco legal inadecuado y el deterioro de las relaciones

Estado-Cooperativa, y la falta de integración. Así, para Izquierdo el mantener el cooperativismo depende de la capacidad de establecer estrategias direccionadas al mantenimiento de su identidad desde lo ideológico y desde lo empresarial. La primera cooperativa ha logrado superar estos obstáculos, el trabajo de campo da cuenta de ello, incluso el de la integración, pues el trabajo mancomunado que realiza con las otras cooperativas fundadas por Don Gilberto verifica su capacidad de compartir solidariamente el mercado, sus capacidades y conocimientos. En el caso de la segunda cooperativa, cada una de estas variables falló, lo que obligó a que la CTA se convirtiera en una SAS.

Para Rojas (2007) la educación es el acto humano por excelencia vinculado a expectativas culturales, constituye un acto de dignidad humana. En otras palabras, una educación cooperativa es fundamental para sostener en el tiempo el movimiento y su capacidad de cambio en relación con la economía solidaria y su impacto en un mercado y una economía globalizada. Por ello la educación cooperativa debe superar el dogma por adoctrinamiento y convertirse en una perspectiva crítica que permite la reflexión, el pensamiento creativo y la transformación de la realidad social. Debe ser una educación que libere. Aquí hay problemas con la primera cooperativa. En las entrevistas y en la observación participante se observa una educación cooperativa enfocada a la solidaridad y a la responsabilidad, sin embargo, en algunos discursos se pueden ver expresiones como esta: “hay que catequizarlas todo el tiempo, sino no entienden”. No obstante, en el área de conocimientos necesarios para el direccionamiento de la cooperativa la educación es la norma, de hecho, el equipo de relevo generacional ha perfeccionado su nivel de educación, condición necesaria para asumir en unos años la dirección de la cooperativa. En el caso de la segunda cooperativa quedó claro que lo último que necesitaban era educación cooperativa para reflexión y liberación. La sumisión era la norma.

Para Izquierdo (2005) es importante que la organización cooperativa entienda su dualidad, ser al tiempo una empresa económica y social, lo que implica convivir entre lo ideológico cooperativo y lo práctico empresarial, para finalmente entender que lo social es viable solamente en la medida en que lo económico lo permita. En la primera cooperativa este fue uno de los primeros aprendizajes de las asociadas, el relato sobre la falta de luz y la ida al río dan cuenta de ello, poco a poco ellas entenderían que lo social dependía de los resultados económicos de la organización y para obtener los resultados económicos era necesario garantizar niveles de productividad, de calidad y de gestión, incluso de hacer sacrificios por parte de las asociadas. Está tan bien entendido que ante la necesidad de implementar el *lean manufacturing*, estuvieron dispuestas a sacrificar beneficios para lograr el cambio que necesitaba la planta, pues los estándares de productividad a alcanzar justificaban el cambio. El reto de esta dualidad es que la implementación de tecnologías administrativas no termine minando la identidad cooperativa y su esencia misma, para convertirse en un remedo de empresa de capital. La segunda cooperativa nunca entendió esa dualidad, era simplemente una empresa económica.

## **La pérdida de carga ideológica de las manifestaciones cooperativas frente al uso de un mayor lenguaje empresarial**

En relación con los problemas organizacionales e institucionales de las CTA, del cual habla Bertullo (2007), en relación con la erosión de conceptos originales del cooperativismo en el plano ideológico discursivo, en el plano conceptual y organizacional cooperativo y en el plano laboral, que han sido erosionados, es posible concluir lo siguiente: en relación con los cambios organizacionales, que ponen el factor capital por encima de los factores humano sociales y educativos, se puede afirmar que en la primera cooperativa esto no sucede de esta manera, si bien se entiende que la generación de utilidades es de suma importancia para la supervivencia de la organización, también se entiende que ese capital generado debe ser distribuido en diferentes frentes de acción que tienen igual importancia: en el ejercicio de la actividad de la cooperativa, en el mejoramiento tecnológico de maquinaria y de la planta, en capacitación y formación de sus asociados-trabajadores, al tiempo, debe ser usado para subsidios de vivienda o mejoramiento de la misma, para apoyos económicos para estudio de los asociados o de sus hijos, para calamidades domésticas, para diferentes ceremonias, ritos y rituales que hacen parte de la identidad de la cooperativa, garantizando así la esencia de la misma en el cumplimiento de su objeto económico (productivo) y humano (social), así como el educativo (formal e informal en conocimiento técnico, tecnológico, profesional y en cooperativismo). En la segunda cooperativa no se puede observar este equilibrio, el discurso permanente del jefe de planta permite ver que la única razón de existencia de la cooperativa es la generación de utilidades para el mantenimiento de la operación al más bajo costo del mercado.

En relación con los cambios en el marco laboral de las relaciones laborales o la “huida del derecho del trabajo” (López y Mora, 2006), es posible afirmar que en la primera cooperativa no se presenta la huida al derecho de trabajo. Si bien la cooperativa está regulada por la ley cooperativa del país, Don Gilberto siempre ha garantizado el cumplimiento de los estándares de la ley laboral colombiana, así la ley cooperativa no lo exija. En este sentido, las asociadas jamás vieron pauperizada su labor o sus condiciones de vida por pertenecer a la cooperativa, al contrario, su vida ha girado alrededor de ella y los logros de los que pueden dar cuenta hoy, se los deben en su totalidad a la cooperativa. No sucede lo mismo con la segunda cooperativa, pues el jefe de planta explica que cumplen con lo que la ley (cooperativa) exige, pero no van más allá de eso y no les interesa.

Respecto a los cambios en el discurso cooperativo y la mutación presente en los propósitos y en el campo ideológico de la cooperativa, lo que la acerca cada vez más a la empresa de capital, es posible afirmar que, en la primera cooperativa es evidente “la organización y coordinación de las actividades para el funcionamiento eficiente de la empresa” de la que habla Orellana (2007), en la gestión por procesos, en la gestión de la calidad, en los sistemas de información y comunicación de la cooperativa, así como en sus sistemas de control de la



producción y la implementación de la manufactura liviana. Igualmente es visible “la medición y determinación de las producciones o aportaciones individuales de los miembros a la producción conjunta”, tanto el trabajo individual como el colectivo permiten el logro de los objetivos de producción y financieros de la cooperativa. Haciendo que la única diferencia entre este tipo de organización solidaria y la empresa de capital sea que la toma de decisiones está en cabeza de los asociados trabajadores en las Asambleas Generales y en los Consejos de Administración. Sin embargo, en el plano ideológico y en el campo de los propósitos no se ha perdido la filosofía cooperativa de la solidaridad entre sus asociados y la responsabilidad de la organización con su entorno y el municipio en el que se encuentra ubicada. De hecho, la Identidad Cooperativa es la que permite que si bien, se presentan estos arreglos administrativos y organizacionales de la empresa de capital, no se hayan perdido los que configuran la esencia cooperativa. Esta es la razón por la cual esta organización, no puede presentarse como un “ideal tipo” de organización cooperativa en Colombia, pero tampoco puede ser tachada como “pseudocooperativa” al servicio de la empresa de capital. Es un híbrido entre la empresa de capital y la organización solidaria que funciona en un territorio bajo una memoria colectiva que le da sentido y forma a su identidad. En la segunda cooperativa es claro que funge como pseudocooperativa al servicio de la empresa de capital.

Si bien Bertullo (2007) afirma que las mutaciones se deben al uso cada vez más frecuente de los discursos administrativos usados en la empresa de capital, que lesionan el discurso cooperativo y lo transforman, lo que se pueden percibir en la investigación es que esto es en parte real, pero no concluyente. Se observa en la primera cooperativa la incursión del lenguaje administrativo de la empresa de capital: gestión por procesos, gestión de la calidad, *lean manufacturing*, control de productividad, entre otros, sin embargo, también se percibe una fuerte carga ideológica cooperativa que coexiste amigablemente con el discurso administrativo. No riñen, se complementan de manera permanente para el logro de los objetivos económico-financieros y humano-sociales, así como los educativos. Esa es la novedad que presenta esta cooperativa, esa capacidad interna de mezclar dos discursos (para muchos antagónicos) y ponerlos a conversar adecuadamente para el logro de los objetivos. En eso Don Gilberto, Carlos y el grupo de relevo generacional han tenido un papel fundamental, pues han sido capaces de construir un discurso ideológico-productivista coherente para este grupo de asociados que lo siguen sin dudar.

### **La utilización de las CTA como figuras de desregularización laboral que atentan contra derechos fundamentales del empleado y del trabajador**

Para Legarda (2009b) la relación asociado-trabajador (del cooperativismo) rompe con la dualidad patrón-trabajador (del mundo del trabajo), lo que ha permitido que muchas empresas de capital utilicen la figura de la CTA para evadir los derechos mínimos contemplados en el Código Laboral Colombiano. De esta manera, las empresas de capital desvinculan trabajadores y los vuelven a contratar como prestadores de servicios, bajo el

código civil y comercial. Esto se puede observar claramente en la segunda cooperativa objeto de estudio.

La actividad de tercerización o intermediación laboral de las CTA, deterioran las condiciones materiales de existencia e incrementan las desigualdades sociales, yendo en contravía del Estado Social de Derecho (Benavides, 2009b). Esta denuncia se verifica claramente en la segunda cooperativa. En la primera cooperativa debe negarse, pues la cooperativa es la que permite de hecho condiciones de vida digna para los asociados, así como para sus núcleos familiares y en general ha tenido efecto sobre el territorio en el cual está ubicada.

Las CTA vulneran el derecho a la salud de los asociados (Benavides, 2009). En la primera cooperativa el derecho a la salud nunca fue vulnerado, pues Don Gilberto crea la obligación de incluir a cada asociado en salud, pensiones y cesantías, entre otras protecciones incluidas en la ley laboral colombiana, antes de que la ley cooperativa así lo exigiera. En la segunda cooperativa se cumple con lo definido en la ley, y la ley dice que hay que vincular a salud a cada asociado. En este sentido, las CTA estudiadas no vulneran este derecho.

Si las CTA al abaratar los costos de producción evaden las obligaciones relacionadas con la seguridad social, violentan un derecho fundamental (Benavides, 2009). Al igual que en el caso de la salud, Don Gilberto asegura el cumplimiento de este derecho fundamental desde la fundación de la cooperativa. En el caso de la segunda, se cumple con lo preceptuado por la ley.

El derecho al trabajo debe ser digno en cuanto a remuneración, estabilidad y seguridad social, lesionar este derecho, es lesionar los derechos del trabajador y de los suyos (Benavides, 2009). En la primera cooperativa este derecho no se vulnera, de hecho, se garantiza desde su creación, así lo define Don Gilberto y cada asociada da cuenta de ello, lo valida y lo defiende. En el caso de la segunda cooperativa, el derecho al trabajo fue vulnerado desde la creación de la cooperativa misma, pues para volverlos a contratar como cooperados, la empresa de capital obliga a sus trabajadores a renunciar a su contrato laboral, formar parte de la cooperativa y firmar un nuevo contrato de prestación de servicios con ellos.

Otro derecho es la estabilidad laboral en relación con la seguridad económica y la seguridad emocional (Benavides, 2009). La primera cooperativa tiene claramente definidas las causales por las cuales un asociado saldría de la cooperativa, sin embargo, a la fecha solo dos personas se han retirado, una por enfermedad (mental) y la otra por jubilación. En este sentido, este derecho no se ha vulnerado en ninguna de sus formas en la organización. En la segunda cooperativa, cuando se intentó hablar con los asociados para hacerles entrevistas, muy asustados respondían que no podían porque los podían echar. Queda en duda cuáles eran los criterios de desvinculación de un asociado a la cooperativa frente a este tipo de respuestas.

El derecho a un ingreso mínimo, vital y móvil, que no se asimila con el salario mínimo, constituye los ingresos que necesita una persona para satisfacer sus necesidades básicas de

acuerdo a sus particulares condiciones de existencia. Como las cooperativas no están obligadas a pagar un salario, sino a ofrecer una compensación, ésta incluso puede estar por debajo del salario mínimo (Benavides, 2009). La preocupación permanente de Don Gilberto, de Carlos, del grupo de relevo generacional y en general, de todos los asociados, es no enviar a ningún asociado a su casa en tiempos de paro de la industria o de la empresa contratante. Esto se evidenció en el periodo de recesión vivido entre el 2009-2010. Se solicitó autorización a la Asamblea para reducir las compensaciones, se tomaron dineros destinados a otros rubros para cubrir salud, pensiones y cesantías y se garantizó que cada asociado recibiera al menos la cantidad de dinero necesaria para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. Aquí vieron los asociados la ventaja de tener tantos rubros de protección que destinaban un porcentaje de la utilidad anual a ahorro, para momentos difíciles en la cooperativa, como el que vivieron en esta época. Igualmente, Don Gilberto, Carlos y los asociados están conscientes de que su *know-how* les da ventaja sobre otras cooperativas de la región, por ello no están dispuestos a cobrar la menor tarifa del mercado, sino tarifas que representen y validen sus competencias, siempre pensando en los ingresos que la cooperativa necesita para sobrevivir. No sucede lo mismo en la segunda cooperativa, para quien lo más importante era garantizar el menor precio de mano de obra por minuto del mercado, en este sentido, lo único que garantizaban era el salario mínimo para sus asociados.

Las CTA violentan el derecho de asociación (Benavides, 2009). La primera cooperativa garantiza el derecho a la libre adhesión y salida de sus miembros. No se vivió en la cooperativa objeto de estudio, pero sí en una de las cooperativas hermanas, la más joven creada también en el municipio, pues en la época de paro de la industria, muchas de las asociadas prefirieron irse a buscar nuevas opciones de trabajo o de generación de ingresos, antes que quedarse a defender lo que era suyo. Esto le dolió mucho a Don Gilberto, él lo expresó varias veces en las entrevistas, pues estas chicas jóvenes demostraron que no estaban dispuestas a sacrificarse por la vida de la cooperativa, lo que sí sucedía en las dos más antiguas creadas por él. En la segunda cooperativa este derecho se violenta de todas las formas posibles, pues los asociados no estuvieron en libertad de escoger adherirse a la organización y tampoco tenían la libertad de decidir cuándo salir, esta libertad fue reservada al jefe de planta, bajo la tutela de la empresa de capital. En relación con el derecho a la asociación, la libertad sindical y la huelga, como lo explica Benavides (2009), las cooperativas por tener asociados trabajadores no pueden generar este tipo de asociaciones, pues no pueden defender sus derechos en contra de ellos mismos. Igualmente por el tipo de contratación que tienen con las empresas de capital, no pueden hacer parte de sus sindicatos o hacer huelga contra ellas. En este caso el derecho se vulnera en las dos cooperativas.

## **Problemas de participación en el Gobierno Cooperativo**

Al analizar los problemas relacionados con la participación en el gobierno cooperativo y con la democratización de la cooperativa, en ocasiones la democratización se da por sentada y se

pone el foco en la productividad, el crecimiento, en variables diferentes a la participación de los asociados. Si la democracia tiene un significado central en los programas de cambio organizacional, entonces la clave del interés del investigador debería estar centrada en cómo se manifiesta la democracia en el lugar de trabajo, como se institucionaliza en la organización y qué problemas enfrenta en ese proceso de institucionalización (Chakrabarti y Varman, 2004). En este sentido, es posible afirmar que en la primera cooperativa es visible la participación en el gobierno y en la toma de decisiones de los asociados, en especial en aquellas decisiones que son sustanciales para la supervivencia de la organización. Sin embargo, el trabajo de campo pone en duda esa participación democrática, ya que en dos ocasiones se observó cómo ante la duda de las asociadas para efectuar la votación, Don Gilberto tomaba la palabra y asumiendo el tono de Padre preocupado y con autoridad, les recordaba que ese tema había sido socializado durante un año completo y que ellas ya habían decidido más de una vez que era necesario hacerlo, por lo tanto ellas debían votar ese día afirmativamente para llevar a cabo los cambios que la cooperativa exigía para su supervivencia. En estas dos ocasiones y en otros escenarios del trabajo de campo, queda claro que existe una “amenaza velada constante” en el discurso de Don Gilberto, pues el no acatamiento de las condiciones estipuladas para la cooperativa pone en peligro su supervivencia en el tiempo y con ello las condiciones de vida a las que vienen acostumbradas por mucho tiempo las asociadas. Entonces, frente a estas palabras, ¿cómo no votar afirmativamente cuando lo que ponen en peligro es su presente, su futuro y el futuro de sus hijos y el de los hijos de sus hijos? Hay una manipulación velada en las palabras que dirigen a los asociados. Lo que no puede afirmarse es que esa manipulación esté al servicio de los intereses de la empresa de capital o de Don Gilberto, pues “al parecer” todos los intereses convergen en el bienestar de la cooperativa y de sus asociados.

De acuerdo con Kandathil y Varman (2007) la participación de los asociados está relacionada con la percepción que tienen de la información que se les entrega. En la primera cooperativa la información circula libremente, está todo el tiempo en la intranet, se les entrega un informe ejecutivo antes de cada Asamblea General y antes de cada Comité, para garantizar que la lean con tiempo. Se hacen reuniones informales para que las más entendidas puedan explicarles a las otras asociadas los informes financieros y de gestión de la organización. Carlos y Don Gilberto dedican tiempo también a esta labor, que de acuerdo con Carlos es muy difícil, pues no todas las asociadas están en capacidad de entender la información que se les entrega. Me atrevería a afirmar que en este caso, muchas asociadas confían tanto en Don Gilberto que pasan rápidamente la explicación financiera y aprueban lo que sea necesario, como se observó en el trabajo de campo. Eso podría ser bueno por ahora, pero cuando el relevo generacional se haga cargo del poder, esto podría traer problemas de participación, control y democracia al interior de la cooperativa. Es un tema que debe trabajarse mucho desde la Identidad, pues el pegante hoy indiscutiblemente gira alrededor de las figuras del padre, la madre y la familia, pero ante la ausencia del padre, la familia y la madre pueden desintegrarse. Esa es una duda que rondó todo el tiempo esta investigación, pero solo el tiempo la podrá develar. En la

segunda cooperativa la participación y la democracia son inexistentes, pues nunca se hizo el tránsito de empresa de capital a empresa solidaria y social.

### **¿Tradición, Modernidad, Modernización? Una amalgama que construye identidad cooperativa**

Si bien la investigación no permite concluir de manera determinante que la Identidad construida se encuentra entre la modernidad o la modernización, si se puede afirmar, para el objeto de observación de esta investigación, que coexisten en ella, en la identidad cooperativa, rasgos de lo tradicional, de lo moderno y de la modernización. Es posiblemente esta integralidad o este eclecticismo (como se quiera ver), lo que permite entender la coexistencia de diversas miradas ontológicas, axiológicas, praxeológicas y metodológicas de la construcción identitaria de la primera cooperativa objeto de estudio.

Se trata de entender cómo se articulan las diferencias alrededor de una identidad fuerte que las aglutina. Esa articulación entre el mantenimiento de las tradiciones ancladas en el “ethos antioqueño”. La identidad soportada en lo universal y lo particular, lo universal entendido desde el cooperativismo, la solidaridad, la economía social y solidaria que le da sentido a la organización, desde la participación, la toma de decisiones participativa y el control social y solidario de la organización en su triple acepción, como empresa productiva, como organización social y como organización que forma y educa; y lo particular desde el control de la producción, la implementación de tecnologías administrativas de gestión del control y la calidad que individualiza las relaciones y particulariza los errores de la producción, para el logro de los objetivos organizacionales y cooperativos. De entender cómo la modernización de la industria antioqueña se hace sobre la implementación de tecnologías administrativas que manejan un lenguaje de la empresa privada, capitalista y de competencia salvaje en el mercado, enfrentado a un lenguaje y a una formación más ideológica en lo social, lo comunitario, lo solidario, lo participativo y lo cooperativo.

Entender esas dualidades y la forma en que se construyen y se reconstruyen en la organización objeto de estudio es lo que hace de este espacio de observación un escenario único y particular de organización cooperativa en el oriente antioqueño. Irrepetible, imposible de clonar y difícil de replicar, incluso en el mismo territorio. Es esa coexistencia entre lo tradicional, lo moderno y lo modernizable, lo que hacen de este escenario de observación una mezcla única y especial, objeto de estudio y observación. Y todo ello se explica desde la construcción de su identidad cooperativa. Una identidad fundamentada en la ideología cooperativa, fundada en el ethos antioqueño, anclada a un territorio, soportada en las nuevas tecnologías administrativas de gestión para sobrevivir en mercados altamente competitivos y capaz de adaptarse a los cambios del entorno, de la región, de la cultura que la circunda y a los imaginarios colectivos y particulares de cada uno de sus miembros. Una construcción identitaria con treinta años de historia, que puede alcanzar muchos años más.

## **Libertad (subjetividad) o seguridad (dominación)**

Siguiendo la discusión, para Marcuse (1971, p. 15) “La razón culmina en la libertad, y la libertad es la existencia misma del sujeto. Por otra parte, la misma razón existe sólo a través de su realización, el proceso de su conversión a lo real. La razón es una fuerza objetiva y una realidad objetiva sólo porque todos los modos de ser son, en mayor o menor grado, modos de la subjetividad, modos de la realización”. Aparecen así en su interpretación de Hegel, tres elementos fundamentales considerados temas nucleares en la Escuela de Frankfurt, la subjetividad, la razón y la realización. “Sólo el sujeto es libre, si su propia realidad se realiza, si se plasma como ejercicio de la razón, como puesta en práctica de su propia razón a través del tiempo” (Echano, 1981, p. 159). En palabras de Marcuse (1971, p. 17), “lo ‘real’ viene a significar no todo lo existente de hecho (esto sería más bien denominada apariencia), sino lo que existe en una forma que concuerde con las normas de la razón. Lo ‘real’ es racional, y sólo esto”. En este sentido el sujeto construye la realidad y en consecuencia el sujeto se libera, se realiza, como realización de la razón propia.

Para Marcuse (1967, p. 10) hoy es posible en el sentido indicado la eliminación de la pobreza y de la miseria, incluso la eliminación del trabajo alienado, pues el desarrollo de las fuerzas productivas técnicamente disponibles y la organización socio política de la tierra lo permiten. Sin embargo, dicho cambio, supone la negación por encima de la posición, la diferencia por encima del progreso, la activación-liberación de la dimensión biológica de la existencia humana. En otras palabras, para el autor lo que está en juego es una nueva antropología, como propuesta teórica y como modo de existencia: “la génesis y el desarrollo de necesidades vitales de libertad” (p. 11). Una libertad que no esté fundada en la escasez y en la necesidad del trabajo alienado, o en la moral judeo-cristiana determinante en la historia del mundo occidental; una libertad lejos de la sociedad represiva en la que se vive hoy. En este sentido, el autor postula que “el desarrollo de las fuerzas productivas ha alcanzado hoy un nivel en el cual exige realmente nuevas necesidades vitales para poder dar razón de las condiciones de la libertad” (p. 12).

Ese lugar que ha venido desplazando la fuerza de trabajo física para la producción material, por un trabajo nervioso mental, y una progresiva concentración de trabajo socialmente necesario: la automatización, es sólo un símbolo por medio del cual, “el trabajo físico necesario, trabajo alienado, se sustrae cada vez más del proceso material de producción”, tendencia que conduce a un experimento total a nivel histórico. Por lo tanto, las posibilidades humanas del trabajo social, “conducen a la imaginación productiva como fuerza productiva científicamente conformada, a la imaginación productiva que proyecte las posibilidades de una existencia humana libre sobre la base de las correspondientes posibilidades del desarrollo de las fuerzas productivas” (Marcuse, 1967, p. 14). Pero estas posibilidades técnicas, pueden volverse represivas, por lo tanto, deben ser sostenidas y conquistadas por necesidades liberadoras y pacificadoras. Por lo tanto, nuevas necesidades vitales, que posibiliten, como

fuerza productiva social, una transformación técnica del mundo de la vida, posibilitará nuevas situaciones humanas, nuevas relaciones entre los hombres.

De ahí que no sea casual para Marcuse, que la obra de Fourier vuelva a ser actual para la intelectualidad de vanguardia izquierdista, pues fue el primero, como lo reconocieron Marx y Engels, en poner de manifiesto la diferencia cualitativa entre una sociedad libre y una no libre, proponiendo una sociedad donde el trabajo fuera juego, donde “el trabajo socialmente necesario pudiera organizarse en armonía con las necesidades y las inclinaciones instintivas de los hombres” (1967, p. 17).

Vivimos en una sociedad cerrada, afirma Marcuse, una sociedad de control que integra todas las dimensiones de la existencia humana, tanto públicas como privadas. Hemos pasado de sociedades de castigo, a sociedades disciplinarias (Foucault), para terminar en sociedades de control (Deleuze). La técnica moderna se encuentra al servicio de esta nueva dominación, que si bien ha mostrado muchas posibilidades y expectativas, también ha demostrado ser un medio de dominación. Así, la racionalidad objetiva de la tecnología lo que hace es encubrir la carencia de libertad, la consolida e intensifica bajo la forma de múltiples comodidades. Es una esclavitud imperceptible pero verdadera, esclavitud no por que el trabajador sea reducido por la dureza de su trabajo o la escasez de bienes materiales, sino por la degradación a simple instrumento, porque carece de autonomía y de capacidad de decisión. Vivimos en una sociedad de consumo, con un creciente control sobre la vida, donde la falta de libertad se expresa a través del sometimiento de los individuos al aparato de producción y distribución imperante.

La liberación tanto instintiva como intelectual del individuo, solo podrá realizarse en la liberación de la sociedad, afirma Marcuse, por lo tanto propone una teoría de los cambios necesarios para realizar esta liberación, la teoría del cambio social. La sociedad industrial moderna reúne las condiciones materiales para dicha liberación –instintiva e intelectual- de los individuos, y es precisamente por ello que se encarga de crear los mecanismos necesarios para perpetuar la desviación de la represión en expresiones deformadas de libertad, desviaciones que permiten mantener el equilibrio de su estructura.

Bajo el signo de la racionalidad y de la producción, la lucha por la existencia, la explotación del hombre y de la naturaleza, se han vuelto cada vez más científicas y racionales, afirma Marcuse. Generando una cadena de destrucción y de inseguridad. La productividad, generadora de esa economía de consumo, destruye el libre desenvolvimiento de las necesidades y de las facultades humanas, en este sentido, la economía de consumo coexiste con la amenaza constante de guerra, donde, la irracionalidad ha pasado a ser una forma de razón social. Pero lo realmente dramático es que, la servidumbre es voluntaria, se trata de un intercambio consentido de libertad por seguridad, en otras palabras, el hombre aumenta su capacidad de soportar un orden dominante por una vida cada vez más comfortable. “Psicológicamente, disminuye la diferencia entre poder y libertad. En lo más profundo de su ser, en su estructura

instintiva, el individuo reproduce las valoraciones y modos de comportamiento que están al servicio del mantenimiento del poder, mientras que éste es cada vez menos autónomo, menos 'personal', cada vez más objetivo y general" (Marcuse, 1969a, p. 17).

El hombre unidimensional ha adquirido la forma suprema de alienación, que consiste en la pérdida de libertad, vivida subjetivamente como libertad. Pero frente a un nivel de vida en ascenso, el desacuerdo frente al sistema carece socialmente de sentido. "La independencia de pensamiento, la autonomía, el derecho a una oposición política son privados de su función esencialmente crítica en una sociedad que, por su organización, parece cada día más apta para satisfacer las necesidades individuales" (Marcuse, 1993, p. 28). Ya que las necesidades sociales se vuelven necesidades individuales, el individuo no puede rechazar el sistema sin rechazarse a sí mismo, al punto de llegar a afirmar su autonomía en la agresividad o en la estupidez (Marcuse, 1969b, p. 24).

Al criticar las formas actuales de dominación, de las estructuras sociales, políticas e ideológicas que impiden el advenimiento de una civilización basada en Eros y no en Tanatos, Marcuse (1967) analiza los instintos humanos que se producen en las sociedades del capitalismo avanzado, cuyo resultado ha sido el de hacer "socialmente manejables y utilizables elementos explosivos y "antisociales" del inconsciente" (p. vi). Define las sociedades del capitalismo contemporáneo como "sociedades cerradas", en las que las verdaderas fuerzas de oposición han sido asimiladas y en las que han resultado integradas todas las dimensiones de la existencia, ya sean privadas o públicas. Donde tanto individuos como clases reproducen la represión mejor que en cualquier época humana, pues esta se hace sin un terror abierto. De ahí que "libertad administrada y represión instintiva lleguen a ser las fuentes renovadas sin cesar de la productividad" (p. 6).

Para Marcuse (1969a, p. 52) la sociedad capitalista se funda en esa capacidad de absorber el potencial revolucionario, de liquidar la negación absoluta y de sofocar la necesidad de un cambio cualitativo del sistema existente. De esta manera no elimina las contradicciones propias del sistema, la contradicción entre riqueza social y lo que se hace con ella en los países capitalistas es más fuerte que nunca hoy en día, razón por la cual se movilizan todas las fuerzas para ocultar este contraste. Fuerzas apoyadas en una productividad prepotente y un progreso técnico, una base ideológica y material, que ha adherido al sistema a las clases que fueron la negación absoluta del mismo. Así, el progreso técnico, la tecnología se han transformado en un nuevo sistema de dominación y de extrapolación, que modifica la relación entre las clases, en otras palabras, para Marcuse estamos ante una sociedad clasista donde la clase obrera ya no representa la negación de lo que existe, donde los contrastes de clase no han sido eliminados, sino ocultados.

La integración que impone el sistema se realiza sin terror abierto, de ahí que la democracia sirva mejor a la consolidación de la dominación que el mismo absolutismo. Hoy el hombre vive una tolerancia abstracta que impide todo cambio social verdadero y mantiene un pluralismo



armonizante. El grado de libertad del individuo no está determinado por un ámbito de elección abierto, sino por lo que puede ser elegido y por lo que es elegido por el individuo.

“La tecnología sirve para instituir formas de control social y de cohesión social más efectivas y más agradables”, afirma Marcuse (1993, p. 26). Tendencia totalitaria que se extiende a las zonas del mundo menos desarrolladas. Ante los hechos, es imposible sostener la noción tradicional de la “neutralidad” de la tecnología, pues esta como tal no puede ser separada del empleo que se hace de ella, en este sentido, la sociedad tecnológica es un sistema de dominación que opera ya en el concepto y la construcción de técnicas. Así la sociedad industrial avanzada en tanto universo tecnológico, avanza como universo político, la última realización de un proyecto histórico específico para la “experimentación, transformación y organización de la naturaleza como simple material de la dominación” (p. 26). Proyecto que configura todo el universo del discurso y de la acción, de la cultura intelectual y material, un sistema omnipresente que devora o rechaza todas las alternativas posibles (1993, p. 27).

Los derechos y libertades que fueran factores vitales en los orígenes y etapas tempranas de la sociedad industrial, se debilitan en etapas más altas de esta sociedad, al perder su racionalidad y contenido tradicionales. “La libertad de pensamiento, de palabra y de conciencia eran –tanto como la libre empresa, a la que servían para promover y proteger- esencialmente ideas críticas, destinadas a reemplazar una cultura material e intelectual anticuada por otra más productiva y racional” (Marcuse, 1993, p. 31). Una vez institucionalizados estos derechos y libertades, la realización anuló las premisas. Así, una sociedad “capaz de satisfacer las necesidades de los individuos por medio de la forma en que está organizada, priva a la independencia de pensamiento, a la autonomía y al derecho de oposición política de su función crítica básica” (pp. 31-32).

Se esperaba que con la libertad de empresa, la obligación del individuo a probarse como sujeto económico libre, el proceso tecnológico de mecanización y normalización podría canalizar la energía individual hacia una libertad más allá de la necesidad, alterando la estructura de la existencia humana, liberando al individuo de sus necesidades y posibilidades que le impone el mundo del trabajo, dotándolo de la autonomía necesaria para hacer su propia vida. En otras palabras, para Marcuse (1993, p. 32), si el aparato productivo se pudiera organizar y dirigir hacia la satisfacción de necesidades vitales, su control podría ser centralizado, así no impediría el ejercicio de la autonomía individual, sino que la facilitaría. En tal sentido, la racionalidad tecnológica de la sociedad industrial avanzada tendría un “fin”, todo lo contrario a cómo opera en la realidad, donde impone sus exigencias económicas y políticas para la expansión y la defensa sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, sobre la cultura material e intelectual, tendiendo al totalitarismo (p. 33).

La comunicación, el gran logro del siglo XX, favorece la identificación y uniformidad de expresión y de pensamiento, la publicidad fabrica el universo de comunicación en el cual se expresa el comportamiento del hombre unidimensional. El viejo deber de producir ha sido

transformado por la publicidad en el deber de consumir. Hay un ejercicio de dominación concreto desde la opinión pública, afirma Marcuse. La manipulación ejercida desde los medios de comunicación incide en la misma configuración del lenguaje, vivimos en un universo de discurso cerrado, donde el lenguaje está incapacitado para expresar una actitud de no conformidad con el sistema. Se ha creado una sintaxis y un vocabulario con los que resulta difícil expresar la diferencia, la distinción, la separación, no hay tensión posible que permita el pensamiento crítico, pues con expresiones que apuntan a la eficiencia y al rendimiento, el lenguaje ha adquirido una función mágica, ritual y autoritaria. La publicidad y los medios de comunicación afectan el lenguaje con fórmulas estereotipadas y preconcebidas, al punto de destruir la libertad y la autonomía del pensamiento propio. El lenguaje de masas desplaza la idea propia y original.

Así propone una convergencia entre el ser y el deber, entre la razón y el deseo, una función crítica que cuestione permanentemente el estado de las cosas, la vuelta a la imaginación y a la fantasía, en oposición a la razón instrumental, una imaginación que reconcilie al hombre con sus profundas aspiraciones. Un retorno a los valores estéticos, que configuren la negación del orden dominante, de la fuerza y la brutalidad, de la destructividad del trabajo y de la violación de la naturaleza.

Es importante tener en cuenta la crítica realizada a la propuesta de liberación de Marcuse, pues a pesar de su optimismo, es razonable suponer que no se puede eliminar totalmente la escasez, los conflictos de intereses y la rivalidad, ante lo cual el hedonismo no ofrece ninguna solución de acuerdo con criterios de justicia (Innerarity, 2007, p. 127). De ahí que se acepte la resignada conclusión de Marcuse en *El hombre unidimensional* (1993, p. 32), “imponer la razón a toda una sociedad es una idea paradójica y escandalosa. Pero toda liberación implica la toma de conciencia de la esclavitud (...). La historia siempre reemplazó un sistema de condicionamiento por otro”. Si bien no ofrece una estrategia, constituye una crítica orgánica, directa, efectiva y veraz de su época, de la sociedad en la que vive, que ha ofrecido a los estudiantes europeos una fuente de inspiración revolucionaria.

En tal sentido, la propuesta de Marcuse permite el entendimiento del doble papel de los asociados en la configuración de un gobierno basado en la participación, la solidaridad y la cooperación, al tiempo que se facilita la construcción de una identidad fundamentada en los principios y valores cooperativos, a partir del desarrollo de la confianza, la responsabilidad y el sentido de pertenencia, necesarios en el adecuado ejercicio de la planeación y del control, para obtener los logros económicos, sociales y educativos que garanticen, la autonomía administrativa y de personal, la posesión de activos y la distribución de excedentes para el cumplimiento de esa esencia cooperativa, fundamentada en el ejercicio participativo del gobierno y la construcción permanente de identidad.

En este escenario, la democracia facilita la imposición de la dominación, como forma de sujeción de los asociados-trabajadores, quienes a cambio de seguridad, compensación y

reconocimiento (real o falso), están dispuestos a ceder su libertad y su autonomía. Desde esta perspectiva, la esencia cooperativa se lesiona en sus principios y valores fundamentales, lo que no permite la constitución de una organización solidaria dispuesta al servicio de sus asociados. Más bien la educación, la democracia, la participación, la pertenencia, constituyen discursos adecuados –tecnológicamente eficientes- para garantizar un grupo humano que trabaje para la empresa de capital sin posibilidad de reconocer su propia esclavitud o de siquiera cuestionarla. Un modelo ideal de organización solidaria al servicio de la empresa de capital en un mercado competitivo. ¿Qué más se puede pedir?

En suma, retornamos a las críticas que Marx y Hegel hicieron a las propuestas de los socialistas utópicos, no son más que verdades a medias, incapaces de construir un mundo solidario fundamentado en la libertad y la autonomía de cada sujeto que la constituye. Como dice Marcuse, no es más que una utopía, una onírica utopía. En la realidad, el capitalismo de mercado destruye toda posibilidad de pensamiento autónomo, la divergencia no es una opción, la insurgencia será destruida, la diferencia será eliminada, solo hombres iguales en derechos, el derecho a trabajar exponencialmente para la empresa de capital, para ganarse el derecho a consumir significativamente en el mercado, con muchas tarjetas de crédito a su servicio. Esto da cuenta de la frase célebre en Antioquia, “no patees la lonchera”, la forma más eficiente de decirle al trabajador que no puede cuestionar, criticar, o tan solo pensar el direccionamiento de la empresa, pues ella, la empresa, en su magnánima bondad, ha decidido darle trabajo. Por ello el deber del trabajador es devolverle a la empresa, durante toda su vida, este regalo tanpreciado. Es lo mínimo que se espera de él, en el acto voluntario y desinteresado de responsabilidad social de la empresa.

### **Fronteras de la identidad y vientos de cambio**

Para Barth (1976) “son las fronteras mismas y la capacidad de mantenerlas en la interacción con otros grupos lo que define la identidad” (p.19), no los rasgos culturales seleccionados para marcar esas fronteras. Esto no significa que las identidades estén vacías de contenido cultural, más bien, hay que comprender que las fronteras identitarias se definen siempre a través de marcadores culturales, en cualquier tiempo y lugar; estos marcadores pueden variar en el tiempo, no son la expresión simple de una cultura preexistente heredada en forma intacta de los antepasados (p.18). En este sentido, es posible afirmar que la entrada de nuevas tecnologías y conceptos administrativos propios de la empresa de capital, no necesariamente afectan de forma directa la identidad cooperativa, no la transforman y definitivamente no la destruyen. De hecho, el ingreso de las lógicas de una economía de capital bajo un concepto de libre mercado puede alterar algunas rutinas de producción y operación de la planta, pero esas rutinas institucionalizadas y legitimadas en el tiempo que hacen referencia al imaginario cooperativo, solidario, democrático y participativo, no necesariamente debe ser afectados.

Tal vez esta propuesta de Barth es la que mejor explica la coexistencia de un cuadro administrativo que propende por la productividad, la calidad, la competitividad y la

sostenibilidad de la organización empresarial, junto a un gobierno cooperativo que vela por el seguimiento y la vivencia de los valores y principios cooperativos que configuran en última instancia la esencia cooperativa, eso que los hace diferentes de cualquier otro arreglo organizacional y económico. Eso que los hace diferentes y únicos, su identidad cooperativa.

En este sentido, es posible que en su accionar operativo y productivo la organización solidaria deba transformar algunas rutinas e implementar nuevas tecnologías administrativas que le permitan el pleno ejercicio de su labor en condiciones óptimas de calidad y productividad para mantenerse en el mercado, que por cierto es altamente competitivo. Sin embargo, su esencia, eso que la hace diferente de la empresa de capital, eso que marca la diferencia, lo que la hace solidaria, cooperativa, ese componente humano-social que la caracteriza es lo que debe mantenerse dentro de las fronteras de la identidad organizacional.

El cambio, la adaptación es necesaria, es inherente al ser humano y a las configuraciones sociales que él mismo organiza con otros seres humanos. La adaptación le ha permitido vivir durante siglos en un mundo cambiante y demandante. Por ello cambiar no es el problema, el problema es que en ese proceso adaptativo se pierda lo que configura la identidad del sujeto, su propia humanidad. Lo mismo sucede con la organización solidaria, puede cambiar, adaptarse a las nuevas lógicas competitivas del mercado, insertar tecnología dura, blanda y administrativa para responder a ello, lo que no puede hacer es olvidar su esencia, la cooperación, la solidaridad, la participación democrática de los miembros, la toma de decisiones participativa, el control social y solidario, lo que no debe olvidar es su esencia, la vivencia diaria de esos valores u principios que la diferencian de otro tipo de organización.

Por ello, cuando un nuevo miembro ingresa a la organización, la educación cooperativa, no como dogmatismo que anula la voluntad, sino como formación de sujetos políticos que buscan formas alternativas al actual mercado laboral desregularizado, es sustancial para la sostenibilidad de esa identidad cooperativa. La institucionalización del discurso cooperativo y su legitimación a partir de la vivencia del mismo, sintiendo que los beneficios son para todos y no para un grupo élite o definido, es lo que garantizará su adaptación permanente al entorno, sin perder su identidad cooperativa. La educación de sujetos políticos solidarios debe garantizar la lucha permanente por mantener sus fronteras, cualesquiera sean los marcadores culturales movilizados para tal efecto.

Por ello la memoria colectiva es tan importante, constituye el nutriente de la identidad, es la llama que alimenta el fuego eterno. Una memoria asociada a la ideación del presente y la imaginación del futuro, la representación del pasado y la construcción del futuro, por ello se trata de una memoria construida y de una memoria constituyente. Esta memoria es la que debe mantenerse, alimentarse y cuidarse en la organización solidaria, con el ingreso de un miembro nuevo, con la salida de uno de ellos por jubilación o por voluntad propia del sujeto. Si esta memoria muere, la identidad se transforma y pierde su esencia. Desvirtuando así la esencia misma de la organización solidaria, transformándola rápidamente en un remedo de

empresa de capital, una pseudocooperativa al servicio del capital, de la gran empresa, que ve en ella la forma adecuada de desregularizar su proceso productivo y abandonar su responsabilidad contractual con los –antes trabajadores – ahora asociados-trabajadores, subcontratistas. Es aquí donde la literatura revisada cobra sentido y significado, en la pérdida de la identidad y de la memoria colectiva, o en la ausencia de la misma, como en el caso de la segunda cooperativa analizada.

La memoria colectiva es aprendida, por ello necesita reactivarse permanentemente. Se aprende a través de procesos generacionales de socialización, “tradición”, un proceso de comunicación de la memoria de generación en generación. Su reactivación permanente es necesaria para evitar la amenaza del olvido, por ello es tan importante la educación cooperativa para la consolidación e institucionalización de una memoria colectiva soportada en los principios y valores cooperativos.

Igualmente, así como la memoria individual está ligada al cerebro, la memoria colectiva está ligada a un territorio. Esto explica de manera clara la razón por la cual sería prácticamente imposible replicar la identidad cooperativa identificada en la primera cooperativa objeto de estudio y llevarla a otra cooperativa en un territorio diferente. Los contextos -espacio-temporal y cultural- son fundamentales en la consolidación de una memoria colectiva capaz de construir y alimentar de forma permanente la identidad cooperativa. Al cambiar el territorio, la memoria cambiaría y con ello la identidad.

Pero no es sólo el territorio, la identidad se alimenta de materiales culturales que le dan sentido, vida y le permiten ser reconocida por los actores sociales que hacen parte de la misma. Por ello, si cambiamos de territorio y con ellos cambiamos los materiales culturales de que se alimenta la identidad, instantáneamente estaremos hablando de una identidad diferente, con arreglos y formas diferentes, como una memoria colectiva diferente. Por ello no podemos hablar de una identidad cooperativa que es única y puede replicarse sin problemas a cualquier organización solidaria en el mundo, por ello no podemos estudiar la identidad de la Cooperativa Mondragón o de los Kibutz de Israel o de las empresas autogestionada y retomadas por los trabajadores en Argentina y asumir que aquí podemos hacer lo mismo. Habrán generalidades que permitan entender el sector cooperativo solidario y social, pero indiscutiblemente hay particularidades que hacen que una organización solidaria sea muy diferente de otra, incluso si comparten territorio, como sucede en los dos casos analizados, o si además del territorio, comparten elementos culturales similares, como el caso de las tres cooperativas fundadas por Don Gilberto en Marinilla y El Santuario, incluso en este caso, cada identidad es diferente. Como afirma Bourdieu (1980, p. 66) “existir socialmente es también ser reconocido, y por cierto ser reconocido como distinto”.

## **Componentes de la identidad. De Giménez a Gusdorf**

Para Giménez (2005), “la identidad de una persona contiene elementos de lo “socialmente compartido”, resultante de la pertenencia a grupos y a otros colectivos, y de lo “individualmente único”” (p.10). Los primeros (socialmente compartidos) configuran elementos colectivos que destacan las semejanzas, mientras que los segundos (individualmente único) configuran elementos individuales que enfatizan las diferencias. No obstante la conjugación de los dos constituye “la identidad única, aunque multidimensional, del sujeto individual” (p.10). Mientras los primeros definen las similitudes, un “conjunto de pertenencias sociales” (G. Simmel), los segundos enfatizan la diferencia (2009, p.13).

Tratando de entender cómo “la ontología busca aportar respuestas a los interrogantes fundamentales de la persona sobre la naturaleza de la realidad en la cual ella vive y sus relaciones con los diferentes elementos de aquella” (p. 85), René Bédard (2003) en su tesis doctoral acude al esquema de Georges Gusdorf, para quien la “ontología aporta una explicación sobre las relaciones de la persona con lo sagrado, con Dios, con lo desconocido, con el universo, consigo mismo y con los demás” (p.85). En este sentido, a partir de estos objetos analizados, se entiende que “la ontología toma la forma de una mitología o de una teología (la relación con lo sagrado, lo divino y lo desconocido), de una metafísica (los principios de la realidad), de una cosmología (la relación con el universo), de una psicología (la relación consigo mismo) y de una antropología (la relación con el otro)” (p.85). Por ello para Bédard la ontología determina “los principios generales fundadores y los grandes marcos de referencia que orientan el pensamiento y la acción” (p.85), es una forma de comprensión cualitativa de la realidad.

Si asimilamos las dos posturas, podríamos entender por ejemplo, que la psicología, la relación consigo mismo, sería la identidad individual; la mitología o la teología, se soportaría en los postulados de la religión católica, en sincronía con el pensamiento político conservador, lo que permite entender la idea de trascendencia soportada en el hecho de que la cooperativa es para los hijos de nuestros hijos; la metafísica o los principios de realidad estarían contruidos alrededor de la memoria colectiva, fundamentada en el ethos antioqueño, la familia, el papel del padre, el papel de la madre, la obediencia y sumisión de los hijos, la moral antioqueña, la ética del trabajo y el papel de los atesoradores; estos fundamentos alimentan la cosmología, su relación con el universo, fundamentada en el territorio, los elementos culturales de ese territorio y su acción social en dicho territorio; finalmente, la antropología, la relación con el otro, estaría soportada en los valores y principios cooperativos, resaltando la solidaridad, la confianza, la democracia participativa, el control social y la cooperación.

Por ello, la ontología construida sobre estos ejes centrales, que configuran una identidad cooperativa, constituye, como lo afirma Bédard, “los principios generales fundadores y los grandes marcos de referencia que orientan el pensamiento y la acción”. En la medida en que la organización cooperativa sea capaz de institucionalizarlos y conservarlos en el tiempo,

garantizará una esencia cooperativa, soportada en un gobierno participativo y solidario en la toma de decisiones y el control administrativo y social, junto a una identidad basada en los valores y principios de la cooperación. De esta manera, la organización cooperativa puede ejercer su triple papel, ser una organización productiva que genera utilidades y minimiza costos, ser una organización solidaria que mejora la calidad de vida de sus asociados, sus grupos familiares e impacta el territorio en el cual se encuentra ubicada y finalmente, ser una educadora solidaria, instrumento fundamental para la institucionalización del discurso en la organización.

### **De la autonomía a la pertenencia: de la subjetividad a la sujeción**

En conclusión, para Martínez (2006, p. 816) la literatura sociológica considera la identidad del sujeto moderno un hecho altamente problemático, que se atribuye a razones estructurales relacionadas con la naturaleza de la sociedad moderna, que favorece el fenómeno de escisión y privatización de la identidad, generando movimientos de rebeldía para superar la crisis de identidad por medio de la fusión del yo en una *communitas* donde se sacrifica la autonomía en beneficio del ansiado sentimiento de pertenencia.

Como decíamos en el punto anterior, esa amalgama entre la relación consigo mismo, con los demás, con el mundo y con la idea de trascendencia, que define la identidad cooperativa, en un territorio específico, con una memoria colectiva que la define, construida desde imaginarios culturales definidos y que institucionalizada define la forma de pensar y de actuar de los sujetos que hacen parte de ella, da cuenta de lo que afirma Martínez, la identidad se ha privatizado al servicio de la empresa de capital, de los grandes tenedores de la utilidad generada del trabajo de los asociados-trabajadores, lesionando la autonomía por el sentido de pertenencia. Nuevamente se asimilan las conclusiones de Marcuse y de Bauman, el hombre cede su libertad a cambio de una seguridad –un tanto etérea- en una economía de mercado.

### **Entre la administración científica y la implementación de las normas ISO.**

#### **Dominación y disciplinamiento identitario.**

Al analizar la construcción del ethos antioqueño, es posible observar el papel dominante de los principios de la “administración científica” en la configuración de la industria antioqueña. Esos principios, atados al pensamiento conservador, a los pilares de la familia antioqueña y al papel de la iglesia católica en la región, constituyen los soportes sobre los cuales se erige el mito de la antioqueñidad y se soporta el accionar del empresario como atesorador de las riquezas de la región y del trabajador como seguidor sumiso y obediente del camino trazado en ese proceso de industrialización por los grandes prohombres antioqueños.

En una relación muy cercana, pero con unos setenta años de diferencia, sino más, emerge la ISO 9000 y el sistema de gestión de calidad con formatos flexibles como el *lean manufacturing*, para ejercer el mismo papel que la administración científica a inicios del siglo XX. Así, por

medio de un discurso ideologizado se pone en manos de los trabajadores la sostenibilidad de la organización, para ello se acude a conceptos de participación, autogestión, autocontrol, co-control, empoderamiento, entre otros, que garantizan la voluntaria participación de los trabajadores en el logro de los objetivos de la organización. Para ello el trabajador debe estar dispuesto a entregar a la organización su conocimiento tácito y convertirlo en explícito, para garantizar de esta manera la transferencia de conocimiento, la creación de nuevo conocimiento que traiga consigo nuevas formas de hacer, de pensar, de ver y de entender la organización y su entorno. En el desarrollo de esta tarea, todo lo que permita mejorar procesos, mejorar o cambiar productos, servicios, mejorar los estándares de calidad o de productividad, de desempeño de los trabajadores, será bienvenido. Al tiempo, cada trabajador será reconocido por su aporte valioso a la organización, ya sea con remuneración adicional o con formas simbólicas de reconocimiento que le generen diversas formas de satisfacción personal, grupal y organizacional.

Las cooperativas objeto de estudio, no están lejos de esta nueva lógica de acción que reemplaza los principios del taylorismo por los pilares de la gestión integral de la calidad. En este camino, la primera cooperativa logra que cada asociado/trabajador se comprometa con su tarea y entienda cómo su trabajo (su calidad) afecta e buen desempeño del resto de sus asociados/trabajadores. Prueba de ello es la implementación del *lean manufacturing*, una idea surgida de las asociadas para mejorar los niveles de productividad y de calidad de la organización, un modelo de eficiencia y eficacia que redundará en mejoras considerables para la empresa contratante, para la cooperativa y para cada una de sus asociadas. Por ello se presenta como un proceso creativo que genera innovación tecnológica, productiva y social en la cooperativa. Un ejemplo a seguir por las otras cooperativas, según Don Gilberto y el jefe de planta. Un orgullo y un reconocimiento más para el equipo de relevo generacional, quien propuso la mejora organizacional. Lo que las consolida cada vez más como el relevo generacional de la cooperativa y las legitima frente al resto de asociados.

En el caso de la segunda cooperativa, o producen con los estándares de calidad exigidos por la empresa contratante, o pierden su contrato de prestación de servicios. La situación es clara. La diferencia con la primera es el lenguaje y la forma de manejarlo. En la primera es una forma simbólica de consolidar la identidad y el gobierno cooperativos, la esencia cooperativa. En la segunda es una imposición de la empresa contratante y del jefe de planta. En la primera se soporta en la participación, la toma de decisiones democrática, el control compartido y solidario, los valores y principios de la cooperativa. En la segunda es una imposición desde el poder.

### **Disciplinamiento del asociado-trabajador**

El moldeamiento de la clase obrera antioqueña, se soporta en los lineamientos de la Iglesia Católica alrededor del trabajo, el sacrificio y la frugalidad. En la implementación de una “administración científica”, que permitiera el control del proceso productivo para generar la



mayor ganancia para los dueños de la industria y para los trabajadores, ganancia confiada en las manos de los grandes “atesoradores” de la sociedad, sus industriales. En el papel de la familia y de cada uno de sus miembros, un padre trabajador, disciplinado y disciplinador, que impusiera la norma y el castigo en el hogar, encargado del sustento de la familia, junto a una mujer-madre, educada y formada para ser sumisa, obediente, y educar a sus hijos en la moral cristiana y en el amor al padre, al trabajo, al sacrificio y a la entrega permanente por la familia; unos hijos obedientes, temerosos y respetuosos del poder del padre, abnegados y entregados a la madre, dispuestos a trabajar por alcanzar su amor y su reconocimiento.

### **Ethos antioqueño**

La tesis permite entender que Antioquia es una región que comparte valores cimentados en el culto a la autoridad. De hecho, trabajando desde Dumezil, es posible observar que la sociedad antioqueña se estructura de acuerdo a tres figuras (o instituciones) que velan por la cohesión social a partir del control, la vigilancia y la subordinación:

1. Grupo de Autoridad. El padre representa la familia, el clan, la tribu, y su poder se ejerce sobre todos los miembros que comparten lazos sanguíneos con él, así como a los criados y empleados de su oikos familiar. Su mujer simbólicamente asume un rol jurídico, es decir, asume y promueve las reglas familiares inspiradas en el padre (machismo). Se debe recordar que el padre es Don Gilberto, y el núcleo familiar las asociadas. En este sentido, la madre, la cooperativa asume y promueve el cumplimiento de las normas del padre.
2. El sacerdote, se encarga de la relación entre la comunidad y lo mágico, lo divino, lo sobrenatural. La relación que se establece entre lo sobrenatural y lo comunal es de temor, temor a Dios, de subordinación a lo divino. Pablo Escobar, se rendía de rodillas con lágrimas en los ojos ante el púlpito donde se erigía una figura de la Virgen (Obra No Nacimos pa`semilla), prueba fehaciente de la importancia de este tipo de subordinación con lo divino en la cultura de la región. Otra muestra de esto es la confesión, que es un rito ineludible de todo paisa para expiar sus culpas o la persignación como señal de respeto ante la edificación del templo. Finalmente la utilización de un cuadro del Sagrado Corazón de Jesús en Fabricato, para lograr los niveles de producción exigidos por la empresa y eliminar el nivel de supervisión, da buena cuenta de este hecho. El sacerdote fue fundamental en la selección de las primeras jóvenes que configurarían la cooperativa, él debía ser el garante ante los padres de la joven, del mantenimiento de la moral y de las buenas formas de las hijas en el espacio de trabajo. Igualmente el uso de lenguaje religioso en las asociadas y en Carlos, denotan un fuerte apego a la moral religiosa, el respeto y el miedo a Dios. “A ellas hay que catequizarlas todo el tiempo”, “gracias a Dios tenemos trabajito”, son expresiones permanentes en el trabajo de campo.
3. El militar, vela por la defensa y el bienestar de la sociedad. En los parques antioqueños no es extraño ver a la Policía Ciudadana dictando clases de ética a infantes de entre 8 y 12 años los días sábado. El culto a figuras militares del pasado, como a José María Córdova, es

impronta Antioqueña. Las agrupaciones irregulares poseen la típica cadena de mando del ejército medieval y sus jefes son considerados dignos de reverencia y de culto. En este caso la representación militar la ejerce la empresa contratante, quien tiene una figura de poder que las asociadas no están dispuestas a cuestionar. Su obediencia ciega a los lineamientos que dicta la empresa contratante y el hecho de que estén dispuestas a crear innovaciones en relación con formas de mejorar los niveles de productividad y de calidad, tienen que ver con ello.

Así, la subordinación Antioqueña es creada y reproducida socialmente a través de un triple control al individuo: en su relación social con el padre y la madre, de la relación con lo sobrenatural que resulta de su afiliación a la iglesia y de su relación ideológica resultado de la labor policiva de las fuerzas del orden. Así, en este triple control social, se limita al individuo para hacerlo funcional a la sociedad, para “ser alguien en la vida” un dicho de la madre. Este control social es reforzado a través de la simbología utilizada en el contexto antioqueño. El líder empresarial es a su vez digno de culto, por su verraquera, por su empuje, su determinación; pero además es una figura paterna de obediencia obligada. Un gran atesorador.

### **Trabajo, familia y religión: pilares de la identidad moderna**

A partir del análisis realizado por importantes teóricos de la sociología como Berger, Bauman, Beck, Sennett, entre otros, Martínez (2006) afirma que la identidad en el paso a la modernidad “cambia de naturaleza y adquiere rasgos propios”, en este cambio, la autora distingue dos etapas fundamentales de la modernidad que afectan de forma diferenciada a la identidad, en la primera modernidad la identidad descansa sobre pilares sólidos, tales como el trabajo, la familia, la nación y la religión; estos pilares tienden a debilitarse en la segunda modernidad, lo que hace que la identidad se torne más inestable y frágil. Una forma de escapar a esta condición, afirma la autora, es adherirse a una identidad grupal, en ocasiones de carácter monolítico.

El análisis hasta aquí realizado, permite entender cómo la primera cooperativa analizada construye su identidad sobre pilares sólidos que le dan coherencia y sentido, y que le han permitido mantenerse viva durante tres décadas. Al mismo tiempo, el análisis de la segunda cooperativa permite entender que la construcción de una identidad sobre pilares debilitados, hacen de ella un constructo inestable y frágil, que rápidamente se rompe y no puede sostenerse en el tiempo. Entonces la pregunta emergente es ¿cómo sostener una identidad cooperativa construida en los pilares sólidos de la primera modernidad, para que sobreviva en la segunda modernidad, cuando los pilares han dejado de ser consistentes y permanentes? Ese es el reto del cooperativismo hoy, si esta pregunta se resuelve, la construcción de una esencia cooperativa sólida sería innegable, y sostenible en el tiempo.

## **La Identidad y la construcción del territorio**

Si se acepta la tesis de Gutiérrez (1999) de que la cultura se operativiza a través de los actores sociales que la portan (agency), entonces esta tesis puede ampliarse afirmando que la cultura sólo puede proyectar su eficacia a través de la mediación de la identidad (p.47-48). De donde es posible reconocer que, “en cuanto dimensión subjetiva de los actores sociales, la identidad no es más que el lado subjetivo de la cultura, resultante, (...) de la interiorización distintiva de símbolos, valores y normas” (p.48). En tal sentido, todo actor individual o colectivo se comporta en función de una cultura más o menos original, la ausencia de una identidad – cultura específica- lleva a la anomia y a la alienación, y conduce a la desaparición del actor social. De ahí que Giménez (1999) concluya que “la cultura puede influir sobre el desarrollo social y económico de una región solo por mediación de la identidad” (p.48); en otras palabras, “la identidad constituye una dimensión importante del desarrollo regional. Sin identidad no hay autonomía, y sin autonomía no puede haber participación de la población en el desarrollo de su región” (p.48).

El cooperativismo en su esencia pretende convertirse en un movimiento social-solidario que transforme el discurso individualizante de la economía y redistribuya la riqueza. Por ello, se propone como un modelo solidario que puede y debe influir en su territorio, asegurando el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, de sus grupos familiares ampliados y de su región en general. Su acción no se limita a la producción de bienes y/o servicios, como empresa de capital; su accionar va más allá, se construye como un referente social y solidario de creación de espacios de trabajo, de acción solidaria en la comunidad y de educación permanente de los asociados y la comunidad. La comunidad y el territorio se convierten en un espacio de acción por excelencia, de la solidaridad y de la cooperativa. El análisis documental y el trabajo de campo permiten verificar este papel de la economía solidaria en la construcción del territorio.

### **Primera y segunda modernidad. Identidad: pasado, presente y futuro**

En la discusión alrededor de la construcción de la identidad en la primera y en la segunda modernidad, ligada al concepto de la ética del trabajo y la ética del placer, es posible hacer algunas identificaciones en las organizaciones objeto de estudio. La primera organización objeto de estudio construye su identidad sobre los pilares de la primera modernidad, la familia, el trabajo, la religión, y el pensamiento conservador de orden social, político y religioso. Identidad construida sobre la base de un territorio y de una memoria colectiva que comparte los elementos de la cultura territorial. Emerge sobre un concepto de trabajo que identifica, que da honor, que da sentido, que construye sujetos que se validan en su trabajo duro y en el esfuerzo, en el sacrificio, en la palabra empeñada y en la responsabilidad y la disciplina. Todos ellos pilares del ethos antioqueño que forjó ciudades y empresas. El gran mito antioqueño que hoy por hoy se reifica en los atesoradores.

La segunda organización objeto de estudio es el resultado de un intento por imitar el fenómeno de éxito de la empresa de capital que apoyó la creación de las primeras cooperativas, así otra empresa de capital ubica sus cooperativas en territorios del oriente antioqueño. Pero el efecto no es el mismo, el territorio puede ser el mismo, pero la segunda modernidad ha emergido en ese territorio. Ya los pilares otrora fundamentales para la configuración de la identidad han cambiado, la memoria colectiva no puede construirse sobre los mismos pilares, podrá construirse otra memoria colectiva, sobre elementos diferentes de la cultura. Una cultura permeada por décadas de narcotráfico, dinero fácil y grandes riquezas sin esfuerzo, que atesoran la ética del placer por encima de la ética del trabajo. Territorios que han sido objeto del accionar de diversos grupos al margen de la ley, guerrilla, paramilitares, delincuencia común y narcotráfico, así como trata de personas, mujeres y niños. El escenario ha cambiado, el territorio es el mismo pero ha cambiado, se ha transformado. Por ello la identidad cooperativa de la segunda organización no logra construirse, no logra institucionalizarse, no se legitima en la organización misma entre sus asociados trabajadores.

Esa es la diferencia fundamental entre una cooperativa de trabajo asociado que sigue los lineamientos de la cooperación, la solidaridad, la participación, que ha construido una esencia cooperativa que la diferencia y la vuelve única; frente a una pseudocooperativa, un remedo de empresa temporal que funge como cooperativa para desregularizar la mano de obra y subcontratarla a precios muy bajos. Esto evidencia el paso de la región estudiada de la primera a la segunda modernidad. La pregunta que emerge a continuación es ¿será posible que la primera cooperativa objeto de estudio mantenga su memoria colectiva y su identidad cooperativa en un territorio que ha cambiado sus elementos culturales? Es la pregunta que ha estado rondando la cabeza de la investigadora desde el inicio de esta tesis doctoral. ¿Cómo sostener la identidad cooperativa en una cultura que ha cambiado? ¿Cómo incorporar estos cambios y las nuevas lógicas de pensamiento, de acción y de vida de los sujetos individuales sin perder la esencia cooperativa?

Este es el gran reto de la organización y de su cuadro directivo. Hasta ahora ha sido posible por la construcción de memoria colectiva soportada en el padre, el fundador, la madre, la organización, el jefe de planta, el grupo de relevo generacional que institucionaliza el mensaje, el proceso de adoctrinamiento permanente del que habla el jefe de planta, pero también tiene que ver con el hecho de que muchas de las asociadas-trabajadoras llevan muchos años en la organización, donde prácticamente han construido su vida, han logrado consolidar sus familias, darle vivienda digna a sus hijos, estudio superior y oportunidades que de otra forma difícilmente habrían tenido. Mientras ellas sigan en el proceso y el cuadro directivo tenga claro el componente administrativo, financiero, económico, educativo, humano y social de la cooperativa, es posible que la memoria colectiva se adapte a los cambios, sin sufrir mayores problemas con la esencia cooperativa. Pero, ¿qué sucederá cuando un gran contingente de asociadas-trabajadoras empiecen a jubilarse y haya que incorporar nuevas asociadas a la organización, más jóvenes, permeadas por los cambios culturales presentes en el territorio? En

ausencia de una fuerte educación cooperativa, es posible que la organización tenga sus años contados. Sin embargo, con un fuerte componente educativo de los nuevos asociados, es posible que la organización soporte el cambio y salga avante frente a él sin perder su esencia cooperativa. Esto solo el tiempo lo dirá.

## **No futuro**

El análisis sobre la segunda modernidad, el postmodernismo o la modernidad líquida, como la denominan los autores que trabajan sobre ella, no deja más que preguntas desalentadoras sobre la sostenibilidad de modelos cooperativos y solidarios, fundados en un gobierno y una identidad cooperativa que propenda por objetivos económicos-financieros y humano-sociales, capaz de inferir en la sociedad y generar todo un impacto ético y de responsabilidad social empresarial en los diferentes territorios donde se encuentran ubicadas. Ejemplos validos de este modelo se soportan en la región Vasca española, donde el grupo Euskadi y la Cooperativa Mondragón han generado un impacto realmente sólido sobre la comunidad vasca; o las empresas recuperadas por trabajadores argentinos que no fueron devueltas a sus dueños, o los Kibutz en Israel, o los mercados campesinos veganos de Francia, por mencionar algunos. Sin embargo, esa amalgama entre las nuevas lógicas económicas de desregulación del trabajo y desterritorialización del empleo, junto a la saturación del mercado de masas con publicidad y mercadeo invasivo, que ha permeado el espacio privado de los sujetos para convertirlos en dignos seguidores del mercadeo. La caída de las instituciones otrora fuertes como el Estado-nación, la Iglesia, las Instituciones de Educación Superior, entre otras, que configuraban parte del imaginario colectivo y soportaban la construcción de los ideales de la primera modernidad. El cambio de identidad del hombre moderno al hombre postmoderno, líquido, sin ataduras y crucialmente hedónico y nihilista, para quien el pasado no existe, por ello no hay que preocuparse o tener conciencia de los eventos pasados, ese sujeto acrítico para quien la culpa ha desaparecido, con el presente corto que hay que vivir y disfrutar, la gran bandera del hedonismo de mercado, y para quien el futuro no existe, la ausencia de sentido de los nihilistas. La transformación en los modelos de producción, en las formas de contratación, en el concepto mismo de trabajo, de pertenencia, de lealtad, de seguridad. La emergencia de una falsa libertad a cambio de sacrificar la seguridad, pero con altos panópticos de control que disciplinan y castigan a todo aquel que se sale del esquema propuesto por la segunda modernidad –y sus grandes transnacionales-.

¿Cómo puede una propuesta solidaria, participativa, cooperativa, comunitaria, sobrevivir en un individualismo capitalista salvaje? ¿Cómo puede sobrevivir la esencia cooperativa en un mercado que cada vez se vuelve más inhumano? ¿Cómo pensar que una sola golondrina hace verano?

Esta tesis deja un sinsabor gigante, pero una gran esperanza también. No se trata de un movimiento de masas que acabe con un capitalismo que enajena y vulnera los derechos del trabajador asalariado, porque ese trabajador asalariado ya no existe y la masa con deseos de

movilizarse tampoco. Solo existen sujetos individuales luchando por sobrevivir en una economía de mercado salvaje. Sin embargo, movimientos como los de la “primavera árabe”, o el levantamiento de los estudiantes en la Universidad de Zulia en Venezuela, hechos aislados, diásporas en el aire, que empiezan a hacer ruido, que buscan cambios, soluciones, que preguntan, que cuestionan, que problematizan la realidad, constituyen un ideal del verano, que algún día llegará. Constituyen el deseo de un futuro probable y un futuro deseado.

Tal vez las cooperativas de trabajo asociado que conservan su esencia cooperativa no sean el modelo perfecto ideal de emancipación del trabajador, tampoco constituyen un espacio para volverse millonario y poder vivir las ventajas de una economía de mercado. Pero sin lugar a dudas constituye un lugar de valoración del ser humano, de su trabajo y de su capacidad como sujeto pensante capaz de aportar a una organización. Y esto, que parece nada, es quizás mucho para aquellos que día a día viven la desesperanza de un mercado laboral más desregularizado y más inhumano, frente a un mercado que ofrece dulces manjares, a los que puedes acceder sólo con dinero electrónico, la gran promesa del siglo XXI. Tal vez no es el modelo ideal, pero sin lugar a dudas configura una opción de vida digna para estas personas y afecta no sólo a sus familias, sino a las personas que dentro del territorio tienen contacto con ellas. En este sentido, es un modelo válido de humanización del mercado de trabajo y de opciones de economía social y solidaria para un desarrollo sustentable.

En otras palabras, como afirma Martín-Barbero (2010), soportado en Laclau (1996), la comprensión del multiculturalismo democrático es decisivo frente a los viejos y pesados lastres del mesianismo que revive hoy en día, junto a los particularismos atrapados en la lógica del apartheid, afirma un universal que emerge de lo particular pero no como algo que subyace en su adentro sino como horizonte siempre lejano, como símbolo de una plenitud ausente que moviliza a las sociedades a extender los derechos a la igualdad a más y más diferencias. No hay diferencia que pueda manifestarse como tal por fuera de la comunidad con la que comparte los derechos en que se basan sus reivindicaciones. Y sin valores universales no hay posibilidad de convivencia entre identidades de grupos particulares.

Al respecto, en esa mirada de lo político, Ch. Mouffe (1996) se pregunta ¿qué tipo de relación puede establecerse entre identidad y alteridad de manera que se desactive el peligro de exclusión? (p.7). En la demarcación entre un nosotros y un ellos, toda identidad implica la tentación de convertir al otro en enemigo que amenaza mi identidad, la personal y la de mi grupo. En la postura del multiculturalismo el debate sobre las identidades adquiere un punto máximo de tensión, afirma Martín-Barbero (2010, p. 86). E. Hobsbawn (1996) se pregunta ¿qué tienen que ver las políticas de identidad con el proyecto emancipatorio de la izquierda? Al respecto el autor afirma que mientras las identidades de hoy parecen más una camiseta que la piel, por su carácter intercambiable, camaleónico y de combinación, los grupos de izquierda se movilizan por “causas grandes y universales”. Para el autor las políticas de identidad son problemas de minorías y las alianzas entre minorías al agruparse en torno a identidades que se

definen negativamente, serán siempre alianzas en peligro de desintegrarse ante el menor conflicto interno. Desde el feminismo de izquierda, Chantal Mouffe (1996) identifica el proyecto de la emancipación hoy con una profundización de la democracia cuyas claves se hallan en el multiculturalismo. Esto se debe a que, lo que pone en juego, la diversidad y el conflicto de las identidades, no es sólo de orden cultural sino político: ellas son hoy el escenario y el objeto de combates políticos, y aún más, ellas conforman el territorio primordial del ejercicio de la hegemonía.

En este sentido, para responder a la pregunta, la autora se propone separar lo político –la dimensión de hostilidad y antagonismo entre los humanos- de la política –la construcción de un orden que organice y posibilite la convivencia humana siempre conflictiva-. La imposibilidad de pensar un orden humano sin conflicto, hace que el desafío crucial que hoy se le plantea a la democracia sea cómo transformarse en una “democracia pluralista”, capaz de asumir la discriminación nosotros/ellos de manera que la posición de ellos sea reconocida como legítima. Lo que a su vez implica que las pasiones no sean relegadas a la vida privada sino puestas en escena por procedimientos agonísticos: de lucha que no busca aniquilar al otro, pues el otro también tiene derecho al reconocimiento y a la vida. La democracia se vuelve escenario de la emancipación cuando exige sostener la tensión entre la identidad como individuos y como ciudadanos, pues sólo a partir de esa tensión se hará posible sostener colectivamente la otra, la tensión entre diferencia y equivalencia (igualdad). Esto permitirá salir de la ilusoria búsqueda de una reabsorción de la alteridad en un todo unificado. Así como la alteridad es irreductible, la democracia pluralista debe verse como un “bien imposible”, que sólo existe mientras no se pueda lograr perfectamente.

### **El cooperativismo en Antioquia, no es un proyecto nuevo**

Con la contextualización del cooperativismo en Antioquia, queda claro que las cooperativas no hacen parte de una tendencia nueva en la economía de la región, de hecho, constituyen un eje articulador de mejoramiento de calidad de vida y de modernización de las ciudades antioqueñas, durante el siglo XX. En este sentido, ni configura un caso aislado al desarrollo de Antioquia, ni constituye una medida desesperada del mercado para desregularizar el proceso productivo y la mano de obra. Las empresas de capital acuden a un modelo existente para acelerar su transformación productiva y la desregularización del empleo. Por lo tanto, ni es un modelo nuevo, ni responde exclusivamente al periodo postfordistas de desregularización y liberalización del trabajo. Ha hecho parte, durante muchos años, de la memoria colectiva de una comunidad que ha encontrado en este fenómeno una forma de reivindicación de los derechos de los trabajadores, al tiempo que facilita el mejoramiento de su calidad de vida.

Al respecto Zabala (2004), afirma que la multitudinaria presencia de empresas de corte social y solidario en Antioquia, variadas en cuanto a sus actividades económicas y sociales, diversas en cuanto a su tamaño y extensión, multicolor en cuanto al establecimiento bajo múltiples formas

jurídicas, es una gran fortaleza de la formación socioeconómica antioqueña, la cual aprovechada creadoramente forjará nuevos porvenires.

### **La gran paradoja**

A partir de los argumentos marxistas de la escuela regulacionista trabajados por Betancur (2009) es posible demostrar por un lado que la creación de las cooperativas de trabajo asociado no es un problema aislado de la lógica política territorial de la región, y por otro, que no constituye “únicamente” un proceso emergente solidario y cooperativo de parte de los trabajadores del sector textil-confección antioqueño, al contrario, responde a todo un esquema de reconfiguración de valor y de riqueza en la región. En este sentido, se vulneran los principios fundamentales del cooperativismo, la autonomía y la libertad. Pero aquí hay que trabajar la forma cómo se transforman, pues si bien desde el análisis se percibe el cambio y los hilos de poder detrás de él, en la realidad de los trabajadores cooperativizados, todo emerge como un gran sueño emancipador generador de trabajo, sustento y calidad de vida. He aquí la gran paradoja.

Al respecto, sería bueno recordar que en los capítulos 3, 4 y 5, se trabajó sobre los tres grandes componentes de análisis que ayudaron a explicar esta paradoja. En el capítulo 3 se abordó la transformación del modelo productivo en la región, como consecuencia de un cambio del modelo en el país y en el mundo en general, lo que permitió comprender la forma en que se dio este cambio, soportado en toda una desregularización del campo de trabajo, para facilitar que la empresa de capital pudiera ser competitiva a partir de la disminución de costos, especialmente los generados por manufactura. En el capítulo 4, se da cuenta de la configuración de un gobierno cooperativo, el cual debía estar soportado “teóricamente” desde la participación, la democracia, la toma de decisiones y el ejercicio de poder y control mancomunado. Se trató de comprender desde un análisis interdisciplinario y multicomplementario del poder, cómo se configuró la participación, la democracia, la toma de decisiones conjunta y el control cooperativo, desde postulados de liderazgo, institucionalización, adoctrinamiento, normalización y control, disciplinamiento y castigo. Finalmente en el capítulo 5 se trabajó la configuración identitaria cooperativa, que permitió entender cómo las CTA estudiadas, construyeron, desde arquetipos, símbolos, artefactos y el uso del lenguaje todo un discurso solidario que justificaba un esfuerzo conjunto a favor de la empresa de capital, el cual se institucionaliza a través de la educación-formación solidaria. Además, se entendió cómo la unión de elementos culturales asociados a un territorio permitían la construcción de una memoria colectiva que alimentaba de manera permanente una identidad colectiva que soportaba la diferencia entre la empresa de capital y la empresa social-solidaria, objeto de análisis.

Esta paradoja inherente al objeto de estudio, no era posible entenderla o explicarla desde una mirada institucional del cooperativismo, o una mirada funcional-estructuralista del managerialismo, requería además, al perspectiva crítica de Weber, la mirada de la teoría de la



organización y los estudios organizacionales, desde los aportes de la ciencias sociales y humanas a la comprensión del poder y de la identidad, pasando por los estudios críticos de la gestión, hasta llegar a componentes de análisis de la postmodernidad, miradas posestructuralistas fundamentadas en las ideas de Foucault especialmente. Un abordaje diferente del tema y de la paradoja, habrían sido inconclusos, incompletos y totalmente parcializados. Por ello este tema en general y el objeto de estudio en especial, permiten comprender la necesidad de una mirada interdisciplinaria de la investigación organizacional para abordar la complejidad del fenómeno.

### **Estilos de dirección y multiculturalidad en el territorio colombiano**

Por ello, quizá un aporte teórico importante de esta tesis doctoral será alimentar la discusión en el campo de la administración y las organizaciones, alrededor de los estilos de dirección y sus características particulares, especialmente a la hora de pensar el “estilo paisa” de dirección; a la vez que alimenta la reflexión sobre la multiculturalidad presente en los diferentes territorios que constituyen nuestro país, Colombia.

### **Futuras líneas de investigación**

Identidad individual e Identidad colectiva. Del sujeto a la acción colectiva, en un proceso de socialización permanente.

Identidad individual, memoria colectiva y territorio. Adaptación y cambio permanente.

Identidad y Modernización. Entre el mantenimiento del statu quo y la posibilidad de adaptarse para sobrevivir en el tiempo.

Identidad individual y colectiva en la segunda modernidad. Cómo las formas de desregulación de las relaciones de trabajo afectan la consolidación de una identidad individual y colectiva fuertes.

El cooperativismo es una mirada desesperada a la anomia o es una respuesta adaptativa a las condiciones del entorno?

Identidad individual, memoria colectiva y territorio frente al cambio generacional. ¿Muerte, destrucción creativa o formas adaptativas de gestión solidaria?

¿Cómo construir esencia cooperativa en la segunda modernidad?

Viabilidad del cooperativismo en la segunda modernidad: ¿pureza ideológica, fusión híbrida o transformación en empresas de capital?

# Referencias Bibliográficas

---

- Abello, J. (2005). Cooperativismo como alternativa empresarial al problema laboral. *Revista de Derecho*, 23, 322-340.
- Acero, C. (2007). Trabajo asociado cooperativo. Alternativa de generación de ingresos y de desarrollo humano en condiciones de equidad y dignidad. Bogotá: Ascoop, Mimeo.
- ACI. (1995, septiembre de 1995). Declaración sobre identidad cooperativa. Paper presented at the XXXI Congreso de la ACI, Manchester, Ginebra.
- ACI. (1966). Principios cooperativos reiterados en el 23o Congreso de la A.C.I. reunido en Viena en 1966, *Mundo Cooperativo*, *El Periódico de las cooperativas*. Retrieved from [http://www.notimutual.com.ar/cooperativismo/amplia\\_principios1.html](http://www.notimutual.com.ar/cooperativismo/amplia_principios1.html).
- Ackerley, M. I. (2008). Socialismo utópico, la crítica de C. Marx y F. Engels. Su vigencia en el siglo XXI. *Eikasia. Revista de filosofía*, III (16), 152-161.
- Achugar, H. (1999). Parnasos fundacionales, letra, nación y Estado en el siglo XIX. *Revista Iberoamericana* (178-179), 13-31.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1994). *Observational Techniques*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. California: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Aguiar, S. (2008a). Notas sobre la Sociología del Trabajo Hoy en Chile. *Cuadernos de Estudio del Trabajo EDT*, 7.
- Aguiar, S. (2008b). Inquisiciones sobre la Economía del Tiempo. La conformación de la figura del trabajo precario. *Cuadernos de Estudio del Trabajo EDT*, 5.
- Aguirre, A. (1995). Etnografía. In A. Aguirre (Ed.), *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. México: Alfaomega, Marcombo S.A.
- Aguirre, S. (1995). Entrevistas y cuestionarios. In A. Aguirre (Ed.), *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. México: Alfaomega, Marcombo S.A.
- Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación*. (4 edición en español). Cali, Valle: Gaëtan Morin Éditeur.
- Aktouf, O. (2001). *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones. Una introducción al procedimiento clásico y una crítica*. Cali, Valle: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
- Aktouf, O. (2009). *La administración entre tradición y renovación* (Cuarta edición en español ed.). Cali, Valle: Editores Artes Gráficas del Valle.
- Aktouf, O., & Chrétien, M. (1995). *Antropología de la comunicación y cultura organizacional*. *Cuadernos de Administración*, 20.

- Alcouffe, A., & Souhaila, K. (2003). Enfoque económico de las competencias de la firma. Hacia una síntesis de las teorías neoinstitucionales y evolucionistas. Cinterfor, Boletín No. 154.
- Álvarez, J. F. (2007). La responsabilidad social en cooperativas de trabajo asociado en Bogotá: una mirada desde su naturaleza empresarial y asociativa. In U. C. d. C. Instituto de Economía Social y Cooperativismo - INDESCO - (Ed.), Notas de Investigación, Papel de Trabajo 002/2007. Bogotá.
- Álvarez, J. F., & Gordo, M. (2007). Gestión y especificidad laboral de las cooperativas de trabajo asociado de Bogotá. Paper presented at the I Semana Internacional de la Solidaridad, Bogotá
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1988). Teorías sobre la cultura organizacional. Cultura organizacional. Bogotá: Legis Editores.
- Allen, J., & Nick, H. (1996). Fragments of Industry and Employment. In R. Crompton, D. Gallie & K. Purcell (Eds.), Changing forms of employment, organisations, skills and gender (pp. 65-82). London: Routledge Editions.
- Amado, G. (1988). Cohésion organisationnelle et ilusion collective. Reveu Francaise de Gestion, 69.
- Amézquita, C. (2008). La industria manufacturera en Colombia 1995-2005. REvista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Militar Nueva Granada, XVI (2).
- Anguera, M. T. (1995). La observacion participante. In A. Aguirre (Ed.), Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural. México: Alfaomega, Marcombo S.A.
- Appiah, K. A. (2007). La ética de la identidad. Buenos Aires: Katz Editores.
- Arango, L. G. (1991). Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982. Medellín: Universidad de Antioquia y Universidad Externado de Colombia.
- Arango, L. G. (1994). Modernización, Identidad de género y cultura en la Industria: el caso de los textiles. Revista Colombiana de Psicología (3), 117-124.
- Arango, L. G., & López, C. M. (1999). Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. Colombia: Utópica Ediciones.
- Arboleda, O. L. (2000). Caracterización histórica de algunas prácticas de economía solidaria en Medellín 1930-1972. Medellín: Funlam.
- Archila, M. (1991). Cultura e identidad obrera. Colombia 1910-1945. Santafé de Bogotá: CINEP.
- Arias, O. (2009). La autonomía del trabajador cooperativo subcontratado por la industria textil de Medellín. Magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT, Medellín.
- Aricapa, R. (2006a). Las cooperativas de trabajo asociado en el Puerto de Buenaventura. Caos y degradación laboral. Documentos de la Escuela, 59.
- Aricapa, R. (2006b). Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. Flexibilización o salvajismo laboral. Documentos de la Escuela, 58.
- Aricapa, R. (2007a). Las cooperativas de trabajo asociado en el puerto de Buenaventura: caos y degradación laboral. Cultura y Trabajo, 70.

- Aricapa, R. (2007b). Las cooperativas de trabajo asociado en la agroindustria de la palma africana. Desierto verde y ruina laboral. Documentos de la Escuela, 62.
- Aricapa, R. (2007c). Desierto verde y ruina laboral. Cultura y Trabajo, 71.
- Aricapa, R. (2008a). Las cooperativas de trabajo asociado en el sector textil antioqueño. La negación del trabajo decente. Documentos de la Escuela, 73.
- Aricapa, R. (2008b). Las cooperativas de trabajo asociado en el sector salud. La cadena del dolor. Documentos de la Escuela, 72.
- Aronowitz, S. (1995). Reflections on Identity. In J. Racjchman (Ed.), *The Identity in Question*. New York: Routledge.
- Badham, R., & Jürgens, U. (1998). Images of good work and the politics of teamwork. [Special Issue on Good Work and Productivity]. *Economic and Industrial Democracy*, 19(1), 33-58.
- Badia, A. (1998). *Calidad: enfoque ISO-9000*. Bilbao: Deusto.
- Badia, A., & Bellido, S. (1999). *Técnicas para la gestión de la calidad*. Madrid: Tecnos.
- Bakaikoa, B., Errasti, A. M., & Begiristain, A. (2004). Gobierno y democracia en los grupos empresariales cooperativos ante la globalización: el caso de Mondragón Corporación Cooperativa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 48, 53-77.
- Balandier, G. (1988). *Le désordre: éloge du mouvement*. Paris: Fayard.
- Barajas, D. (2009). *El péndulo de la violencia: rupturas y continuidades del conflicto en Antioquia Medellín*, Antioquia: IPC, Instituto Popular de Capacitación.
- Barber, B. R. (1992, March). Jihad vs. McWorld. *The Atlantic Monthly*.
- Bardelli, P. (1996). *Le modèle de production flexible*. Paris: Presses Universitaires de France, PUF.
- Barth, F. (1976). *Introducción a Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Basch, L., Schiller, N. G., & Szanton, C. (1995). *Nations Unbound, Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation States*. Australia: Gordon and Breach Publishers.
- Bassand, M. (1981). *L'Identité régionale*. Saint Saphorin, Suiza: Editions Georgi.
- Bassand, M., & Hainard, F. (1990). *Culture et regions d'Europe*. Lausanne, Suiza: Presses Polytechniques et Univeritaires Romades.
- Bastidas, O., & Richer, M. (2001). Economía social y economía solidaria: intento de definición. *Capaya, Revista Venezolana de Economía Social*, 1(1), 17-28.
- Baud, P., Bourgeat, S., & Bras, C. (1997). *Dictionnaire de géographie*. París: Hatier.
- Bauman, Z. (1993). Le sfide dell'etica. In J. Zaar (Ed.), *O malestar na pós-modernidade*. Milan: Feltrinelli.
- Bauman, Z. (1996). From Pilgrim to Tourist-or a Short History of Identity. In H. e. al. (Ed.), *Questions of Cultural Identity*. London: Sage Publications.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Bauman, Z. (2002). *La cultura como praxis*. Barcelona: Paidós.

- Bauman, Z. (2003). *Comunidad. En busca de la seguridad en un mundo hostil*. Madrid: Siglo XXI.
- Bauman, Z. (2004). *Identity*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1998a). *Individualización de la desigualdad social: la destradicionalización de las formas de vida de la sociedad industrial*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U., & Beck, E. (1995). *The normal chaos of love*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U., & Beck, E. (1996). *Individualization and Precarious Freedoms: Perspectives and Controversies of a Subject Oriented Sociology*. In P. Heelas, S. Lash & P. Morris (Eds.), *Detraditionalization* (pp. 23-48). Oxford: Blackwell.
- Bédard, R. (2004). *Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. La trilogía administrativa*. *Administer*, 4, 80-108.
- Bedoya, R., & Caruso, N. (2006). *Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado*. *Ensayos Laborales*, 15.
- Bellah, R. K. (1989). *Hábitos del corazón*. Madrid: Alianza.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (2007). *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life*. California: University of California Press.
- Benavides, E. (2009). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. *Deslinde, Cedetrabajo*, 44, 1-19.
- Berger, P. L., Berger, B., & Kellner, H. (1979). *Un mundo sin hogar. Modernización y conciencia*. Santander: Sal Terrae.
- Berger, P. L., & Kellner, H. (1965). *Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit*. *Soziale Welt*(3), 220.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1997). *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*. Barcelona: Paidós.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad* (decimoséptima ed.). Buenos Aires: Amorrortu.
- Berle, A., & Means, G. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- Bermúdez, M. A. (2010). *Comportamiento del mercado laboral en Colombia*. Documentos OEE-09. Bogotá: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- Bermúdez, R. E., & Van-der-Huck, F. (2007). *El trabajo en Drypers Andina de Colombia: firma global-producción local*. Bogotá: Mimeo.
- Bernard, H. R. (2006). *Research Methods in Anhtropology. Qualitative and Quantitative Approaches*. New York: Altamira Press.
- Bernice, M. (1981). *A Sociology of Contemporary Cultural Change*. Oxford: Basil Blackwell.
- Bertullo, J. (2007). *El cooperativismo en la sociedad global ¿pervivencia de una utopía o forma emergente de organizar la renta del capital? Una óptica desde las cooperativas de trabajo asociado*. In U. IRECUS - Faculté d'administration Université de Sherbrooke (Ed.), *El rol de las cooperativas en un mundo globalizado* (pp. 90-108). Québec, Canadá: UniRcoop.

- Betancur, M. S. (2009a). El mal-estar tras la moda. Especialización Regional y Trabajo en la Industria Textil-Confección en Antioquia. Medellín, Antioquia: Colciencias, Colombia e Instituto Popular de Capacitación, IPC.
- Betancur, M. S. (2009b). Nuevas formas de regulación del trabajo en un contexto de globalización económica: el caso de la cadena textil confección en Antioquia. In J. C. Neffa (Ed.), Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales (Vol. 2, pp. 89-138). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO: CAICYT.
- Betancur, M. S., Urán, O. A., & Stienen, Á. (2001). Cadenas productivas y redes de acción colectiva en Medellín y el Valle de Aburra. *Economía, Sociedad y Territorio*, III (10), 221-259.
- Bhabha, H. K. (1977). *Nation and Narration*. London: Routledge.
- Bhabha, H. K. (1990). *Nation and Narration*. London: Routledge.
- Blanchard, K., Carlos, J., & Randolph, A. (1996). *Empowerment takes more than a minute*. San Francisco: Berret Koelher Publishers.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (1992). *Reassessing Human Resource Management*. Londres: Sage.
- Boltanski, L., & Chiapello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bonavia, T., & Quintanilla, I. (1999). Creencias directivas y participación de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(3), 367-383.
- Bonazzi, G. (1993). Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas. *Sociología del Trabajo* (18), 3-22.
- Bonilla, R. (2002). Informe Final. Proyecto Observatorios Regionales de Empleo. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Universidad Nacional de Colombia.
- Boulianne, M. (2003). *Economie solidaire et mondialisation*. *Revue du Mauss*(21).
- Bourdieu, P. (1980). L'identité et la représentation. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*(35), 63-72.
- Bourdieu, P. (1985). Dialogue à propos de l'histoire culturelle. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*(59).
- Boyer, R., & Freyssenet, M. (1996). Emergencia de nuevos modelos industriales. *Sociología del Trabajo* (27), 23-54.
- Boyle, J. S. (2003). Estilos de etnografía. In J. M. Morse (Ed.), *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia, Facultad de Antioquia, Contus.
- Braudel, F. (1986). *Identité de la France*. París: Éd. Arthaud-Flamarion.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Bravo, P. (1998). *Socialismo premarxista* -G. Babeuf, H. de Saint-Simon, S. de Sismondi, Ch. Fourier, R. Owen, P. Leroux, L. Blanc, L.A. Blanqui, P.J. Poudhon, W. Weitling. Madrid: Tecnos.
- Brunner, J. J. (1996). *Cartografías de la modernidad*. Santiago de Chile: Dolmen.

- Bruyn, S. T. (1966). *The Human Perspective in Sociology: The Methodology of Participant Observation*. New York: Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- Buck-Morss, S. (1981). *Origen de la dialéctica negativa*. México: Siglo XXI editores.
- Bucheli, M. (2002). El proceso de crecimiento y permanencia de una cooperativa rural en Colombia: el caso de la cooperativa de ahorro y crédito para el desarrollo solidario de Colombia, COOMULDESA. In J. M. Silva & R. Dávila (Eds.), *Gestión y Desarrollo, la experiencia de las cooperativas en Colombia* (pp. 261-296). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Butler, J. (1987). *Subjects of Desire. Hegelian Reflections in Twentieth-Century France*. New York: Columbia University Press.
- Cabrera, M. (2012). Especial: "El 2012". La puesta en marcha del TLC con Estados Unidos, Razon pública.
- Camacho, K. (2008). *Las confesiones de las confecciones. Condiciones laborales y de vida de las confeccionistas de Medellín*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Campbell, C. (1989). *The Romantic Ethic and the Spirit of Modern Consumerism*. Oxford: Blackwell.
- Candau, J. (1998a). *Mémoire et identité*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Candau, J. (1998b). *Memoria e Identidad*. Buenos Aires: Ediciones Sol.
- Cañas, J. J. (2003). Ganarás el pan con el sudor de tu frente. Sociedad salarial y culto al trabajo a mediados del siglo XX en Medellín. *Ensayos Laborales*, 8.
- Capella, J. R. (1997). *Fruta prohibida*. Madrid: Trotta.
- Capra, F. (2003). *Las conexiones ocultas: implicaciones sociales, mediambientales, económicas y bioógicas de una nueva visión del mundo*. Barcelona: Anagrama.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castel, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. . *Archipiélago, Cuadernos de Crítica de la Cultura*, 21, 27-36.
- Castel, R. (2004a). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castellanos, G., Grueso, D. I., & Rodríguez, M. (2010). *Identidad, cultura y política. Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. México: LXI Legislatura Cámara de Diputados, Conocer para Decidir, en apoyo a la investigación académica; Programa Editorial Universidad del Valle; Miguel Ángel Porrúa, librero editor.
- Castells, M. (1999). *La era de la información (Vol. 2)*. Madrid: Alianza.
- Castillo, D. (2002). Estudio de caso: las cooperativas de trabajo asociado vinculadas al sector de la palma africana del piedemonte llanero. In J. M. Silva & R. Dávila (Eds.), *Gestión y desarrollo: la experiencia de las cooperativas en Colombia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Castillo, D. (2008). *Cooperativas colombianas frente a los procesos de integración regional y de globalización. Informe final de Investigación. Síntesis II - Cooperativas de Trabajo Asociado*. Unidad de Estudios Solidarios, Instituto de Estudios Rurales, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

- Castillo, D. (2008a). Casos de cooperativas colombianas frente a los procesos de integración regional y de globalización. Estudio de caso Coohilados del Fonce Ltda. Proyecto: Impactos de la integración regional del Mercosur sobre el sector cooperativo. Unidad de Estudios Solidarios, Instituto de Estudios Rurales, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Castillo, D. (2008b). Casos de cooperativas colombianas frente a los procesos de integración regional y de globalización. Estudio de caso ECOSESA. Proyecto: Impactos de la integración regional del Mercosur sobre el sector cooperativo. Unidad de Estudios Solidarios, Instituto de Estudios Rurales, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Castillo, D., & Rodríguez, N. (2007). El cooperativismo de trabajo asociado en Colombia: una aproximación descriptiva. Documento no publicado. Unidad de Estudios Solidarios, Instituto de Estudios Rurales, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Castillo, J. J. (1991). Las nuevas formas de organización del trabajo (segunda ed.). Madrid: Ministerio del Trabajo.
- Celis, J. C., & Valencia, N. Y. (2012). La deslaboralización de los empacadores en los supermercados colombianos. In J. C. Celis (Ed.), La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. Medellín, Santiago de Chile: CLACSO y Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical.
- CICOPA. (2005). Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado. In A. y. d. S. Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial, CICOPA (Ed.).
- Colombia, P. d. I. R. (diciembre 27 de 2006). Decreto 4588.
- Colombia, P. d. I. R. d. (2011). Decreto 2025 de 2011. Bogotá.
- Colombia, R. d. (4 de agosto de 1998). Ley 454.
- Colombia, R. d. (7 de septiembre de 2004). Decreto 2879.
- Colombia, R. d. (8 de junio de 2011). Decreto 2025.
- Colombia, R. d. (23 de diciembre de 1988). Ley 79.
- Colombia, R. d. (27 de diciembre de 2006). Decreto 4588.
- Colombia, R. d. (1982). Ley 21.
- Colombia, R. d. (1988). Ley 89.
- Colombia, R. d. (1991). Constitución Nacional.
- Colombia, R. d. (2008). Ley 1233.
- Colombia, R. d. (2010). Ley 1429.
- Colombia, R. d. (septiembre de 2004). Decreto 2996.
- Comisión-Andina-de-Juristas. (1994). Urabá. . Bogotá: Códice.
- Concatti, G. E. (2009). La primera escuela de Frankfurt. Una crítica a la cultura occidental para revisar y reflexionar. KAIROS, Revista de Temas Sociales, 13(24).



- Confecoop. (2009). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia. *Observatorio Cooperativo*, 11, 28.
- Conti, R. F., & Warner, M. (1993). Taylorism, new technology and just-in-time systems in Japanese manufacturing. *Work and Employment*, 8(1), 31-42.
- Cooley, C. H. (1922). *Human nature and the Social order*. Chicago: University of Chicago Press.
- Coque, J. (2005). ¿Cómo seguir compartiendo soluciones? La gestión del ciclo de vida cooperativo. *Capaya, Revista Venezolana de Economía Social*, 5(9), 4-22.
- Coque, J. (2008). Puntos fuertes y débiles en las cooperativas desde un concepto amplio de gobierno empresarial. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 95, 65-93.
- Coque, J. (s.f.). ¿Es inevitable perder la gestión participativa durante la vida de una cooperativa? , 2009, from [www.univ-tlse2fr/cerises/download/redirec.php?id=222](http://www.univ-tlse2fr/cerises/download/redirec.php?id=222)
- Coque, J., Dávila, R., & Mataix, C. (2000). Teoría sobre gobierno de cooperativas frente a experiencias en los andes orientales colombianos. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 70.
- Cornforth, C. J. (1996). *Governing non-profit organisations: heroic myths and human tales*. Working Paper. Open Business School, Milton Keynes.
- Cornforth, C. J. (2002). *The Governance of public and non-profit organisations*. London: Routledge.
- Correa, G. (2008). Crecimiento y déficit: la ficción del trabajo decente en Colombia. Informe nacional de la coyuntura económica laboral y sindical en el 2007. *Ensayos Laborales*, 18.
- Cracogna, D., & Uribe, C. (2003). Buen gobierno cooperativo. Paper presented at the VIII Congreso Nacional Cooperativo, Cartagena de Indias. <http://portalcooperativo.coop>
- Criado, E. M., & Izquierdo, A. J. (1993). Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 17, 121-145.
- Criado, J. K. (2012). La calidad del empleo en las cooperativas de trabajo asociado: un análisis desde las dimensiones de la calidad del empleo. In J. C. Celis (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (Primera edición ed., pp. 169-190). Medellín, Colombia: CLACSO, Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical.
- Cunningham, I., Hyman, J., & Baldry, C. (1996). Empowerment: the power to do what? *Industrial Relations Journal*, 27(2), 143-154.
- Chanlat, A. (1984a). La multicomplementariedad en el conocimiento y la acción. In A. Chanlat (Ed.), *Gestión y cultura en la empresa*. Montréal: Québec-Amerique.
- Chaves, R. (sf). Gobierno y democracia en la economía social. *Mediterráneo Económico*, 6(27-44).
- Chaves, R., & Monzón, J. L. (2008). Panorama de la investigación en Economía social. *Estudios de Economía Aplicada*, 26(1), 29-55.
- Chessey, P., & Di-Martino, V. (1991). *Agreement innovation. The international dimension of technical change*. Londres: Prentice-Hall.
- Da-Ros, G. (2005). Desde la economía solidaria, una visión de la ciencia económica. *Visages d'Amérique Latine, Revista de Estudios Iberoamericanos*, 2, 38-42.

- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración, enfoque crítico* (Segunda edición ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Dávila, R. (2002a). *Gestión y Desarrollo: La experiencia de las Cooperativas en Colombia*. Bogotá: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas JAVEGRAF. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales, Instituto de Estudios Rurales IER, Unidad de ESTudios Solidarios UNES, con el apoyo financiero de la ACDI y la Universidad de Sherbrooke, Canadá.
- Dávila, R. (2002b). Conceptos básicos de organización y gestión cooperativa. In F. d. E. A. y. R. Pontificia Universidad Javeriana, Instituto de Estudios Rurales IER, Unidad de Estudios Solidarios UNES, con el apoyo financiero de la ACDI y la Universidad de Sherbrooke, Canadá (Ed.), *Gestión y Desarrollo: la experiencia de las cooperativas en Colombia* (pp. 23-52). Bogotá: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas -JAVEGRAF-.
- Dávila, R. (2002c). *Innovación y éxito en la gerencia cooperativa. Casos exitosos de cooperativas rurales de ahorro y crédito*. Bogotá: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas - JAVEGRAF. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales, Instituto de Estudios Rurales IER, Unidad de Estudios Solidarios UNES, con el apoyo financiero de la ACDI y la Universidad de Sherbrooke – Canadá.
- Dávila, R. (2004). *Innovación y éxito en la gerencia cooperativa*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Dávila, R., & Castillo, D. (2008). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: una perspectiva desde la apertura*. Documento de trabajo.
- Davis, S. (1984). *Managing corporate culture*. Mass, USA: Addison Wesley.
- De-la-Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. In H. Zemelman (Ed.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Madrid: Anthropos.
- De-la-Garza, E. (1999). Las teorías sobre la reestructuración productiva. In L. G. Arango & C. M. López (Eds.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina* (pp. 33-49). Santafé de Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.
- De-la-Garza, E. (2004). *Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado*.
- De-la-Garza, E. (2006a). *Tratado Latinoamericano de Sociología*. México, Barcelona: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztalpalapa, Anthropos Editorial.
- De-la-Garza, E. (2006b). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. España: Universidad Autónoma de México, Anthropos Editorial.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). Culture a new look through old lenses. *Journal of Applied Behavioral Science*, 501.
- Delbridge, R., & Turnbull, P. (1992). Human Resource Maximization: The management of labour under just-in-time manufacturing systems. In P. Blyton & P. Turnbull (Eds.), *Reassessing Human Resource Management* (pp. 56-73). London: Sage.

- Delbridge, R., Turnbull, P., & Wilkinson, B. (1992). Pushing back the frontiers: management control and work intensification under JIT/TWM factory regimes. *Work and Employment*, 7(2), 97-106.
- Demirdjián, L., & Rodríguez, P. (2001). Lo que la ilustración se llevó. Buenos Aires: Mimeo.
- Deshpandé, R., & Jr., F. E. W. (1989). Organizational culture and marketing: defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- Deveali, M. L. (1966). Tratado del derecho del trabajo. Buenos Aires: La Ley.
- Díaz, A. (2004). La utopía como elemento transformador de la sociedad. *Revista Límite*, 11, 56-85.
- Dimenstein, M., Senderey, A., & Spokoyny, A. (2009). Entrevista con el Prof. Zygmunt Bauman. JDC International Center of Community Development. YOK judaísmo a tu manera.
- Dunlop, J. (1958). Industrial relations system. Illinois: Southern Illinois University Press.
- Duque, M. P. (2013). El concepto de solidaridad. *Revista de Estudios Sociales* (46), 192-194. doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res46.2013.19>
- Durand, J. P. (1998). Is the "better job" still possible today? [Special Issue on "Good Work and Productivity"]. *Economic and Industrial Democracy*, 19(1), 185-198.
- Durand, J. P., Stewart, P., & Castillo, J. J. (1999). Teamwork in the automobile industry. Radical change or passing fashion? London: MacMillan Press.
- Durkheim, E. (1982). La división del trabajo social. Madrid: Akal Editor.
- Durkheim, E. (1991). De la division du travail social. Paris: PUF.
- Dynnik, M. A. (1975). Historia de la filosofía II. De la revolución burguesa de Francia de 1789 al nacimiento del marxismo. México D.F.: Juan Grijalbo Editor S.A.
- Echano, B. J. (1981). Hegel y la escuela de Frankfurt: la pérdida del individuo. *Logos: Anales del Seminario de Metafísica*, 16, 155-164.
- Echeverri, L. (1998). Las transformaciones recientes en la familia colombiana. *Revista de Trabajo Social* (1), 51.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C. (1996). En busca de una administración para América Latina, experiencias y desafíos (Cuarta edición ed.). Cali, Valle: Editorial Universidad del Valle.
- Edwards, P. (1979). Contested Terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century. New York: Basic Book.
- Edwards, P., & Collinson, M. (2002). Empowerment and managerial labor strategies. *Work and Occupations*, 29(3), 272-299.
- El lado oscuro de las cooperativas. (mayo 2006). *El Colombiano*.
- Eliás, N. (1990). La sociedad de los individuos: ensayos. Barcelona: Península.
- Elías, N. (1998). La revolución de los padres y otros ensayos. Bogotá: Norma.
- Elmes, M., & Smith, C. (2001). Moved by the Spirit: Contextualizing workplace empowerment in American spiritual ideals. *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 17(1), 33-50.
- Engels, F. (1969). Del socialismo utópico al socialismo científico. Madrid: Editorial Grijalbo.

- Enriquez, E. (1972). *Imaginaire social, refoulement et répression dans les organisations*. *Connexions*, 1(3), 65-93.
- ENS. (2004). *Mujeres Trabajadora*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- ENS, A. d. I. L. (2011). En los puertos eliminan contratación por cooperativas, pero el remedio resultó peor que la enfermedad -La tercerización laboral continúa-. *Agencia de información laboral*, 2012, from <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--%3B1%3B-%3B-%3B&x=20166759>
- Entel, A. (2000). *Escuela de Frankfurt: reinventar la cultura crítica (o acerca del "distanciamiento")*. *Diálogos de la comunicación*, 59-60, 272-279.
- Ermida, O., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo OIT.
- Escobar, A. (1993). *Reestructuración económica y desigualdad social en México*. Paper presented at the Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.
- Eschenburg, E. (1979). *Teoría económica de la cooperación*. Buenos Aires: INTERCOOP.
- Explosión de cooperativas de trabajo asociado (CTA) se produjo en Colombia el año pasado. (septiembre 2007). *El Tiempo*.
- Externado, U. E. d. C. (2007). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. *Boletín Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, 10.
- FAECTA. (2014). *La innovación social y las cooperativas: el impacto social de las cooperativas y experiencias innovadoras socialmente*. G. C. G. FAECTA (Ed.) Retrieved from [http://www.faecta.coop/doc/faecta\\_informe\\_innovacion\\_social\\_cooperativismo.pdf](http://www.faecta.coop/doc/faecta_informe_innovacion_social_cooperativismo.pdf)
- Falsas cooperativas de trabajo asociado precarizaron la actividad y los ingresos de los trabajadores. (septiembre 2006). *El Tiempo*.
- Fantasia, R., Clawson, D., & Graham, G. (1988). *A critical view of worker participation in American industry*. *Work and Occupations*, 15(4), 468-488.
- Farné, S. (2002). *Efectos ocupacionales de una reforma laboral en Colombia*. *Cuadernos de Trabajo*, 2.
- Farné, S. (2007). *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia*. *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, Boletín 10 (34). Universidad Externado de Colombia. Retrieved from [portal.uexternado.edu.co/pdf/6\\_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/boletines/boletin\\_10.pdf](http://portal.uexternado.edu.co/pdf/6_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/boletines/boletin_10.pdf)
- Farné, S. (2008). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: Balance de la política gubernamental, 2002-2007*. *Revista de Economía Institucional*, 10(18), 261-285.
- Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general*. México: Herrera Hermanos S.A.
- Fernández, F. J. (2002). *Sobre la utopía socialista*. *Daimon: Revista de filosofía*, 27, 89-102.
- Fernández, R. (2001). *Metacrítica de la Teoría Crítica*. *Metapolítica*, 5(19).
- Flórez, J. H., & Samacá, R. (2011). *Informe de trabajo decente de Medellín - 2010*. *Documentos de la Escuela*, 84.

- Fossaert, R. (1983). Les stuctures idéologiques. In R. Fossaert (Ed.), *La societé* (Vol. 6). París: Seuil.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder* (Tercera ed.). Madrid: La piqueta.
- Franco, V. L. (2005). Prácticas hegemónicas de la coalición políticamente dominante en Medellín y su entorno urbano-regional. *Estudios Políticos* (26), 151-182.
- Friedman, J. (1990). Being in the Wold: Globalization and Localization. In M. Featherston (Ed.), *Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity*. London: Sage Publications.
- Galeano, E. (2001). *Las palabras andantes* (Quinta edición ed.). Buenos Aires: Catálogos S.R.L.
- Galeano, M. E. (2004). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa. El giro en la mirada*. Medellín: La Carreta Editores.
- Galeano, M. E., & Vélez, O. L. (2002). Estado del arte sobre fuentes documentales en investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.
- García, C. (2000). Los estudios sobre la identidad y la cutlura en las organizaciones en América Latina. Paper presented at the Coloquio Internacional, Zacatecas, México.
- García, C. I. (1996). *Urabá. Región, actores y conflicto, 1960-1990* (Vol. 1). Bogotá: INER-CEREC.
- García, E., & Ruiz, C. (2001). La información y la comunicación como base del control ejercido por el socio de la Almazara Cooperativa. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 73, 43-58.
- García, F. M. (2007). Don Matías entre el desarrollo y el progreso: un costo para las trabajadoras. Un diagnóstico de las condiciones sociolaborales de las confeccionistas. Medellín: ENS Escuela Nacional Sindical.
- Gaudemar, J. P. (1991). *El orden en la producción*. Madrid: Trotta.
- Geertz, C. (1973). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura. In C. Geertz (Ed.), *La interpretación de las culturas* (pp. 19-40). New York: Basic Books.
- Geertz, C. (1989). *El antropólogo como autor*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Geertz, C. (1992). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Gergen, K. J. (1992). *El yo saturado. Dilemas de la identidad del mundo contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- Giddens, A. (1995). *La transformación de la intimidad*. Madrid: Cátedra.
- Giddens, A. (1998). Tribu y metrópoli en la posmodernidad latinoamericana. In R. Follari & R. Lanz (Eds.), *Enfoques sobre la postmodernidad en América Latina* (pp. 19-37). Caracas: Sentido.
- Giménez, G. (1995). Modernización, cultura e identidad social. *Espiral*, 1(2), 35-55.
- Giménez, G. (1999). Territorio, cultura e identidades. *La región socio-cultural. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, Época II*, V (9), 25-57.
- Giménez, G. (2002). ¿Culturas híbridas en la frontera norte? In F. Flores (Ed.), *Senderos del pensamiento social*. México: Ediciones Coyoacán.
- Giménez, G. (2005a). La cultura como identidad y la identidad como cultura. Paper presented at the III Encuentro Internacionalo de Promotores y Gestores Culturales, México.

- Giménez, G. (2005b). Cultura, identidad y metropolitanismo global. *Revista Mexicana de Sociología*, 67(3), 483-512.
- Giménez, G. (2007). Un recorrido a través del concepto de cultura. México: Conacultañ-Iteso.
- Giménez, G. (2009). Cultura, identidad y memoria. Materiales para una sociología de los procesos culturales en las franjas fronterizas. *Frontera Norte*, 21(41), 7-32.
- Giménez, G. (2010). La cultura como identidad y la identidad como cultura. In G. Castellanos, D. I. Grueso & M. Rodríguez (Eds.), *Identidad, cultura y política. Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. México: LXI Legislatura Cámara de Diputados, Conocer para Decidir, en apoyo a la investigación académica; Programa Editorial Universidad del Valle; Miguel Ángel Porrúa, librero editor.
- Gómez, J. (2008). El hundimiento de Coltejer o la hecatombe de la industria textil colombiana. *Deslinde*.
- Gómez, N. A. (2004). Abusos cometidos a la sombra de la legislación sobre cooperativas de trabajo asociado. *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, 126.
- González, B., Stephan, J., Lasarte, G., Montaldo, M., & Daroqui, J. (1995). *Esplendores y miserias del siglo XIX. Cultura y sociedad en América Latina*. Caracas: Monteavila.
- Graham, L. (1995). *On the line at Subaru-Isuzu*. New York: ILR/Cornell University Press.
- Guataquí, J. C., & García, A. F. (2009). Efectos de la reforma laboral: más trabajo y menos empleos? *Serie Documentos de Trabajo*, 63.
- Guber, R. (2007). *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Guerra, P. (2004). *Solidaridad y altruismo en las ciencias sociales. Justificación teórica para una sociología del tercer sector*. Retrieved from
- Guerra, P. (s.f.). *Economía de la solidaridad. Una introducción a sus diversas manifestaciones*, 25 de agosto de 2008, from <http://tacuru.ourproject.org/documentos/guerra.pdf>
- Guest, D. (1995). Human Resource Management, Trade Unions and Industrial Relations. In J. Storey (Ed.), *Human Resource Management. A critical text* (pp. 110-141). London: Routledge.
- Guizar, R. (1999). *Desarrollo Organizacional (Segunda edición ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Gupta, A., & Ferguson, J. (1997). Culture, Power and Place. *Ethnography and the End of an Era*. In A. Gupta & J. Ferguson (Eds.), *Culture Power; Place. Explorations in Critical Antropology* (pp. 1-29). Durham and London: Duke University Press.
- Gutiérrez, V. (1977). *Dinámica del estatus del rol femenino. Mujer y desarrollo en Colombia*. Bogotá: ACEP.
- Gutiérrez, V. (1994). *Familia y cultura en Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Habermas, J. (1975). *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Arorrortu.
- Habermas, J. (1989). *El discurso filosófico de la modernidad*. Buenos Aires Taurus.

- Haekel, J. (1970). Source criticism in anthropology (T. A. Tatje & E. M. Scherpers, Trans.). In R. Naroll & R. Cohen (Eds.), *A handbook of method in cultural anthropology* (pp. 147-164). Boston: Natural History Press.
- Hall, S. (1999). *A identidade cultural na postmodernidade*. Rio de Janeiro: D.P & Editora.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (1994). ¿Qué es la etnografía? In M. Hammersley & P. Atkinson (Eds.), *Etnografía Métodos de Investigación* (pp. 15-41). Barcelona: Paidós.
- Hardy, C., & Leiba-O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human Relations*, 51(4), 451-483.
- Harley, B. (1999). The myth of empowerment: Work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces. *Work, Employment and Society*, 13(1), 41-66.
- Harvey, D. (1989). *The experience of space and time*. Cambridge: Basil Blackwell.
- Harvey, D. (1990). *The condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(3).
- Heidegger, M. (1957). *Identidad y diferencia*. Barcelona: Anthropos.
- Henderson, J. (1989). *The globalisation of high technology production*. London: Routledge Editions.
- Hobbes, T. (1940). *Leviatán*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hobsbawm, H. (1996). La política de identidad y la izquierda. *Revista Nexos* (224).
- Hoerner, J.-M. (1996). *Géopolitique des territoires*. Perpignan: Presses Universitaires de Perpignan.
- Holy, L. (1984). Teoría, metodología y proceso de investigación. In R. Ellen (Ed.), *Ethnographic research: a guide to general conduct*. London: Academic Press.
- Holley, W. H., & Jennings, K. M. (1980). *The Labor Relations Process*. Hinsdale, Illinois: The Dryden Press.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1994). *Dialéctica de la Ilustración*. Madrid: Editorial Trotta.
- Hughes, C. C. (1992). Ethnography: What's in a word-Process? Product? Promise? *Qualitative Health Research*, 4, 439-450.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.
- Iiro, J., & Sanjay, G. (2006). Cooperation and conflict: four perspectives on governance of cooperatives. Paper presented at the 13th Conference of the International Association for the Economics of Participation.
- Incoomar. (2009a). *Presentación general de la Cooperativa de Trabajo Asociado Incoomar*. Marinilla.
- Incoomar. (2009b). *Estatutos Generales*.
- Infestas, A. (1991). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.

- Ingresos de afiliados a cooperativas de trabajo asociado son inferiores al promedio. (noviembre 2007). *El Tiempo*.
- Innerarity, D. (2007). Dialéctica de la liberación. La utopía social de Herbert Marcuse *Anuario Filosófico*, 18(2), 109-128.
- Iranzo, C., & Lucena, H. (2008). Carta de los Editores. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo RELET*, Segunda época, 13(19), 3-8.
- Isaza, J. G. (2013). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 1, 9-40.
- Izquierdo, C. E. (2005). El cooperativismo una alternativa de desarrollo a la globalización neoliberal para América Latina Retrieved from [www.eumed.net/libros/2005/ceia/](http://www.eumed.net/libros/2005/ceia/)
- Jaramillo, A. M., & Salazar, A. (1992). Medellín. Las subculturas del narcotráfico. Santafé de Bogotá: Cinep.
- Jay, M. (1973). *The dialectical imagination* (L. i. dialéctica, Trans.). Boston: Little, Brown and Co.
- Jelinek, M., Smircich, L., & Hirsch, P. (1983). Introduction: A code of many colors. *Administrative Science Quarterly*, 28, 331-338.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(2), 305-360.
- Jiménez, B. I., & Dominique, M. (2003). Paternidad y maternidad en la ciudad de Medellín: de la certeza del deber a los avatares y la incertidumbre del deseo. In Y. Puyana (Ed.), *Padres y Madres en cinco ciudades colombianas. Cambios y permanencias*. Bogotá: Almudena Editores.
- Jones, O. (1997). Changing the balance? Taylorism, TQM and work organization. *Work and Employment*, 12(1), 13-24.
- Kandathil, G. M., & Varman, R. (2007). Contradicciones of employee involvement, information sharing and expectations: a case study of an Indian Worker Cooperative. *Economic and Industrial Democracy*.
- Kaplan, A. (1996). Las mutaciones estructurales de las cooperativas autorizadas o propuestas en algunos países, ¿permitirán preservar su naturaleza cooperativa y el interés general de sus miembros? *Cuadernos de Economía Social IAIES*, II (4).
- Katime, A. A., & Sarmiento, A. J. (2006). *Hacia la construcción de un derecho solidario en Colombia*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia y DanSocial.
- Kearney, M. (1996). *Reconceptualizing the Peasantry. Anthropology in Global Perspective*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Keef, S. P. (1998). The causal association between employee share ownership and attitudes: A study based on the long framework. *British Journal of Industrial Relations*, 36(1), 73-82.
- Kerfoot, D., & Knights, D. (1995). Empowering the "quality worker"? In A. Wilkison & H. Willmott (Eds.), *Making quality critical* (pp. 219-239). London: Routledge.
- Kern, H., & Schumann, M. (1988). *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo.



- Kochan, T., & Dyer, L. (1995). HRM: An American View. In J. Storey (Ed.), *Human Resource Management. A critical text* (pp. 332-351). London: Routledge.
- Kozlarek, O. (1999). La teoría crítica de Helmut Dubiel. *Sociológica, Perspectivas contemporáneas en la teoría social*, 14(40), 109-124.
- Kruse, D. (1996). Why do firms adopt profit-sharing and employee ownership plans. *British Journal of Industrial Relations*, 34(4), 515-538.
- Kunda, G. (1992). *Engineering Culture. Control and Commitment in High Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Laclau, E. (1995). Universalism, Particularism and the Question of Identity. In J. Rajchman (Ed.), *The Identity in Question*. New York: Routledge.
- Laclau, E. (1996). *Emancipación y diferencia*. Buenos Aires: Ariel.
- Lacoste, Y. (1993). *Préambule / Etat-Nation / Pétrole Dictionnaire de géopolitique*. París: Flammarion.
- Lafleur, M., Molina, E., & Martin, A. (2008). *Pratiques d'intercoopération: Essai de modélisation*. Cahiers de L'IRECUS, 5.
- Lahera, A. (2000). La emergencia de nuevos modelos productivos: la participación de los trabajadores y la fabricación del consentimiento en la producción. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares (CSIC)*, LV (2), 9-50.
- Lahera, A. (2001). La participación de los trabajadores en la empresa: ¿hacia la democratización de las relaciones industriales? Una propuesta metodológica de análisis. In A. Fernández & D. Lacalle (Eds.), *Sobre la democracia económica. La democracia en la empresa* (pp. 61-138). Barcelona: El Viejo Topo y Fundación de Investigaciones Marxistas.
- Lahera, A. (2004). La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo. *Reis*, 106(04), 63-101.
- Laville, J.-L. (1998, 1-4 julio 1997). Para un reconocimiento político de la economía solidaria. Paper presented at the Simposio Internacional Globalización de la solidaridad. Un reto para todos. , Lima, Perú.
- Laville, J. L. (1994). *L'economie soidaire. Une perspective internationale*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Laville, J. L., & Larosa, M. (2009). *Impresa sociale e capitalismo contemporáneo*. Rome, Italy: Sapere2000.
- Laville, J. L., & Sainsaulieu, R. (2004). *Sociologie de l'association*. París: Desclée de Brouwer.
- Lechner, N. (2006). *Obras escogidas*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Legge, K. (1995). HRM: Rhetoric, reality and hidden agendas. In J. Storey (Ed.), *Human Resource Management. A critical text* (pp. 33-59). London: Routledge.
- Leite, M. d. P. (1999). Nuevos desafíos en el mundo del trabajo. *Sociología del Trabajo*(36), 3-31.
- Lemaître, N. (1984). La culture d'entreprise: outil de gestion? *Direction el gestion des entreprises*, 20(12), 42-52.

- Lenguita, P. (2002). La dominación tecnológica según la Teoría Crítica. Notas para una revisión del alegato pesimista de la escuela de Frankfurt. *Cinta de Moebio*, 15.
- Lenis, M. (2007). Transforamación del trabajo y regulación laboral: 1990-2006. *Precedente*, 159-185.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. (1984). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage Publications.
- Linhart, D. (1990). ¿Qué cambios en la empresa? *Sociología del Trabajo* (11), 25-48.
- Linhart, D. (1997a). La modernización de las empresas. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Linhart, D. (1997b). El trabajo y el empleo en Francia. Algunos elementos del debate científico. *Sociología del Trabajo* (31), 15-36.
- Lipovetsky, G. (1992). *El crépuscule du devoir*. Paris: Gallimard.
- Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber: La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Barcelona: Anagrama.
- López, C. M. (1997). ¿Crisis económica y procesos de democratización en la industria textil en Colombia? *El Grupo Fabricato. Relaciones Industriales. INNOVAR*, 10, 129-145.
- López, H. (2010). El mercado laboral colombiano: Tendencias de largo plazo y sugerencias de política. *Borradores de Economía*, 606.
- López, L. M. (2010). Tercerización y cooperativas de trabajo asociado en el Hospital San Rafael de Tunja. *Apuntes del CENES*, XXIX (49), 179-205.
- López, S. (2006). Pensamiento e Imaginarios sobre Solidaridad de los Dirigentes de Cooperativas de Manizales. *Revista Gestión & Región*, 2, 83-104.
- Lora, E., & Márquez, G. (1998). ¿Cuál es el problema del empleo de América Latina y cómo enfrentarlo? Paper presented at the *Memorias del Seminario*, Cartagena de Indias.
- Lora, E., & Oliviera, M. (1998). ¿Cuál es el problema del empleo en América Latina y cómo enfrentarlo? Paper presented at the *Memorias del Seminario*, Cartagena de Indias.
- Luhmann, N. (1986). *Love as Passion: the Codification of Intimacy*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Luna, I. N. (2007). Seres humanos, trabalho e utopías. *Psicología & Sociedade*, 19, 7-13.
- Maestre, A. J. (1976). *La investigación en antropología social*. Barcelona: Ariel.
- Maldonado, T. (1997). *Critica della ragione informatica*. Milan: Feltrinelli.
- Malinowski, B. (1976). *Una teoría científica de la cultura*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Marcuse, H. (1953). *Eros and Civilization. A philosophical inquiry into Freud*. Boston: Bacon Press.
- Marcuse, H. (1954). *One-dimensional man*. Boston: Bacon Press.
- Marcuse, H. (1967). *El final de la utopía*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- Marcuse, H. (1969a). *La sociedad industrial y el marxismo* (Selección y traducción Alberto José Massolo ed.). Buenos Aires: Editorial Quintaria.
- Marcuse, H. (1971). *Razón y Revolución*. Madrid: Editorial Alianza.
- Marcuse, H. (1993). *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Buenos Aires: Editorial Planeta-Agostini.

- Marinas, J. M. (1995). *La identidad contada*. Valencia: Archivos de la Filmoteca.
- Mario, A. (2003). *La economía informal, una transformación democrática. Las famiempresas y microempresas, una alternativa solidaria*. . Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Martín-Barbero, J. (2010). Identidades tradicionales y nuevas comunidades en tiempos globales. In G. Castellanos, D. I. Grueso & M. Rodríguez (Eds.), *Identidad, cultura y política. Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. México: LXI Legislatura Cámara de Diputados, *Conocer para Decidir*, en apoyo a la investigación académica; Programa Editorial Universidad del Valle; Miguel Ángel Porrúa, librero editor.
- Martin, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. España: Consejo Económico y Social.
- Martínez, I. (2006). La identidad como problema social y sociológico. *ARBOR ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXII (722), 811-824.
- Martínez, J. (2009). El cooperativismo coexistiendo con la empresa tradicional. Orígenes y viabilidad del modelo. *Cuadernos de Administración*, 41, 119-138.
- Martínez, J. (2010). *Identidad y Gobierno en las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia*. Paper presented at the XLV Conferencia anual CLADEA, Cartagena de Indias, Colombia.
- Martínez, J., & Giraldo, L. (2012). La organización y su adaptación a las tecnologías de la información y la comunicación en procesos de gestión del conocimiento. *Semestre Económico*, 15(32), 161-184.
- Marx, K. (1977a). *El capital. Crítica de la economía política (Vol. 1)*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mayor, A. (1979). El control del "tiempo libre" de la clase obrera de Antioquia en la década de 1930. *Revista Colombiana de Sociología* (1), 35-59.
- Mayor, A. (1999). *Ética, Trabajo y Productividad en Antioquia*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Mayor, A. (2001). *Técnica y Utopía. Biografía intelectual y política de Alejandro López, 1876-1940*. Medellín: Fondo Editorial Universida Eafit.
- McArdle, L., Rowlinson, M., Procter, S., Hassard, J., & Forrester, P. (1995). Total quality management and participation. In A. Wilkinson & H. Willmott (Eds.), *Making quality critical* (pp. 156-172). London: Routledge.
- Meek, V. L. (1988). Organizational culture. Origins and weaknesses. *Organization Studies*, 9(4), 453-473.
- Melucci, A. (2001). *Challenging codes. Collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Méndez, C. E. (2000). *Un marco teórico para el concepto de cultura corporativa*. Serie Documentos.
- Merton, R. K. (1977). *La sociología de la ciencia: investigaciones teóricas y empíricas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Miller, P., & O'Leary, T. (1994). The factory as a laboratory. *Science in Context*, 7(3), 469-496.
- Mills, C. W. (1957). *Las clases medias en Norteamérica*. Madrid: Aguilar.

- Mills, C. W. (1973). *White Collar*. Madrid: Aguilar.
- Mills, W. (1993). *Sobre Artesanía Intelectual*. In W. Mills (Ed.), *Imaginación Sociológica*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Monguin, O. (1995). *Vers la troisième ville?* Paris: Hachette.
- Monsiváis, C. (1984). *Notas sobre el Estado, la cultura nacional y las culturas populares*. Cuadernos políticos (30).
- Monsiváis, C. (1992). *De la cultura mexicana en vísperas del tratado de libre comercio*. México: Nueva Imagen.
- Montenegro, S. (2002). *El arduo tránsito hacia la modernidad: historia de la industria textil colombiana durante la primera mitad del siglo XX*. Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, Editorial Universidad de Antioquia, Grupo Editorial Norma, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico –CEDE- Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes, Grupo Editorial Norma.
- Monzón, J. L. (2006). *Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del tercer sector*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (56), 9-24.
- Monzón, J. L., & Chaves, R. (2007). *La economía social en la Unión Europea*. Informe elaborado para el Comité Económico y Social Europeo por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC): Comité Económico y Social Europeo.
- Moraleda, F. (1994). *Empowerment: Cuando el poder fluye en la empresa*. *Capital Humano* (104), 18-22.
- Morales, A. (2004). *La dirección en la empresa de trabajo asociado: una revisión de estudios empíricos*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 48, 99-122.
- Morales, A. C. (2004). *La dirección en la empresa de trabajo asociado: una revisión de estudios empíricos*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 48, 99-122.
- Morales, A. C. (sf). *Democracia y eficacia en las empresas: realidad y avances en la investigación teórica y empírica*. *Revista Interacional de Organizaciones*, 0.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Morse, J. M. (1992). *Ethnography*. In J. M. Morse (Ed.), *Qualitative Health Research*. CA: Newbury Park, CA: SAGE.
- Mouffe, C. (1996). *Por una política de la identidad nómada*. *Revista Debate feminista*, 14, 3-14.
- Múnera, L. (2008a, 1-12 juillet 2008). *La paradoja constituyente de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Paper presented at the Tiers secteur et développement durable. *Nouvelles frontières pour la recherche*, 8e conférence internationale de l'I.S.T.R., 2e conférence internationale du Réseau E.M.E.S., Barcelone.
- Múnera, L. (2008b, 9-12 juillet 2008). *La paradoja de las Cooperativas de Trabajo Asociado (Colombia)*. Paper presented at the *Economie Solidaire et Critique Sociale*. *Regards croisés Europe - Amérique Latine*. Proposition de Panel. Tiers secteur et développement durable.

- Nouvelles frontières pour la recherche. 8<sup>e</sup> conférence internationale de I.I.S.T.R. 2<sup>e</sup> conférence internationale du Réseau E.M.E.S., Barcelone.
- Neffa, J. C. (1990). El proceso de trabajo y la economía del tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford. Capital Federal, Argentina: Humanitas.
- Nocera, P. (2009). Aproximaciones para una historia de la formulación sociológica del concepto de solidaridad. Su trayectoria conceptual en el pensamiento francés hasta la sociología de Émile Durkheim. Paper presented at the 4as jornadas jóvenes investigadores, Universidad de Buenos Aires.  
[http://webiigg.sociales.uba.ar/iigg/jovenes\\_investigadores/4jornadasjovenes/EJES/Eje%209%20Epistemologias%20Metodologias/Ponencias/NOCERA,%20Pablo.pdf](http://webiigg.sociales.uba.ar/iigg/jovenes_investigadores/4jornadasjovenes/EJES/Eje%209%20Epistemologias%20Metodologias/Ponencias/NOCERA,%20Pablo.pdf)
- O'Toole, J. (1996). El liderazgo del cambio. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Ogbonna, E. (1992). Organization culture and Human Resource Management: Dilemmas and contradictions. In P. Blyton & P. Turnbull (Eds.), *Reassessing Human Resource Management* (pp. 74-96). London: Sage.
- OIT. (2006). Cambios en el mundo del trabajo. Paper presented at the Conferencia Internacional del Trabajo, 95a reunión, Ginebra, Suiza.
- Orellana, W. E. (2007). Particularidades de la dirección de recursos humanos en las empresas de economía social. Unidad Didáctica. Maestría en Dirección de Organizaciones de Economía Social. Universitat de València. Valencia, España.
- Ouchi, W. (1981). *Teoría Z: Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Bogotá: Editorial Norma.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z*. Barcelona: Orbis.
- Páez, M. (2013). Acercamiento teórico al concepto de solidaridad. *Realitas, Revista de Ciencias Sociales, Humanas y Artes*, 1(1), 42-50.
- Paniagua, J. A. (1999). La calidad total: nuevas formas de nombrar al taylorismo. *Sociología del Trabajo* (37), 41-58.
- Pardo, A. (2010). *Cooperativas de trabajo asociado y la vulneración de los derechos fundamentales laborales*. Abogado Monografía de Grado, Universidad Autónoma de Colombia, Bogotá D.C.
- Parsons, T. (1974). Religion in postindustrial America: the problem of secularization. *Social Research* (2), 193-226.
- Patrus, R. (2004). *La empresa ética: ¿Un nuevo paradigma? Condiciones, desafíos y riesgos del desarrollo de la Business ethics*. Doctorado en Filosofía, Tecnología y Sociedad Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Pendleton, A., Wilson, N., & Wright, M. (1998). The perception and effects of share ownership: Empirical evidence from employee buy-outs. *British Journal of Industrial Relations*, 36(1), 99-123.
- Peters, T. J., & Jr., R. H. W. (1982b). *En busca de la excelencia*. Bogotá: Editorial Norma.
- Pettigrew, A., & McNulty, T. (1995). Power and Influence in and around the boardroom. *Human Relations*, 48(8), 845-873.

- Pickard, J. (1994). El verdadero significado del empowerment. *Capital Humano* (65), 59-67.
- Pimentel, L. A. (1996). Otredad. *Debate feminista*, 13.
- Ping, T., Ashmore, M., & Mulkay, M. (1992). Technology, testing, text: clinical budgeting in the U.K. National Health Service. In W. E. Bijker & J. Law (Eds.), *Shaping Technology/Building Society* (pp. 265-289). Massachusetts: MIT Press.
- Pizzorno, A. (2000). Riposte e proposte. In D. della-Porta, M. Greco & A. Szakolezai (Eds.), *Identità, riconoscimento, scambio*. Roma: Editori Laterza.
- Polanyi, M. (1983). *The tacit dimension*. Gloucester, Mass: Peter Smith.
- Pollini, G. (1990). Appartenenza socio-territoriale e mutamento culturale. In V. C. a. c. di (Ed.), *La cultura dell'Italia contemporanea*. Torino: Edizioni della Fondazione Giovanni Agnelli.
- Postman, N. (1994). *Tecnópolis*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Potterfield, T. A. (1999). *The business of employee empowerment: Democracy and ideology in the workplace*. Westport: Quorum Books.
- Puig, J., & García, N. (2012). La estructura de la producción tercerizada en el distrito industrial de la confección informal de El Hueco de Medellín. In J. C. Celis (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO y Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical.
- Puig, J., & Hartz, B. (1995). La negociación de la flexibilidad del trabajo. *Ensayos Laborales*, 7.
- Puyana, R., Ramos, M. A., & Zarate, H. (2011). Determinantes del subempleo en Colombia: un enfoque a través de la compensación salarial. *Borradores de Economía*, 652.
- Puyana, Y. (2003). *Padres y Madres en cinco ciudades colombianas. Cambios y permanencias*. Bogotá: Almudena Editores.
- Puyo, J. (nd). Los aspectos laborales en los tratados de libre comercio con EE.UU. *Reflexiones Liberales Policy Papers*, 1-8.
- Ramírez, C. E. (2006). Internacionalización de Leonisa: una empresa colombiana de ropa interior. *Estudios Gerenciales*, 98.
- Ramírez, N. R. (2009). La globalización y su incidencia en la legislación laboral colombiana. *Revista República*, 6, 47-58.
- Raymond, P. (2009). Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 36(1), 283-313.
- Razeto, L. (1993). *Los caminos de la economía de solidaridad*. Santiago: Editorial Vivarium.
- Razeto, L. (1993a). De la economía popular a la economía de solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo. Santiago de Chile: PET.
- Razeto, L. (1993b). (a) ¿Economía Solidaria?, (b) ¿Qué es la economía solidaria? In L. Razeto (Ed.), *Los caminos de la economía solidaria*. Santiago de Chile: Vivarium.
- Razeto, L. (2001). Cinco constataciones sobre la pobreza, catorce tesis sobre el desarrollo social y una conclusión sobre la economía solidaria. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*.
- Razeto, M. L. (1993c). *Los caminos de la economía solidaria*. Medellín: Funlam.

- Razeto, M. L. (2001). Cinco contrataciones sobre la pobreza, catorce tesis sobre el desarrollo social, y una conclusión sobre la economía solidaria. *Polis, Revista de la Pontificia Universidad Bolivariana*.
- Reina, M. (2012). Líneas invisibles en el camino del trabajo decente. Una visión para Bogotá. *Ensayos Laborales*, 21.
- Restrepo, E. (2010). Identidad: Apuntes teóricos y metodológicos. In G. Castellanos, D. I. Grueso & M. Rodríguez (Eds.), *Identidad, cultura y política. Perspectivas conceptuales, miradas empíricas*. México: LXI Legislatura Cámara de Diputados, Conocer para Decidir, en apoyo a la investigación académica; Programa Editorial Universidad del Valle; Miguel Ángel Porrúa, librero editor.
- Reyes, A. (1996). Paramilitares en Colombia: contexto, aliados y consecuencias. In G. Sánchez & R. Peñaranda (Eds.), *Pasado y presente de la violencia en Colombia*. Bogotá: Cerec.
- Reyes, A. C., & Saavedra, M. C. (2005). Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX. *Formas de asociación y participación sindical*. *Ensayos Laborales*, 13.
- Reyes, G. E. (2009). Ex-representante a la Cámara, Germán E. Reyes Forero, 28 de abril de 2009, from <http://www.germanreyescamara.com>
- Riaño, P. (2006). Jóvenes, memoria y violencia en Medellín. Una antropología del recuerdo y el olvido. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Ríos, N. (2004). Observatorio de los derechos del trabajo. *Boletín de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras colombianos*, 4, 14-18.
- Robbins, S., & Cenzo, D. d. (1996). *Fundamentos de administración*. México: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- Roberts, K., & Corcoran-Nantes, Y. (1995). TQM, the new training and industrial relations. In A. Wilkison & H. Willmott (Eds.), *Making quality critical* (pp. 194-218). London: Routledge.
- Rocher, G. (1977). *Introducción a la Sociología General*. Barcelona: Herder.
- Rodríguez, E. G. (2008). *Ciencia social performativa: alcances de una alternativa metodológica*. 1. Ética y política en las prácticas de la investigación. *Nómadas*, 29, 142-154.
- Rojas, J. (2004). Cooperativas de trabajo asociado: en busca del rumbo perdido. *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, 125.
- Rojas, J. J., Bastidas-Delgado, Ó., Gómez, P., Isola, G., Martin, A., Peixoto, P., & Silva, J. A. (2007). *El paradigma cooperativo en la encrucijada del siglo XXI*. Québec, Canadá: UniRcoop Américas.
- Rothschild, J., & Whitt, A. (1986). *The cooperative workplace*. New York: Cambridge University Press.
- Rothschild, J., & Whitt, A. (1988). *The cooperative workplace potentials, and dilemmas of organizational democracy and participation*. New York: Cambridge University Press.
- Rotker, S. (1997). Siglo XIX: Fundación y fronteras de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana*, 178-179(University of Pittsburgh).

- Sainsaulieu, R. (1997). Cultures d'entreprise. Sociologie de l'entreprise: Organisation, culture et développement (pp. 234-253). París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Saint-Simon. (1985). Catecismo político de los industriales (precedido de la vida de Saint-Simon escrita por él mismo). Barcelona, España: Ediciones Orbis, S.A.
- Sajardo, A., & Chaves, R. (2006). Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector no lucrativo. Especial referencia al caso español. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa (56), 87-116.
- Sánchez, A. F. (2008). Protección laboral en la regulación actual sobre cooperativas de trabajo asociado, o déficit en trabajo decente. Observaciones que la legislación debe cumplir para que la generación de trabajo de las CTA sea decente. Documentos de la Escuela, 92.
- Sánchez, R. (2008). Nosotras las obreras. Huelga en Vanytex, 1976. Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura, 35, 213-246.
- Sánchis, J. R., & Campos, V. (nd). La innovación social en la empresa. El caso de las cooperativas y de las empresas de economía social en España. Revista Economía Industrial (368), 187-196.
- Sara, G. (2007b). Economía solidaria: aspectos teóricos y experiencias. In UniRcoop (Ed.), 5(1). Québec, Canadá: UniRcoop.
- Sarriés, L. (1994). Nuevos modelos de organizacion industrial: un análisis sociológico. Madrid: Dykinson.
- Sassen, S. (1991). The Global City. New York, London, Tokyo, New Jersey: Priceton University Press.
- Schein, E. (1985). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janes.
- Schied, F., Carter, V., Preston, J., & Howell, S. (1997). Knowledge as "quality non-conformance": A critical case study of ISO 9000 and adult education in the workplace. Paper presented at the Adult Education Research Conference.
- Schirato, T., & Webb, J. (2003). Understanding Globalization (Vol. 1). New York: SAGE Publications Ltd.
- Schumann, M. (1998). New concepts of production and productivity. [Special Issue on Good Work and Productivity]. Economic and Industrial Democracy, 19(1), 17-32.
- Schumann, M. (1999). El desarrollo del trabajo industrial: nuevas contradicciones. In J. J. Castillo (Ed.), El trabajo del futuro (pp. 83-97). Madrid: Editorial Complutense.
- Schvarstein, L. (1997). Psicología social en las organizaciones. Nuevos aportes. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Selltiz, C., Kidder, L. H., Judd, C. M., & Smith, E. R. (1965). Research methods in social relations. In C. Selltiz (Ed.), Society for the Psychological Study of Social Issues. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Senlle, A., & Stoll, G. (1995). Calidad total y normalización: ISO 9000. Barcelona: Gestion 2000.
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.



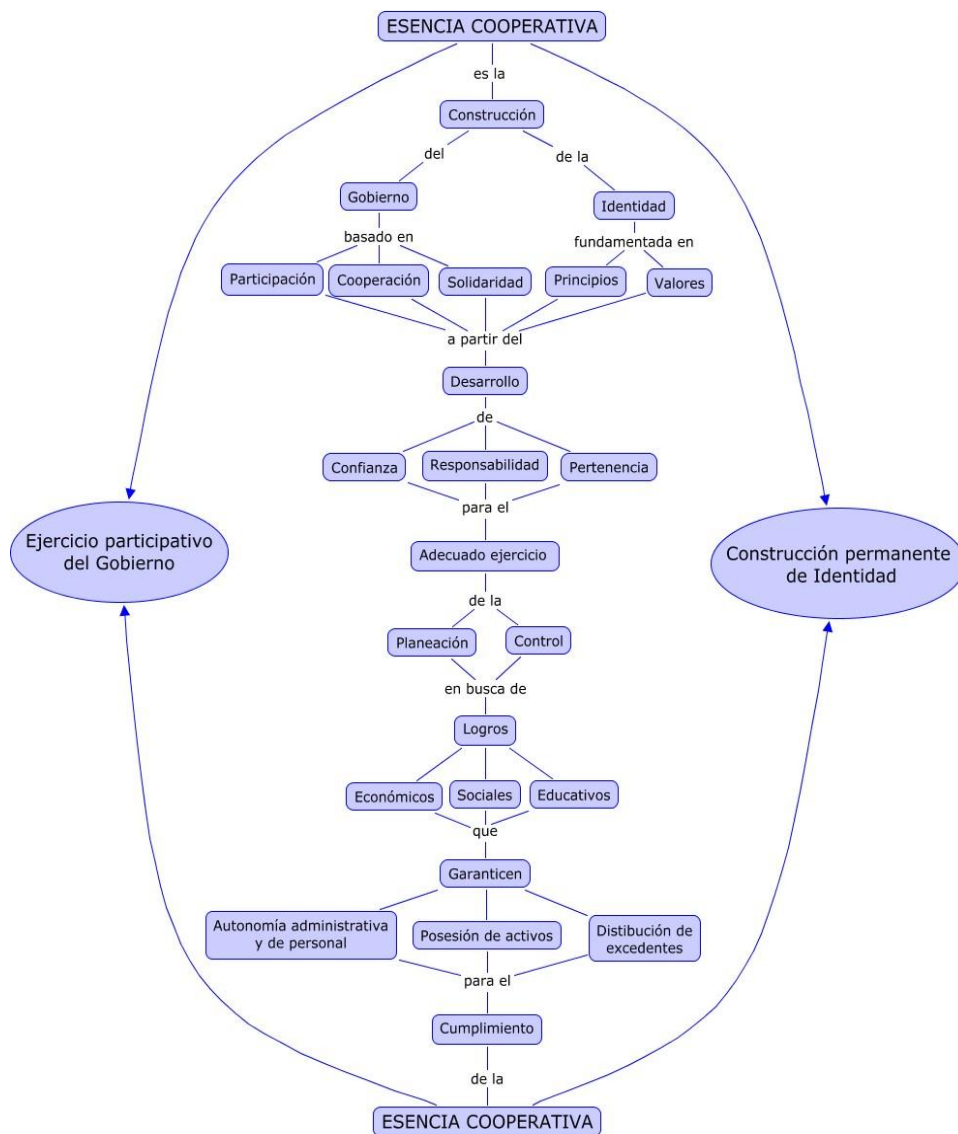
- Serrano, A. M. (2010). Las solteras obreras. The old maid workers. *Pap. Polít.*, 15(2), 459-485.
- Serrano, R. (2007). La gobernabilidad en las cooperativas. Notas de Investigación, Papel de trabajo 003. Universidad Cooperativa de Colombia, Instituto de Economía Social y Cooperativismo - INDESCO. Bogotá. Retrieved from <http://www.indesco.coop>
- Serres, M. (1990). *Diálogo sobre a Ciecia, a cultura e o tempo*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Sewell, G., & Wilkinson, B. (1992). Someone to watch over me?: surveillance, discipline and the just-in-time labour process. *Sociology*, 26(2), 271-289.
- Shils, E. (1981). *Tradition*. London: Faber & Faber.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 341.
- Smith, C. (1989). Flexible specialization, automation and mass production. *Work, Employment and Society*, 3(2), 203-220.
- Souza, C. (2004). Governos locais e gestão de políticas sociais universais. *São Paulo em Perspectiva*, 18(2), 27-41.
- Spear, R. (2004). El gobierno democrático en las organizaciones cooperativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 48(11-30).
- Spitaletta, R. (2011). Modelo empresarial antioqueño (1888-1950). El monstruo que se tragó a los obreros. *Huellas de la Ciudad*, XI (13), 8-28.
- Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Storey, J. (1995). *Human Resource Management. A critical text*. London: Routledge.
- Strauss, C., & Quin, N. (2001). *A Cognitive Theory of Cultural Meaning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Susman, W. I. (1985). *Culture as History: the Transformations of American Society in the Twentieth Century*. New York: Pantheon Books.
- Taylor, C. (1997). *La política del reconocimiento. Argumentos filosóficos* (F. Birulés, Trans.). Barcelona: Paidós.
- Taylor, C. (1998). *Multiculturalismo. Lotte per il riconoscimento*. Milan: Feltrinelli.
- Thompson, J. B. (1998). *Ideología y cultura moderna*. México: Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Xochimilco.
- Tiryakian, E. (1992). Dialectics of Modernity. Reenchantment and Dedifferentiation as Counterprocesses. In H. Haferkamp & N. J. Smelser (Eds.), *Social Change and Modernity* (pp. 78-94). Berkeley: University of California Press.
- Tomlinson, J. (2001). *Globalización y cultura*. Oxford: Oxford University Press.
- Touraine, A. (1996). *El País*.
- Touraine, A. (2000). *Igualdad y diversidad: las nuevas tareas de la democracia* (Segunda edición ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Tremblay, A. A., Kindo, H. S., & Zuluaga, M. C. (2007). *La bonne gouvernance dans les coopératives de solidarité. Essai présenté dans le cadre du programme de Maîtrise en gestion du développement des coopératives et des collectivités*. Québec, Canadá: IRECUS.

- Tuckman, A. (1995). *Ideology, quality and TQM*. London: Routledge.
- Turner, V. (1977). *Process, system, and symbol: a new anthropological synthesis*. *Daedalus*, 106, 61-80.
- Uribe, M. T. (1992). *Urabá ¿región o territorio? Un análisis en el contexto de la política, la historia y la etnicidad*. Medellín: Iner, Corpourabá.
- Urrea, F. (1999). *Globalización, subcontratación y desregulación laboral*. (Una revisión bibliográfica parcial). In L. G. Arango & C. M. López (Eds.), *Globalización, Apertura económica y Relaciones industriales en América Latina* (pp. 50-91). Santafé de Bogotá: Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.
- Urrea, F. (2003). *Una mirada sociológica al "Outsourcing": las tendencias de la flexibilidad externa e interna y la empresa red en el capitalismo contemporáneo*. Paper presented at the ACRIP, Manizales.
- Urrea, F. (2006a). *La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia*. Medellín: Escuela Nacional Sindical - Colciencias.
- Urrea, F. (2006b). *La rápida expansión de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. Medellín: Escuela Nacional Sindical y Colciencias.
- Urrea, F. (2007). *La rápida expansión de las CTA en Colombia. Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos*. *Documentos de la Escuela*, 65.
- Urrea, F. (2010). *Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y process de desregulación de las relaciones asalariadas: El caso colombiano*. In E. De-la-Garza & J. C. Neffa (Eds.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- Urrea, F., & Rodríguez, D. A. (2012). *Subcontratación laboral de población afrocolombiana femenina en un contexto de maquila: las empresas de la Ley Páez en el norte del Cauca*. In J. C. Celis (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO y Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical.
- Urrutia, M. (1978). *Historia del sindicalismo en Colombia*. Bogotá: La Carreta.
- Vallée, L. (1985). *Representaciones colectivas y sociedades*. In A. Chanlat (Ed.), *La ruptura entre la empresa y los hombres*. Québec, París: Ediciones d'organisations.
- Varman, R., & Chakrabarti, M. (2004). *Contradictions of Democracy in a Workers' Co-operative*. *Organisation Studies*, 25(2), 183-208.
- Vesga, J. J. (2011). *Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico*. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182.
- Walzer, M. (1983). *El Reconocimiento, Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Wallerstein, I. (1979). *The Capitalist World Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wallerstein, I. (1992). *The West, Capitalism, and the Modern World-System*. *Review*, 15(4), 561-619.
- Weber, M. (1985). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Premia.

- Weiss, A. (1999). Prólogo (Facultad de Ciencias Humanas, UN, Colección Centro de Estudios Sociales - CES ed.). Bogotá: Utópica Ediciones.
- Werner, O., & Schoepfle, G. M. (1987a). Systematic fieldwork: Foundations of ethnography and interviewing (Vol. 1). Newbury Park, CA: SAGE.
- Werner, O., & Schoepfle, G. M. (1987b). Systematic fieldwork: Ethnographic analysis and data management (Vol. 2). Newbury Park, CA: SAGE.
- Wilkinson, A., & Willmott, H. (1995). Making quality critical. London: Routledge.
- Willmott, H. (2001). Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organisations Warwick Organizational Behaviour Staff, Organizational Studies. Critical perspectives on business and management (Vol. 1, pp. 386-426). London: Routledge.
- Wolf, E. (1987). Europa y los pueblos sin historia. México: Fondo de Cultura Económica.
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1991). The machine that changed the world. New York: Harper Collins.
- Wuthnow, R. (1987). Meaning and Moral Order. Explorations in Cultural Analysis. Berkeley: University of California Press.
- Zabala, H. (1997). La cooperación en Colombia. Anotaciones para el análisis de las relaciones entre el estado y el cooperativismo colombiano. Medellín: CINCOA.
- Zabala, H. (1998). Las teorías sobre la solidaridad y el porvenir de la cooperación. Ensayo crítico. Medellín: Centro de Integración y Desarrollo Cooperativo - CINCOA.
- Zabala, H. (2002). Investigación asociativa, estadística y jurídica de los organismos cooperativos con actividad financiera en el Departamento de Antioquia. In Confecoop (Ed.). Medellín: Coonfecoop Antioquia.
- Zabala, H. (2004). La economía solidaria en el desarrollo de Antioquia. Paper presented at the I Congreso de Investigación del Sector Solidario, Bogotá.
- Zabala, H. (2011). La problemática actual de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia. Paper presented at the Indagación sobre alternativas de solución, Bogotá.
- Zabala, H., & Arboleda, O. L. (2004). Recuperación y análisis de la producción intelectual y organización de la memoria documental del cooperativista Francisco Luis Jiménez. Documento Inédito. Funlam. Medellín.
- Zapata, Á. (2001). El saber administrativo y su método de estudio. Una perspectiva fenomenológica. Paper presented at the El discurso administrativo: naturaleza, objeto y método, Medellín.
- Zapata, Á., & Rodríguez, A. (2008). Cultura Organizacional. Conceptos y elementos para la gestión empresarial. Cali: Ediciones Gráficas Univalle.

# ANEXOS

## Anexo 1. Problematización de la investigación (propuesta inicial 2009-2010)



Fuente: elaboración propia de la propuesta de investigación inicial

**Anexo 2. Matriz problematizadora de la investigación - Modelo de análisis propuesto inicialmente (2009-2010)**

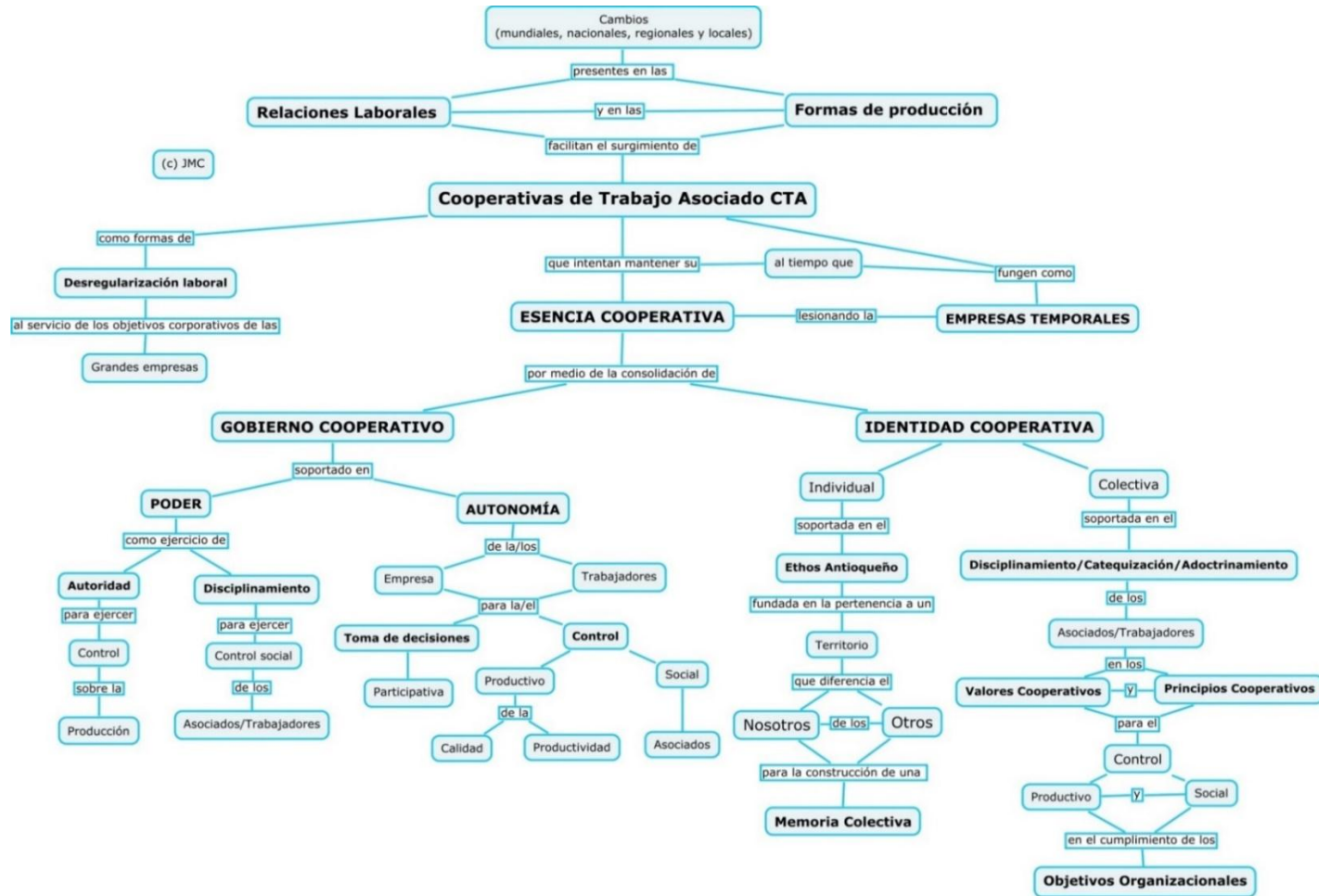
Pregunta Principal	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad y gobierno cooperativo de una cooperativa de trabajo asociado?								
Objetivo general	Desentrañar las condiciones de identidad y de gobierno en una cooperativa de trabajo asociado, para su posible generalización a las cooperativas de su misma naturaleza.								
Preguntas adicionales	Objetivos específicos	Unidades de análisis			Metodología				
		Primer orden	Segundo orden	Tercer orden	EI	TRI	Preguntas		
¿Cómo se vivencia la cooperación y la solidaridad en la Cooperativa? ¿Quiénes se benefician de ellas y cómo lo hacen? (Participación, libre elección)	Identificar las diferentes prácticas/formas/vivencias de cooperación y solidaridad que se dan en la Cooperativa.	Gobierno	Participación	Involucramiento	Etnografía focalizada	OP / EE / AD	¿Cómo se involucran los asociados en las diferentes instancias de la cooperativa? ¿Están definidas estas formas de involucramiento en los estándares de la cooperativa? ¿Cumplen con lo preceptuado en los principios y valores de las cooperativas?		
				Relaciones		OP / EE	¿Cómo son las relaciones en la cooperativa, tanto personales como laborales? ¿Qué tipo de relaciones hay entre Don Gilberto y los asociados de la cooperativa? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y Carlos Giraldo? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y Leonisa? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y la gente del pueblo?		
				Deberes y Responsabilidades		OP / EE / AD	¿Qué deberes/responsabilidades implica la participación en los diferentes estamentos de la organización? ¿Quién verifica el cumplimiento de esos deberes/responsabilidades? ¿Qué tipos de control se ejercen sobre esos deberes y responsabilidades? ¿Quiénes son las personas encargadas de hacerlo?		
			Cooperación	Trabajo en común		OP / EE	¿Qué tipo de actividades se realizan en común? ¿Cuáles son individuales? ¿Cómo se potencia el trabajo compartido? ¿Cómo se valora el trabajo compartido y qué beneficios trae para la empresa y para sus asociados?		
				Objetivo compartido		OP / EE / AD	¿Cuáles son los objetivos más importantes a alcanzar por la cooperativa? ¿Cómo se logran estos objetivos? ¿Quiénes participan en el logro de los mismos?		
				Resultados compartidos		OP / EE / AD	¿Los resultados del ejercicio son conocidos por todos los asociados? ¿Cómo se decide qué hacer con esos resultados? ¿Quiénes son las personas responsables de esos resultados?		
			Solidaridad	Sentido de unidad		OP / EE	¿Se definen como una gran familia? ¿Qué implica sentirse como una gran familia? ¿Cuáles son los beneficios y los problemas de verse como una gran familia? ¿Apoyar a los asociados es una prioridad tanto personal como laboral? ¿Están los intereses de la cooperativa y sus asociados por encima de los intereses particulares?		
				Metas o intereses comunes		OP / EE	¿El trabajo es compartido para el logro de metas o intereses comunes? ¿Es más importante el logro del objetivo común o de los intereses particulares? ¿Quiénes definen las metas a alcanzar y cómo se programa su logro?		
				Lazos sociales		OP / EE	¿Se potencia el trabajo en equipo? ¿Se permiten espacios de socialización y puesta en común de las diferentes visiones de los asociados con respecto al rumbo de la organización? ¿Se facilita la construcción de lazos sociales que fortalezcan la cooperativa y la sociedad en la que se encuentran inscritos? ¿Cómo se lleva a cabo esto?		
		¿Cómo se viven a diario los valores y principios del cooperativismo en Incoomar? ¿Definen éstos el accionar y diario vivir de la cooperativa? (valores y principios)	Identificar las formas en que se viven a diario los valores y los principios del cooperativismo en Incoomar.	Identidad	Principios cooperativos	Asociación voluntaria y abierta	Etnografía focalizada	OP / EE / AD	¿Es la cooperativa una organización voluntaria abierta para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
						Control democrático de los miembros		OP / EE	¿Es la cooperativa una organización democrática controlada por sus miembros? ¿Participan éstos activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones?
						Participación económica		OP / EE / AD	¿Contribuyen los asociados equitativamente y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa? ¿Es al menos, parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa?
Autonomía e Independencia	OP / EE / AD					¿Es la cooperativa una organización autónoma de ayuda mutua, controlada por sus miembros? Si entra en acuerdos con otras organizaciones, (incluyendo el gobierno) o tienen capital de fuentes externas, ¿lo realiza en términos que asegure el control democrático por parte de sus miembros y mantenga la autonomía de la cooperativa?			
Educación, entrenamiento e información	OP / EE / AD					¿Les proporciona, la cooperativa educación y entrenamiento a sus miembros, representantes electos, dirigentes y empleados de modo que puedan contribuir eficazmente al desarrollo de su cooperativa?			
Cooperación entre cooperativas	OP / EE / AD					En busca de un trabajo más eficiente y el fortalecimiento del movimiento cooperativo, ¿la cooperativa trabaja en conjunto o mediante las estructuras locales, nacionales e internacionales?			
Compromiso con la comunidad	OP / EE / AD					¿La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros?			
Valores	Ayuda mutua					OP / EE /		¿Cómo cada uno de los asociados se hace cargo del control de su propio destino?	

Pregunta Principal	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad y gobierno cooperativo de una cooperativa de trabajo asociado?						
Objetivo general	Desentrañar las condiciones de identidad y de gobierno en una cooperativa de trabajo asociado, para su posible generalización a las cooperativas de su misma naturaleza.						
Preguntas adicionales	Objetivos específicos	Unidades de análisis			EI	TRI	Metodología
		Primer orden	Segundo orden	Tercer orden			
			cooperativos			AD	
			Responsabilidad			OP / EE / AD	¿Cómo asumen los asociados la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua?
			Democracia			OP / EE / AD	¿Cómo ejercen los asociados su derecho a participar, a estar informados, a ser escuchados y a ser involucrados en la toma de decisiones?
			Igualdad			OP / EE / AD	¿Cómo se verifica la igualdad entre todos los asociados?
			Equidad			OP / EE / AD	¿Cómo es el trato de los asociados frente a la estructura y de la estructura frente a los asociados? ¿Cómo se retribuye su participación en la cooperativa?
			Solidaridad			OP / EE / AD	¿Cómo vela la cooperativa por el interés colectivo de sus asociados? ¿Cómo se trabaja la autoayuda y la ayuda-mutua?
¿Existe la confianza, la responsabilidad y la pertenencia necesaria para el adecuado ejercicio de la planeación y del control (técnico/productivo y humano/social) en la cooperativa?	Identificar las diferentes manifestaciones a través de las cuales se vivencia la confianza entre los asociados, éstos y sus directivos, éstos y la sociedad; la responsabilidad individual y colectiva de los asociados; y el sentido de pertenencia, necesarios para el ejercicio de la planeación y del control (técnico/productivo y humano/social).	Gobierno/ Identidad	Confianza			OP / EE / AD	¿Cómo se verifica en la cooperativa la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos? ¿Cómo se ve reforzada la confianza en función de las acciones de cada uno de sus asociados -y directivos-?
			Responsabilidad			OP / EE / AD	¿Cómo asumen los asociados la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua?
			Pertenencia			OP / EE / AD	¿Qué tipo de manifestaciones muestran la necesidad de cada uno de los asociados de formar parte de la comunidad denominada Incoomar? ¿Cómo asumen los deberes y responsabilidades que ello implica? ¿Cómo se identifican, Leonisa o Incoomar?
¿Son adecuados y equilibrados los logros económicos, sociales y educativos de la cooperativa, conforme a su esencia cooperativa?	Evaluar el equilibrio entre los logros económicos, sociales y educativos de la cooperativa, en relación a su esencia cooperativa.	Gobierno/ Identidad	Logros	Económicos		OP / EE / AD	¿Son los logros económicos adecuados para garantizar la sostenibilidad de la cooperativa? ¿Es adecuada la inversión social que hace la cooperativa en sus asociados y en los miembros de su comunidad? ¿Es adecuada la inversión que hace la cooperativa en la educación, tanto cooperativa como formal e informal, de sus asociados? ¿Cómo se equilibran estas tres funciones sustantivas de la cooperativa? ¿Cuál de los tres logros es más importante? ¿Cuáles son las razones de esa jerarquía?
				Sociales			
				Educativos			
¿Cómo se verifica la autonomía administrativa y de personal?	Identificar las diferentes manifestaciones por medio de las cuales se verifica la autonomía administrativa y de personal.	Gobierno/ Identidad	Autonomía	Autonomía administrativa		OP / EE / AD	¿Es la cooperativa una organización autónoma administrada y controlada por sus asociados? ¿Son las decisiones de la cooperativa tomadas por sus asociados o por personas externas a la organización? ¿El ejercicio de control sobre las funciones sustantivas de la cooperativa (logros económicos, sociales y educativos) se ejerce por parte de sus asociados o por parte de personas externas a la organización?
				Autonomía de personal		OP / EE / AD	¿Es libre cada uno de los asociados de ingresar o retirarse de la cooperativa cuando él así lo considere? ¿En caso de su retiro se le respetan todos sus derechos adquiridos? ¿Están facultados cada uno de los asociados para tomar decisiones y ejercer control sobre los resultados de las funciones sustantivas de la cooperativa? ¿Los asociados están facultados para elegir libremente a los representantes de la cooperativa, incluso si deben elegirse a sí mismos? ¿Son libres de participar en los diferentes cargos directivos de la cooperativa? ¿Están facultados para ello?
¿Es dueña actualmente la cooperativa de los insumos, los medios de producción y los productos derivados del proceso, de cada uno de los eslabones de la cadena productiva?	Evaluar la propiedad que tiene la cooperativa sobre los insumos usados, los medios de producción y los productos derivados del proceso, en cada eslabón de la cadena productiva.	Gobierno/ Identidad	Poseción de activos			OP / EE / AD	¿Es la cooperativa dueña de la planta en la cual está instalada, de la maquinaria, de los diferentes insumos y materia prima que utiliza para el proceso productivo? ¿Es dueña del producto que genera en el proceso productivo? ¿Cómo afecta este aspecto su relación con Leonisa? ¿Qué pasa con los nuevos clientes?
¿Cómo se define y ejecuta la distribución de excedentes?	Identificar cómo se define y ejecuta la distribución de excedentes en la cooperativa.	Gobierno/ Identidad	Distribución de excedentes			OP / EE / AD	¿Cómo se define y ejecuta la distribución de excedentes? ¿Qué usos se le dan? ¿Quién interviene en la decisión? ¿Hay control sobre el uso de esos recursos? ¿Quién o quiénes ejercen ese control?

Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización inicial del problema de investigación

\*El Estrategia de Investigación; TRI Técnicas de Recolección de Información. \* Detalle de las siglas utilizadas en los instrumentos de levantamiento de la información: OP Observación participante / EE Entrevista etnográfica / AD Análisis de documentos.

### Anexo 3. Problematización de la investigación (segunda propuesta 2011-2014)



Fuente: elaboración propia de sistematización de la investigación realizada.

#### Anexo 4. Matriz problematizadora de la investigación – Modelo de análisis trabajado (segunda propuesta 2011-2014)

Pregunta Principal	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad y gobierno de una cooperativa de trabajo asociado?, en otras palabras, ¿Cómo las cooperativas objeto de estudio han logrado construir la identidad y el gobierno cooperativo desde su fundación?, intentando descifrar, ¿qué han hecho específicamente para mantener su “esencia cooperativa” en un contexto que no les favorece?, teniendo en cuenta las múltiples denuncias que hay sobre el tema.						
	Objetivo general	Desentrañar las condiciones particulares que permiten la emergencia de un gobierno y una identidad en una cooperativa de trabajo asociado, ubicada en un espacio específico (territorio) con condiciones particulares de configuración social-cultural, que permiten la construcción de una esencia cooperativa, para entender qué diferencia esta organización de aquellas que simplemente fungen como “pseudocooperativas” en un abuso del modelo al servicio de la empresa de capital.					
Preguntas adicionales	Objetivos específicos	Unidades de análisis			Metodología		
		1er orden	2do orden	3er orden	EI*	TRI** ***	Preguntas
¿Cuáles son las características fundamentales en la construcción de un gobierno y una identidad cooperativa para garantizar una esencia cooperativa que facilite el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones?	Comprender desde la doctrina cooperativa, lo que caracteriza la especificidad cooperativa en la construcción de un gobierno y una identidad cooperativa, para el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones.	Esencia Cooperativa	Gobierno Cooperativo	Toma de decisiones	Etiografía focalizada	OP / EE / AD	¿Cómo se da la toma de decisiones? ¿Qué tan participativa es la toma de decisiones? ¿Qué tan democráticas, participativas y solidarias son las decisiones que se toman? ¿Cuáles son las diferencias entre la toma de decisiones de una decisión estratégica y una operativa? ¿Cuál es la diferencia entre lo estipulado en los estatutos y la vivencia de la participación en la toma de decisiones?
				Dirección		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el proceso de dirección en la cooperativa? ¿Cuáles son las diferencias entre el direccionamiento de la planta de producción y de la cooperativa como organización social? ¿Esa diferencia está estipulada en el organigrama? ¿Quiénes ejercen esa dirección y cómo lo hacen? ¿La dirección de la cooperativa es solidaria, democrática y participativa? ¿Cómo se logra el cumplimiento de los objetivos propuestos? ¿Cuál es la diferencia entre lo dispuesto en los estatutos y lo que se vive realmente en la cooperativa?
				Control		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el control en la cooperativa? ¿Qué tipos de control se llevan a cabo? ¿Es diferente el control que se hace sobre los objetivos de producción al que se hace sobre los objetivos sociales de la cooperativa? ¿Que estipulan los estatutos sobre el control de la cooperativa? ¿Cómo se vivencia lo que los estatutos proclaman? ¿Hay disciplinamiento en el ejercicio de control? ¿Cómo se da ese disciplinamiento?
		Identidad Cooperativa	Principios Cooperativos	OP / EE / AD		¿Cuáles son los principios que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos principios en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos principios la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los principios en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos principios? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos principios?	
			Valores cooperativos	OP / EE / AD		¿Cuáles son los valores que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos valores en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos valores la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los valores en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos valores? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos valores?	
			Cambios	Relaciones laborales		Ley laboral / cooperativa	OP / EE / AD
Relación asociados / trabajadores	OP / EE / AD	¿Cómo se construye una relación como asociados/trabajadores? ¿Cómo se ejerce control sobre los mismos compañeros? ¿Cómo evitar que bajo la relación de asociados se transgreda el poder y el control en contra de los resultados de la cooperativa? ¿Qué tan difícil fue que entendieran que esa doble relación traía consigo más obligaciones que deberes? ¿Cómo se hizo ese proceso?					
Participación / Autonomía	OP / EE / AD	¿La autonomía que tienen como asociados es la misma que tienen como trabajadores? ¿Cómo se permite la participación como asociados y como trabajadores? ¿Dónde la participación y la autonomía deben ser limitadas para cumplir los objetivos de la organización productiva?					
Formas de producción	Subcontratación	OP / EE / AD		¿Cómo estimula la subcontratación el cambio de las formas de producción de la cooperativa? ¿Qué cambios se han realizado y cómo se han asimilado dichos cambios? ¿Cómo se manejan los controles de la producción y la productividad en sistemas de subcontratación?			
	Producción flexible ( <i>lean manufacturing</i> )	OP / EE / AD		¿Qué formas de producción flexible emergen en estos nuevos sistemas de producción? ¿Esos sistemas son propuestos por las empresas contratantes o son ideas surgidas en el seno de la cooperativa? ¿Cómo alteran, la forma de producción y de control, las formas de producción flexible?			
	Sistemas de control de la producción	OP / EE / AD		¿Cómo se ejerce el control sobre la producción en esos sistemas de producción flexible? ¿Qué tanto altera esos sistemas de control de la producción el espacio de participación, autonomía y democracia de la cooperativa?			

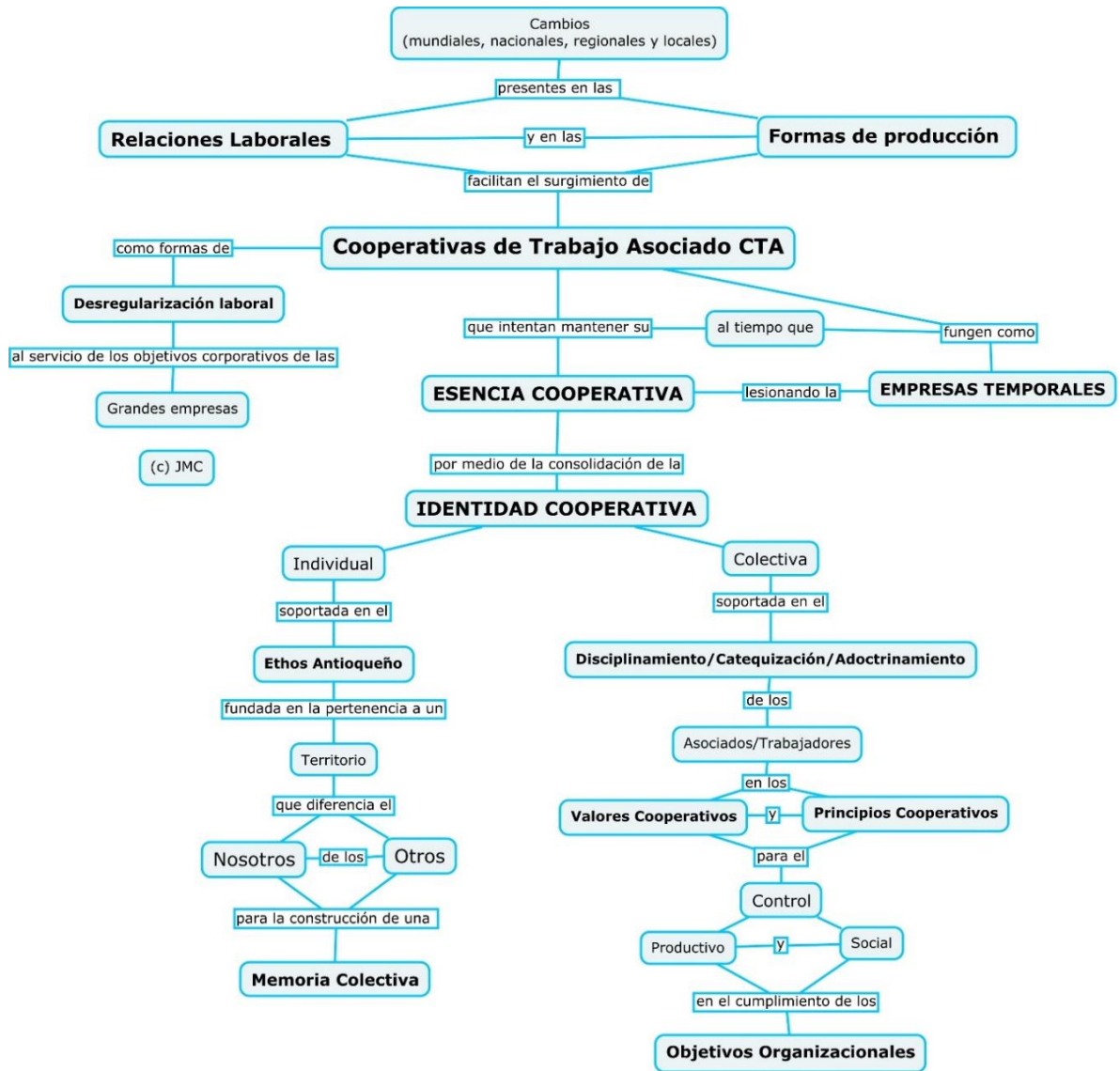


<b>Pregunta Principal</b>	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad y gobierno de una cooperativa de trabajo asociado?, en otras palabras, ¿Cómo las cooperativas objeto de estudio han logrado construir la identidad y el gobierno cooperativo desde su fundación?, intentando descifrar, ¿qué han hecho específicamente para mantener su “esencia cooperativa” en un contexto que no les favorece?, teniendo en cuenta las múltiples denuncias que hay sobre el tema.						
<b>Objetivo general</b>	Desentrañar las condiciones particulares que permiten la emergencia de un gobierno y una identidad en una cooperativa de trabajo asociado, ubicada en un espacio específico (territorio) con condiciones particulares de configuración social-cultural, que permiten la construcción de una esencia cooperativa, para entender qué diferencia esta organización de aquellas que simplemente fungen como “pseudocooperativas” en un abuso del modelo al servicio de la empresa de capital.						
<b>Preguntas adicionales</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Unidades de análisis</b>			<b>Metodología</b>		
		<b>1er orden</b>	<b>2do orden</b>	<b>3er orden</b>	<b>EI*</b>	<b>TRI** ***</b>	<b>Preguntas</b>
¿Cómo las relaciones de poder han permitido construir un gobierno cooperativo soportado en la participación democrática de los miembros en la toma de decisiones, en el control social de los miembros, en el control de resultados y en el logro de los objetivos duales propuestos por la organización (técnico/productivos y humano/sociales)?	Comprender las formas en que las relaciones de poder permiten construir un gobierno cooperativo soportado en la participación democrática de los miembros en la toma de decisiones, en el control social de los miembros, en el control de resultados y en el logro de los objetivos duales propuestos por la organización (técnico/productivos y humano/sociales).	Relaciones de poder	Poder	Autoridad		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el poder? ¿Cuál es la diferencia entre poder, autoridad y disciplinamiento? ¿Hay diferencias entre el poder ejercido en el proceso productivo y el poder que se ejerce en el espacio cooperativo? ¿Cómo se verifica esa diferencia? ¿Cómo se viven los principios y valores cooperativos en el ejercicio de poder? ¿Realmente se ve la diferencia entre una empresa de capital y una cooperativa?
				Disciplinamiento			
			Control	De la producción			
Social							
Participación democrática	Poder	OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el poder y el control bajo un modelo de participación democrática? ¿Realmente hay ejercicio de poder y de control democrático participativo? ¿Cómo se vivencia ese control y poder democrático participativo? ¿Este tipo de poder y de control garantiza el logro de los objetivos propuestos, a nivel técnico/productivo y humano/social? ¿Hay participación democrática o disciplinamiento y adoctrinamiento de las asociadas en el ejercicio de poder y de control?				
	Control						
¿De qué manera el ethos cultural que configura la identidad individual y colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país, para entender cómo esa “antioqueñidad” es el soporte –el pegante- que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, soportado en un sistema de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para sostenerse en un mercado altamente competitivo?	Comprender cómo el ethos cultural que configura la identidad individual y colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país, para entender cómo esa “antioqueñidad” es el soporte –el pegante- que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, soportado en un sistema de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para sostenerse en un mercado altamente competitivo.	Identidad cooperativa	Identidad individual	Ethos antioqueño	OP / EE / AD / GF	¿Cuáles son los elementos del ethos antioqueño que se conservan en la región del oriente? ¿Cómo esos elementos facilitan la construcción de una identidad individual y colectiva al servicio de la cooperativa? ¿Cuáles son los arquetipos y los mitos presentes en ese ethos antioqueño? ¿Cómo esos arquetipos y esos mitos del ethos antioqueño permiten y facilitan la configuración de una identidad cooperativa al servicio de la empresa de capital? ¿Cuáles son los elementos presentes en la memoria colectiva de la región, asociados de la cooperativa? ¿Sobre cuáles arquetipos y mitos se construye la identidad cooperativa? ¿Cómo altera esa memoria colectiva la identidad individual y colectiva de los habitantes de la región, asociados de la cooperativa? ¿Sobre cuáles arquetipos y mitos se construye la identidad cooperativa? ¿Cómo los principios y los valores cooperativos aportan a la construcción de esta identidad cooperativa? ¿Se verifica la existencia de autonomía, participación, solidaridad, colaboración, entre otros valores y principios de la esencia cooperativa en la identidad y el gobierno cooperativo presente en las cooperativas objeto de estudio?	
			Identidad colectiva	Memoria colectiva			

Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización y problematización de la investigación realizada

\* El Estrategia de Investigación; \*\* TRI Técnicas de Recolección de Información; \*\*\* Detalle de las siglas utilizadas en los instrumentos de levantamiento de la información: OP Observación participante / EE Entrevista etnográfica / AD Análisis de documentos / GF Grupos Focales

Anexo 5. Problematicación de la investigación (tercera propuesta 2015)



Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización y problematicación de la investigación realizada

**Anexo 6. Matriz problematizadora de la investigación – Modelo de análisis final presentado (2015)**

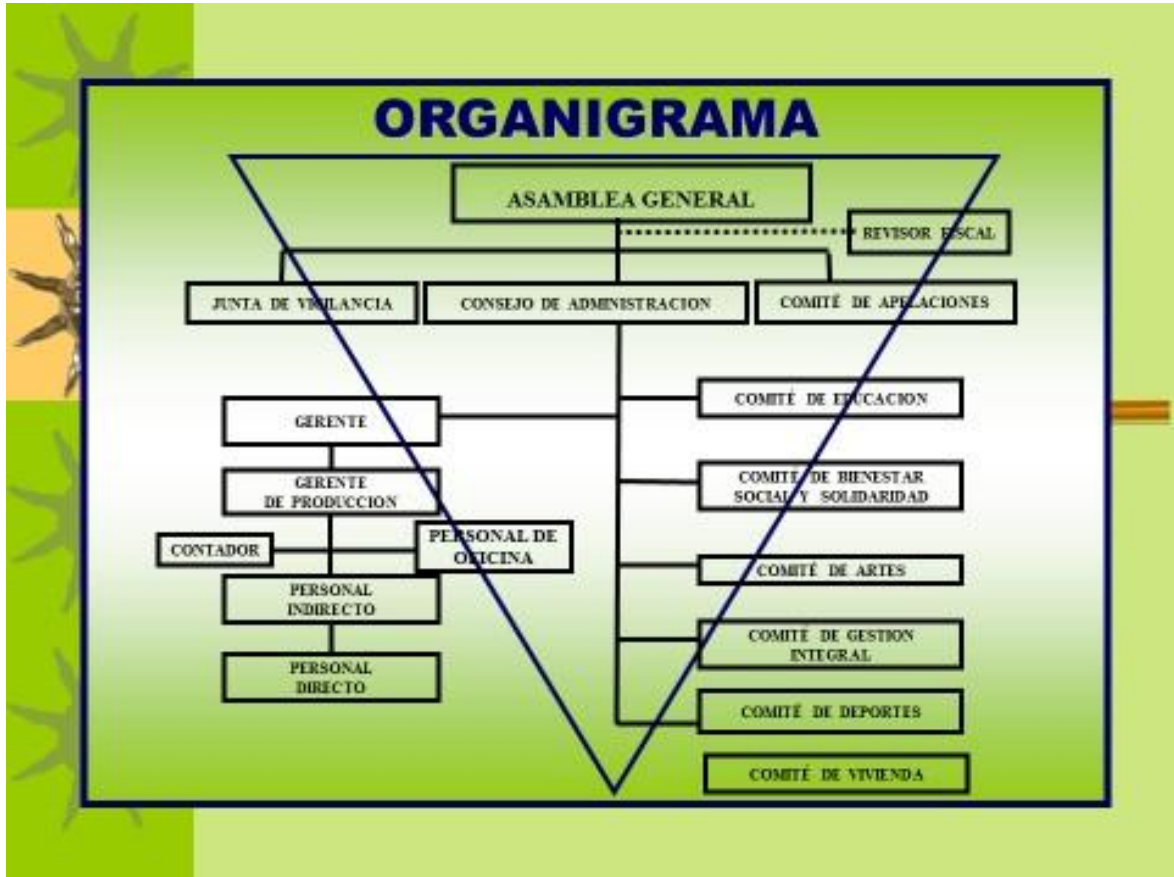
<b>Pregunta Principal</b>	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad de una cooperativa de trabajo asociado?, en otras palabras, ¿Cómo las cooperativas objeto de estudio han logrado construir la identidad cooperativa desde su fundación?, intentando descifrar, ¿qué han hecho específicamente para mantener su “esencia cooperativa” en un contexto que no les favorece?, teniendo en cuenta las múltiples denuncias que hay sobre el tema.						
<b>Objetivo general</b>	Desentrañar las condiciones particulares que permiten la emergencia de una identidad en una cooperativa de trabajo asociado, ubicada en un espacio específico (territorio) con condiciones particulares de configuración social-cultural, que permiten la construcción de una esencia cooperativa, para entender qué diferencia esta organización de aquellas que simplemente fungen como “pseudocooperativas” en un abuso del modelo al servicio de la empresa de capital.						
		<b>Unidades de análisis</b>			<b>Metodología</b>		
<b>Preguntas adicionales</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Primer orden</b>	<b>Segundo orden</b>	<b>Tercer orden</b>	<b>EI*</b>	<b>TRI** ***</b>	<b>Preguntas</b>
¿Cuáles son las características fundamentales en la construcción de una identidad cooperativa para	Comprender desde la doctrina cooperativa, lo que caracteriza la especificidad cooperativa en la construcción de una identidad	Identidad	Principios Cooperativos			OP / EE / AD	¿Cuáles son los principios que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos principios en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos principios la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los principios en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos principios? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos principios?
facilite el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones?	cooperativa, para el logro de los objetivos técnico/productivos y humano/sociales propios de este tipo de organizaciones.	Cooperativa	Valores cooperativos			OP / EE / AD	¿Cuáles son los valores que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos valores en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos valores la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los valores en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos valores? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos valores?
				Ley laboral / cooperativa		OP / EE / AD	¿Cómo se asimilan los cambios en las relaciones laborales, especialmente en el cambio de trabajador cubierto por la ley laboral a ser asociado cubierto por la ley cooperativa? ¿Cuáles son los beneficios y los sacrificios del cambio de ser trabajadores a ser asociados/trabajadores?
¿Cuáles han sido las formas en que los cambios en las relaciones laborales y	Entender cómo el cambio en las		Relaciones laborales	Relación asociados / trabajadores	Etnografía focalizada	OP / EE / AD	¿Cómo se construye una relación como asociados/trabajadores? ¿Cómo se ejerce control sobre los mismos compañeros? ¿Cómo evitar que bajo la relación de asociados se transgreda el poder y el control en contra de los resultados de la cooperativa? ¿Qué tan difícil fue que entendieran que esa doble relación traía consigo más obligaciones que deberes? ¿Cómo se hizo ese proceso?
permiten la emergencia de organizaciones de tipo social como las cooperativas de trabajo asociado?	producción del país permiten la emergencia de organizaciones de tipo social como las cooperativas de			Participación / Autonomía	Etnografía	OP / EE / AD	¿La autonomía que tienen como asociados es la misma que tienen como trabajadores? ¿Cómo se permite la participación como asociados y como trabajadores? ¿Dónde la participación y la autonomía deben ser limitadas para cumplir los objetivos de la organización productiva?
aquellas cooperativas que han logrado una construcción autónoma y sostenible, y aquellas que han fungido como temporales al servicio de los	la construcción de organizaciones autónomas y sostenibles o de pseudocooperativas que fungen como temporales al servicio de los			Subcontratación		OP / EE / AD	¿Cómo estimula la subcontratación el cambio den las formas de producción de la cooperativa? ¿Qué cambios se han realizado y cómo se han asimilado dichos cambios? ¿Cómo se manejan los controles de la producción y la productividad en sistemas de subcontratación?
intereses de las empresas de capital, es decir, pseudocooperativas?	de las empresas de capital.		Formas de producción	Producción flexible ( <i>lean manufacturing</i> )		OP / EE / AD	¿Qué formas de producción flexible emergen en estos nuevos sistemas de producción? ¿Esos sistemas son propuestos por las empresas contratantes o son ideas surgidas en el seno de la cooperativa? ¿Cómo alteran, la forma de producción y de control, las formas de producción flexible?
				Sistemas de control de la producción		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el control sobre la producción en esos sistemas de producción flexible? ¿Qué tanto altera esos sistemas de control de la producción el espacio de participación, autonomía y democracia de la cooperativa?
				Disciplinamiento			

<b>Pregunta Principal</b>	¿Cómo desentrañar las condiciones de identidad de una cooperativa de trabajo asociado?, en otras palabras, ¿Cómo las cooperativas objeto de estudio han logrado construir la identidad cooperativa desde su fundación?, intentando descifrar, ¿qué han hecho específicamente para mantener su “esencia cooperativa” en un contexto que no les favorece?, teniendo en cuenta las múltiples denuncias que hay sobre el tema.						
<b>Objetivo general</b>	Desentrañar las condiciones particulares que permiten la emergencia de una identidad en una cooperativa de trabajo asociado, ubicada en un espacio específico (territorio) con condiciones particulares de configuración social-cultural, que permiten la construcción de una esencia cooperativa, para entender qué diferencia esta organización de aquellas que simplemente fungen como “pseudocooperativas” en un abuso del modelo al servicio de la empresa de capital.						
<b>Preguntas adicionales</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Unidades de análisis</b>			<b>Metodología</b>		
		<b>Primer orden</b>	<b>Segundo orden</b>	<b>Tercer orden</b>	<b>EI*</b>	<b>TRI** ***</b>	<b>Preguntas</b>
			Control	De la producción Social		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el control sobre la producción? ¿Qué tipos de control se ejercen en la cooperativa? ¿Cuáles son las diferencias entre los controles de producción y los controles sociales que se ejercen en la cooperativa? ¿Cómo se hace el control social en la cooperativa? ¿Cómo se hace el control del objeto social de la cooperativa? ¿Quiénes ejercen esos controles y cómo se hace? ¿Cuáles son los límites entre lo productivo y lo social?
	Participación democrática	Poder Control		OP / EE / AD	¿Cómo se ejerce el poder y el control bajo un modelo de participación democrática? ¿Realmente hay ejercicio de poder y de control democrático participativo? ¿Cómo se vivencia ese control y poder democrático participativo? ¿Este tipo de poder y de control garantiza el logro de los objetivos propuestos en la cooperativa, tanto a nivel técnico/productivo como humano/social? ¿Realmente hay participación democrática o disciplinamiento y adoctrinamiento de las asociadas en el ejercicio de poder y de control?		
¿De qué manera el ethos cultural que configura la identidad individual y colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país?, como lo denuncian permanentemente los investigadores en el área de estudio, en otras palabras, ¿cómo esa “antioqueñidad” es el soporte –el pegante- que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, soportado en un sistema de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para sostenerse en un mercado altamente competitivo?	Comprender cómo el ethos cultural que configura la identidad individual y colectiva del antioqueño de oriente, soportado en unos arquetipos y unos símbolos característicos, permite consolidar un modelo de cooperativismo diferente al que se dio en otras regiones del país, como lo denuncian permanentemente los investigadores en el área de estudio, para entender cómo esa “antioqueñidad” es el soporte –el pegante- que sostiene la identidad cooperativa en el ejercicio de un gobierno participativo y democrático, soportado en un sistema de calidad y altos estándares de productividad, necesarios para sostenerse en un mercado altamente competitivo.	Identidad cooperativa	Identidad individual	Ethos antioqueño		OP / EE / AD / GF	¿Cuáles son los elementos del ethos antioqueño que se conservan en la región del oriente? ¿Cómo esos elementos facilitan la construcción de una identidad individual y colectiva al servicio de la cooperativa? ¿Cuáles son los arquetipos y los mitos presentes en ese ethos antioqueño? ¿Cómo esos arquetipos y esos mitos del ethos antioqueño permiten y facilitan la configuración de una identidad cooperativa al servicio de la empresa de capital? ¿Cuáles son los elementos presentes en la memoria colectiva de la región? ¿Cómo altera esa memoria colectiva la identidad individual y colectiva de los habitantes de la región, asociados de la cooperativa? ¿Sobre cuáles arquetipos y mitos se construye la identidad cooperativa? ¿Cómo los principios y los valores cooperativos aportan a la construcción de esta identidad cooperativa? ¿Se verifica la existencia de autonomía, participación, solidaridad, colaboración, entre otros valores y principios de la esencia cooperativa en la identidad y el gobierno cooperativo presente en las cooperativas objeto de estudio?

Fuente: elaboración propia a partir de la sistematización y problematización de la investigación realizada

\* El Estrategia de Investigación; \*\* TRI Técnicas de Recolección de Información; \*\*\* Detalle de las siglas utilizadas en los instrumentos de levantamiento de la información: OP Observación participante / EE Entrevista etnográfica / AD Análisis de documentos / GF Grupos Focales

## Anexo 7. Organigrama de Incoomar (2009-2015)



Fuente: Incoomar (2009)

## Anexo 8. Modelo de Entrevista Inicial (2009-2010)

### GOBIERNO COOPERATIVO

#### 1. Participación

1.1 ¿Cómo se involucran los asociados en las diferentes instancias de la cooperativa? ¿Están definidas estas formas de involucramiento en los estándares de la cooperativa? ¿Cumplen con lo preceptuado en los principios y valores de las cooperativas?

1.2 ¿Cómo son las relaciones en la cooperativa, tanto personales como laborales? ¿Qué tipo de relaciones hay entre Don Gilberto y los asociados de la cooperativa? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y Carlos

Giraldo? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y Leonisa? ¿Cómo son las relaciones entre los asociados y la gente del pueblo?

1.3 ¿Qué deberes/responsabilidades implica la participación en los diferentes estamentos de la organización? ¿Quién verifica el cumplimiento de esos deberes/responsabilidades? ¿Qué tipos de control se ejercen sobre esos deberes y responsabilidades? ¿Quiénes son las personas encargadas de hacerlo?

## 2. Cooperación

2.1 ¿Qué tipo de actividades se realizan en común? ¿Cuáles son individuales? ¿Cómo se potencia el trabajo compartido? ¿Cómo se valora el trabajo compartido y qué beneficios trae para la empresa y para sus asociados?

2.2 ¿Cuáles son los objetivos más importantes a alcanzar por la cooperativa? ¿Cómo se logran estos objetivos? ¿Quiénes participan en el logro de los mismos?

2.3 ¿Los resultados del ejercicio son conocidos por todos los asociados? ¿Cómo se decide qué hacer con esos resultados? ¿Quiénes son las personas responsables de esos resultados?

## 3. Solidaridad

3.1 ¿Se definen como una gran familia? ¿Qué implica sentirse como una gran familia? ¿Cuáles son los beneficios y los problemas de verse como una gran familia? ¿Apoyar a los asociados es una prioridad tanto personal como laboral? ¿Están los intereses de la cooperativa y sus asociados por encima de los intereses particulares?

3.2 ¿El trabajo es compartido para el logro de metas o intereses comunes? ¿Es más importante el logro del objetivo común o de los intereses particulares? ¿Quiénes definen las metas a alcanzar y cómo se programa su logro?

3.3 ¿Se potencia el trabajo en equipo? ¿Se permiten espacios de socialización y puesta en común de las diferentes visiones de los asociados con respecto al rumbo de la organización? ¿Se facilita la construcción de lazos sociales que fortalezcan la cooperativa y la sociedad en la que se encuentran inscritos? ¿Cómo se lleva a cabo esto?

## IDENTIDAD COOPERATIVA

### 4. Principios Cooperativos

4.1 ¿Es la cooperativa una organización voluntaria abierta para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa?

4.2 ¿Es la cooperativa una organización democrática controlada por sus miembros? ¿Participan éstos activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones?

4.3 ¿Contribuyen los asociados equitativamente y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa? ¿Es al menos, parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa?

4.4 ¿Es la cooperativa una organización autónoma de ayuda mutua, controlada por sus miembros? Si entra en acuerdos con otras organizaciones, (incluyendo el gobierno) o tienen capital de fuentes externas, ¿lo realiza en términos que asegure el control democrático por parte de sus miembros y mantenga la autonomía de la cooperativa?

4.5 ¿Les proporciona, la cooperativa educación y entrenamiento a sus miembros, representantes electos, dirigentes y empleados de modo que puedan contribuir eficazmente al desarrollo de su cooperativa?

4.6 En busca de un trabajo más eficiente y el fortalecimiento del movimiento cooperativo, ¿la cooperativa trabaja en conjunto o mediante las estructuras locales, nacionales e internacionales?

4.7 ¿La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros?

### 5. Valores Cooperativos

5.1 ¿Cómo cada uno de los asociados se hace cargo del control de su propio destino?

5.2 ¿Cómo asumen los asociados la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua?

5.3 ¿Cómo ejercen los asociados su derecho a participar, a estar informados, a ser escuchados y a ser involucrados en la toma de decisiones?

5.4 ¿Cómo se verifica la igualdad entre todos los asociados?

5.5 ¿Cómo es el trato de los asociados frente a la estructura y de la estructura frente a los asociados? ¿Cómo se retribuye su participación en la cooperativa?

5.6 ¿Cómo vela la cooperativa por el interés colectivo de sus asociados? ¿Cómo se trabaja la auto-ayuda y la ayuda-mutua?

#### PLANEACIÓN Y CONTROL

6. Confianza, Responsabilidad y Pertenencia

6.1 ¿Cómo se verifica en la cooperativa la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos? ¿Cómo se ve reforzada la confianza en función de las acciones de cada uno de sus asociados -y directivos-?

6.2 ¿Cómo asumen los asociados la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua?

6.3 ¿Qué tipo de manifestaciones muestran la necesidad de cada uno de los asociados de formar parte de la comunidad denominada Incoomar? ¿Cómo asumen los deberes y responsabilidades que ello implica? ¿Cómo se identifican, Leonisa o Incoomar?

#### LOGROS

7. Económicos, sociales y educativos

7.1 ¿Son los logros económicos adecuados para garantizar la sostenibilidad de la cooperativa?

7.2 ¿Es adecuada la inversión social que hace la cooperativa en sus asociados y en los miembros de su comunidad?

7.3 ¿Es adecuada la inversión que hace la cooperativa en la formación y capacitación, tanto cooperativa como formal e informal, de sus asociados?

7.4 ¿Cómo se equilibran estas tres funciones sustantivas de la cooperativa? ¿Cuál de los tres logros es más importante? ¿Cuáles son las razones de esa jerarquía?

#### AUTONOMÍA

8. Administrativa

8.1 ¿Es la cooperativa una organización autónoma administrada y controlada por sus asociados?

8.2 ¿Son las decisiones de la cooperativa tomadas por sus asociados o por personas externas a la organización?

8.3 ¿El ejercicio de control sobre las funciones sustantivas de la cooperativa (logros económicos, sociales y educativos) se ejerce por parte de sus asociados o por parte de personas externas a la organización?

9. De personal

9.1 ¿Es libre cada uno de los asociados de ingresar o retirarse de la cooperativa cuando él así lo considere?

9.2 ¿En caso de su retiro se le respetan todos sus derechos adquiridos?

9.3 ¿Están facultados cada uno de los asociados para tomar decisiones y ejercer control sobre los resultados de las funciones sustantivas de la cooperativa?

9.4 ¿Los asociados están facultados para elegir libremente a los representantes de la cooperativa, incluso si deben elegirse a sí mismos?

9.5 ¿Son libres de participar en los diferentes cargos directivos de la cooperativa? ¿Están facultados para ello?

#### PROPIEDAD

10. Propiedad

10.1 ¿Es la cooperativa dueña de la planta en la cual está instalada, de la maquinaria, de los diferentes insumos y materia prima que utiliza para el proceso productivo?

10.2 ¿Es dueña del producto que genera en el proceso productivo? ¿Cómo afecta este aspecto su relación con Leonisa? ¿Qué pasa con los nuevos clientes?

#### DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES

11. Distribución de excedentes

11.1 ¿Cómo se define y ejecuta la distribución de excedentes? ¿Qué usos se le dan? ¿Quién interviene en la decisión?

11.2 ¿Hay control sobre el uso de esos recursos? ¿Quién o quiénes ejercen ese control?

## Anexo 9. Nueva guía de entrevista en profundidad (2011-2014)

### ESENCIA COOPERATIVA

#### 1. Gobierno cooperativo

a. Toma de decisiones. ¿Cómo se da la toma de decisiones en la cooperativa? ¿Qué tan participativa es la toma de decisiones? ¿Cuáles son las decisiones que se toman en forma democrática, y cuáles no? ¿Qué tan democráticas, participativas y solidarias son las decisiones que se toman en la cooperativa? ¿Cuáles son las diferencias entre la toma de decisiones de una decisión estratégica y una operativa? ¿Cuál es la diferencia entre lo estipulado en los estatutos y la vivencia de la participación en la toma de decisiones en la cooperativa?

b. Dirección. ¿Cómo se ejerce el proceso de dirección en la cooperativa? ¿Cuáles son las diferencias entre el direccionamiento de la planta de producción y de la cooperativa como organización social? ¿Esa diferencia está estipulada en el organigrama? ¿Quiénes ejercen esa dirección y cómo lo hacen? ¿La dirección de la cooperativa es solidaria, democrática y participativa? ¿Cómo se logra el cumplimiento de los objetivos propuestos? ¿Cuál es la diferencia entre lo dispuesto en los estatutos y lo que se vive realmente en la cooperativa?

c. Control. ¿Cómo se ejerce el control en la cooperativa? ¿Qué tipos de control se llevan a cabo? ¿Es diferente el control que se hace sobre los objetivos de producción al que se hace sobre los objetivos sociales de la cooperativa? ¿Que estipulan los estatutos sobre el control de la cooperativa? ¿Cómo se vivencia lo que los estatutos proclaman? ¿Hay disciplinamiento en el ejercicio de control? ¿Cómo se da ese disciplinamiento?

#### 2. Identidad cooperativa

a. Principios cooperativos. ¿Cuáles son los principios que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos principios en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos principios la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los principios en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos principios? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos principios?

b. Valores cooperativos. ¿Cuáles son los valores que la cooperativa asimila para sí misma? ¿Cómo se vivencian esos valores en la cooperativa? ¿Cómo alteran esos valores la comprensión de la organización como asociados y como trabajadores? ¿Cómo se internalizan los valores en las asociadas? ¿Cómo se transmiten y se mantienen vivos esos valores? ¿Cómo se construye la identidad cooperativa a partir de esos valores?

### CAMBIOS

#### 3. Relaciones laborales

a. Ley laboral / ley cooperativa. ¿Cómo se asimilan los cambios en las relaciones laborales, especialmente en el cambio de trabajador cubierto por la ley laboral a ser asociado cubierto por la ley cooperativa? ¿Cuáles son los beneficios y los sacrificios del cambio de ser trabajadores a ser asociados/trabajadores?

b. Relación asociados / trabajadores. ¿Cómo se construye una relación como asociados/trabajadores? ¿Cómo se ejerce control sobre los mismos compañeros? ¿Cómo evitar que bajo la relación de asociados se transgreda el poder y el control en contra de los resultados de la cooperativa? ¿Qué tan difícil fue que entendieran que esa doble relación traía consigo más obligaciones que deberes? ¿Cómo se hizo ese proceso?

c. Participación / autonomía. ¿La autonomía que tienen como asociados es la misma que tienen como trabajadores? ¿Cómo se permite la participación como asociados y como trabajadores? ¿Dónde la participación y la autonomía deben ser limitadas para cumplir los objetivos de la organización productiva?

#### 4. Formas de producción

a. Subcontratación. ¿Cómo estimula la subcontratación el cambio de las formas de producción de la cooperativa? ¿Qué cambios se han realizado y cómo se han asimilado dichos cambios? ¿Cómo se manejan los controles de la producción y la productividad en sistemas de subcontratación?



b. Producción flexible (lean manufacturing). ¿Qué formas de producción flexible emergen en estos nuevos sistemas de producción? ¿Esos sistemas son propuestos por las empresas contratantes o son ideas surgidas en el seno de la cooperativa? ¿Cómo alteran, la forma de producción y de control, las formas de producción flexible?

c. Sistemas de control de la producción. ¿Cómo se ejerce el control sobre la producción en esos sistemas de producción flexible? ¿Qué tanto altera esos sistemas de control de la producción el espacio de participación, autonomía y democracia de la cooperativa?

## RELACIONES DE PODER

### 5. Poder

a. Autoridad y disciplinamiento. ¿Cómo se ejerce el poder en las cooperativas? ¿Cuál es la diferencia entre poder, autoridad y disciplinamiento presente en las cooperativas? ¿Hay diferencias entre el poder ejercido en el proceso productivo y el poder que se ejerce en el espacio cooperativo? ¿Cómo se verifica esa diferencia? ¿Cómo se viven los principios y valores cooperativos en el ejercicio de poder? ¿Realmente se ve la diferencia entre una empresa de capital y una cooperativa?

### 6. Control

b. Social. ¿Cómo se ejerce el control sobre la producción? ¿Qué tipos de control se ejercen en la cooperativa? ¿Cuáles son las diferencias entre los controles de producción y los controles sociales que se ejercen en la cooperativa? ¿Cómo se hace el control social en la cooperativa? ¿Cómo se hace el control del objeto social de la cooperativa? ¿Quiénes ejercen esos controles y cómo se hace? ¿Cuáles son los límites entre lo productivo y lo social?

### 7. Participación democrática

a. Poder y control. ¿Cómo se ejerce el poder y el control bajo un modelo de participación democrática? ¿Realmente hay ejercicio de poder y de control democrático participativo? ¿Cómo se vivencia ese control y poder democrático participativo? ¿Este tipo de poder y de control garantiza el logro de los objetivos propuestos en la cooperativa, tanto a nivel técnico/productivo como humano/social? ¿Realmente hay participación democrática o disciplinamiento y adoctrinamiento de las asociadas en el ejercicio de poder y de control?

## IDENTIDAD COOPERATIVA

### 8. Identidad individual

a. Ethos antioqueño

### 9. Identidad colectiva

a. Memoria colectiva. ¿Cuáles son los elementos del ethos antioqueño que se conservan en la región del oriente? ¿Cómo esos elementos facilitan la construcción de una identidad individual y colectiva al servicio de la cooperativa? ¿Cuáles son los arquetipos y los mitos presentes en ese ethos antioqueño? ¿Cómo esos arquetipos y esos mitos del ethos antioqueño permiten y facilitan la configuración de una identidad cooperativa al servicio de la empresa de capital? ¿Cuáles son los elementos presentes en la memoria colectiva de la región? ¿Cómo altera esa memoria colectiva la identidad individual y colectiva de los habitantes de la región, asociados de la cooperativa? ¿Sobre cuáles arquetipos y mitos se construye la identidad cooperativa? ¿Cómo los principios y los valores cooperativos aportan a la construcción de esta identidad cooperativa? ¿Se verifica la existencia de autonomía, participación, solidaridad, colaboración, entre otros valores y principios de la esencia cooperativa en la identidad y el gobierno cooperativo presente en las cooperativas objeto de estudio?