

# Significaciones acerca del trabajo y proyectos de vida en cooperativistas y trabajadores libres, varones y mujeres de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina y alrededores

Roxana Boso

Universidad de Flores

María Cecilia Solís\*

Matías Bucosky Yolde\*

\*Universidad de Buenos Aires

... entender la forma en que las relaciones de género  
sustentan el orden económico-social e inciden en su evolución  
y, a la vez, cómo los cambios en este orden  
afectan el sistema de género.

ROSALBA TODARO Y SONIA YÁÑEZ

## INTRODUCCIÓN

El siglo XXI nos enfrenta con desafíos producto de los avances en el ámbito de la ciencia y la tecnología; estos, desarrollados a lo largo del siglo pasado, fueron acompañados por modificaciones en las relaciones sociales y las subjetividades (Speranza y Calcagno 2016). El “paradigma tecnológico” (Castells 2004) ha atravesado a las sociedades;<sup>1</sup> permitió superar las tradicionales

---

<sup>1</sup> Manuel Castells (2004) retoma la noción de *paradigma tecnológico* de Carlota Pérez, Christopher Freeman y Giovanni Dosi (1983), quienes utilizan la expresión para definir cinco características de este nuevo paradigma: 1) su materia prima es

barreras del tiempo y el espacio en las transacciones y en las relaciones inter-institucionales e interpersonales (Aguado 2003), y se ampliaron las redes y entrecruzamientos culturales, para afianzar un proceso de globalización con evidentes transformaciones económicas y sociales.

En ese contexto, el mercado laboral se modifica y emergen nuevas problemáticas, locales y globales, a la vez que procedimientos y modalidades de trabajo. Al parecer, se transforman las significaciones subjetivas acerca del empleo, así como el lugar que este ocupa en la construcción de los proyectos de vida de los varones y las mujeres.

En este sentido, acordamos con la relevancia que tiene el trabajo/empleo como escenario para la constitución de la identidad de los sujetos, la diferenciación de los sexos, la construcción de los géneros y el establecimiento de jerarquías sociales (Todaro y Yáñez 2004). Las formas de organización y conceptualización del trabajo acontecen en el contexto dinámico y cambiante descrito más arriba, cuyos movimientos impactan en la escena laboral y, por consiguiente, trascienden las fronteras del trabajo al adentrarse en las demás esferas de la vida de las personas. Por consiguiente, no podemos abordar analíticamente los cambios sociales y laborales sin atender a su repercusión en otras dimensiones de la vida del hombre. Consideramos al *trabajo* como factor relevante para entender la posición de varones y mujeres en la sociedad y sus respectivas significaciones laborales, en función de las demandas sociales específicas y a la vez cambiantes.

Actualmente, entre los cambios que caracterizan a la diversificación de las formas de empleo, sobresalen las modificaciones en las relaciones de género asociadas a una creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado, sea por insuficiencia del salario familiar o por desempleo masculino, mayor demanda de competencias laborales socialmente asignadas al género femenino o cambios en la estructura familiar, en los estilos de

---

la *información*; 2) *moldea* a los individuos y grupos sociales, por ser esencial en la vida humana; 3) posibilita la interconexión configurando *redes*; 4) se caracteriza por la *flexibilidad* para las reconfiguraciones, en un contexto de permanentes cambios, y 5) permite conformar *sistemas* altamente *integrados*.

vida y en las expectativas de las mujeres con relación a su desarrollo personal y profesional. Como señala Jiménez Guzmán (2007), cuando emprendemos estudios con perspectiva de género es fundamental considerar que “los hombres y las mujeres no existimos antes o al margen de las relaciones sociales”. Una aseveración simple y a la vez compleja para lograr comprender las modificaciones en las relaciones laborales y su incidencia en las de género.

Se ha debilitado la relación laboral de producción conocida como “fordista”, en la cual el trabajo era concebido como estable y para toda la vida; un modo de producción capitalista que se fortaleció al tiempo que el trabajo fue asumiendo un lugar central en el proyecto de vida de los trabajadores, y este quedó circunscrito a aquel a cambio de sentirse reconocido por su labor. En aquel entonces la división entre trabajo remunerado y no remunerado era más visible; el primero se restringía a la esfera pública, “de dominio masculino y centrado en la producción”, y el segundo, dentro de la esfera privada, asignado a la mujer y dedicado a la vida familiar y el cuidado de los hijos (Jiménez Guzmán 2007). Los papeles de *hombre proveedor* y *mujer cuidadora* alcanzaron un valor fundamental para entender el posicionamiento de cada uno en la vida social (Todaro y Yáñez 2004); división de funciones en torno a la familia nuclear, característica propia del modo de producción capitalista (Burin en Jiménez Guzmán 2007). De este modo, el contrato laboral se refleja en la relación laboral, donde domina el “empleo estándar” y el *contrato de género* se expresa en el modelo familiar hombre proveedor, mujer cuidadora.

Ahora bien, los cambios acontecidos en el contexto laboral impactaron en las relaciones de género. Como refiere Burin (2007), “el nivel crítico alcanzado con los modos de empleo y trabajo tradicional” interviene en la crisis del rol de género masculino como proveedor económico. Es decir, con la globalización y consecuente deslocalización se produjeron modificaciones tanto en la relación laboral como en las relaciones de género, y estas asimismo contribuyeron a que adquiriera especial relevancia la tendencia —por parte de los trabajadores y las trabajadoras— a preferir una mayor soberanía sobre su tiempo, en pos de compatibilizar el trabajo con otros intereses y necesidades vitales. La tendencia se vio reforzada por el hecho de que nuevos tipos de

trabajadores y trabajadoras han entrado al mercado laboral trayendo nuevas subjetividades, actitudes y expectativas hacia el trabajo (Dombois 2002).

## COOPERATIVISMO Y TRABAJADORES LIBRES

Hoy algunos añoran aquella relación laboral de empleo, luchan por sostenerla y sufren cuando no la tienen. Ante la falta de empleo y la fragmentación o diversificación de las significaciones que eran habituales sobre el trabajo, muchos aceptan condiciones laborales precarias, mientras que otros identifican posibilidades laborales alternativas a las tradicionales.

Están quienes conforman cooperativas de trabajo como estrategia de recuperación de sus puestos laborales o bien para la conformación de proyectos comunes. También se evidencia la generación de emprendimientos pequeños, muchos de ellos por parte de jóvenes con aspiraciones de concretar sus proyectos personales y de disponer de libertad horaria para compatibilizar el trabajo con otras esferas de su vida; muchos de ellos con experiencias laborales anteriores contrarias a esas expectativas (Boso 2014).

Orellana Gazaga (2007) propone algunas características propias del cooperativismo y la autogestión: una economía que está al servicio de las personas (y no a la inversa); una relación de igualdad, inclusión y compromiso entre todos los protagonistas; una concepción individual de progreso y la forma de llevarlo a cabo; un propósito de beneficio social (no económico), y el compromiso con acciones que cuiden al medio ambiente a corto y largo plazo. Asevera además que se generan pequeñas y medianas empresas con la finalidad de crear una red de organizaciones que trabajan de manera coordinada entre sí y con los consumidores.

Sin embargo, observamos en los entrevistados la prevalencia de algunas de estas características sobre otras.

### *Cooperativismo*

Conforma una de las formas de organización más desarrollada dentro de lo que se ha denominado economía social o solidaria. Las cooperativas son

asociaciones autónomas de personas unidas voluntariamente para formar una organización democrática cuya administración y gestión debe llevarse a cabo según la forma que acuerden sus miembros. Su objetivo es hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a todos los socios mediante la organización/empresa. Si bien en los tiempos que corren surge como un modo de enfrentar la crisis del empleo, los antecedentes de la economía social dejan en evidencia que tiene sus inicios ya en la época de la Revolución Industrial, como un modo de resistencia a ella mediante el cooperativismo obrero. También se ubica otro movimiento cooperativista por parte de obreros ingleses en 1844. Como consecuencia del fuerte movimiento cooperativo, surge en Londres en el año 1985 la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), como federación para la reunión, representación y colaboración de todas las cooperativas del mundo. Actualmente, representa a mil millones de personas de 94 países en cinco continentes.

La ACI, en la asamblea desarrollada en Manchester el 23 de septiembre de 1995, define a la cooperativa como “una asociación de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática” (ICA 1996, 17). Asimismo, señala que las cooperativas se fundamentan en los siguientes principios: 1) adhesión abierta y voluntaria; 2) control democrático de los socios o miembros; 3) participación económica de los socios o miembros; 4) autonomía e independencia; 5) educación, entrenamiento e información; 6) cooperación entre cooperativas, y 7) compromiso con la comunidad. Además, se sostiene el compromiso de la ACI con respecto a las mujeres cooperativistas, pues considera que “las cooperativas favorecen el empoderamiento de las mujeres” (Martínez Charterina 2015). Según un relevamiento del INAES, en el año 2014 se encontraban inscritas en Argentina 30938 cooperativas vigentes.

Dentro del cooperativismo, cabe diferenciar a aquellas cooperativas que surgen como consecuencia de un fenómeno de recuperación de empresas en quiebra por parte de sus trabajadores y como un medio de salvar las fuentes de trabajo. Tales empresas de trabajadores conforman un movimiento social con raíces en el movimiento obrero argentino, y se mantienen en el mercado mayoritariamente bajo la figura legal de *cooperativas de trabajo* (Pizzi y Brunet

2012). Coinciden los autores en que, en Argentina, como consecuencia de un proceso de desindustrialización con elevados índices de desempleo y la significativa crisis de índole sociopolítica y económica que atravesaba el país hacia fines del siglo xx e inicios del xxi, surgieron estrategias de recuperación en más de doscientas empresas en quiebra, y se transformó en el movimiento más representativo del mundo (Deux Marzi y Vázquez 2009; Hudson 2012; Pizzi y Brunet 2012).

De todos modos, el informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por sus trabajadores —en el marco del Programa Facultad Abierta de la Universidad de Buenos Aires (2010)— es categórico al afirmar que lo más relevante de las empresas recuperadas es “la formación de un sujeto de gestión colectiva [...] en tránsito de una unidad empresarial bajo gestión capitalista tradicional a una empresa de autogestión”, independientemente de la situación legal, que puede ser de lo más variada, por lo que no pueden reducirse las empresas recuperadas a aquellas que hayan logrado conformar la cooperativa.

En ese fenómeno de recuperación surgen ciertas innovaciones en los procesos productivos: cambios en el uso de los espacios de planta, mayor polivalencia de tareas, procesos de recualificación de la fuerza de trabajo, flexibilización de las normas y horarios y atenuación de los regímenes disciplinarios (Pizzi y Brunet 2012).

Las decisiones estratégicas de la empresa recuperada derivan de una asamblea de trabajadores. Si bien suelen mantener una línea de acción consensuada por la mayoría de los trabajadores, algunas pocas tienen conflictos en la coordinación interna por cuanto tienden a reproducir el estilo de conducción que existía bajo la gestión empresarial anterior y el comportamiento del trabajador asalariado —esto deja en evidencia lo antes señalado respecto de que aún no se ha afianzado el modelo para constituirse en uno alternativo respecto del capitalista—. Las significaciones acerca del trabajo y las dinámicas laborales tradicionales tienden a reproducirse y se traducen muchas veces en comportamientos rechazados pero habituales.

### *Trabajo independiente o libre*

Otra modalidad laboral vigente y en franco desarrollo la constituye el trabajo independiente, autogestivo o libre, muchas veces informal. Al parecer, comienza a ser una opción no necesariamente temporal ni restringida a la subsistencia, sino elegida también por quienes poseen un nivel de estudios medio y superior.

Para referirnos a esta modalidad de trabajo es útil el aporte de Neffa (2003), quien distingue las modalidades históricas de la relación laboral utilizando dos variables: *a)* tipos de actividad y *b)* modalidades de movilización de la fuerza de trabajo. Para referirse a la primera variable —tipos de actividad— utiliza la clasificación de Jacques Freyssinet: mercantil y no mercantil. Respecto de la segunda variable —modos de movilizar la fuerza de trabajo— distingue entre: *a)* el trabajo libre; *b)* el trabajo asalariado, *c)* el trabajo forzado. El trabajo libre es aquel que no mantiene una relación de servidumbre —esclavitud— con los propietarios terratenientes; el trabajo asalariado es el que se desarrolla en el marco de una relación de dependencia, y el trabajo forzado es el trabajo de los esclavos, prisioneros, que lo realizan por una obligación impuesta por una condena, más allá de que puedan recibir una remuneración simbólica.

En consonancia con el objeto de estudio de nuestra investigación y acorde con la denominación de Neffa, nos enfocamos en la variable trabajo libre, de tipo mercantil, ya que incluye a todos los trabajadores independientes, informales o cuentapropistas que desarrollan actividades de tipo mercantil, remunerado, pero no reciben un “salario” al no existir una relación jurídica o formal de dependencia.

Algunas de las características de este estilo de trabajo son: *a)* la forma flexible de su organización; *b)* generalmente se realiza en el domicilio particular del trabajador; *c)* requiere de conocimientos o ejercicio de cualquier arte o actividad; *d)* suelen ser trabajadores informales, aunque algunos pueden estar registrados como monotributistas, y *e)* pueden utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como medio de trabajo o vía de publicidad.

El trabajo libre está recibiendo creciente atención a nivel mundial, tanto entre académicos y analistas de políticas públicas como entre los encargados

de diseñarlas y aplicarlas. Ello se debe al aumento que este segmento de ocupados ha registrado en diferentes países y al reconocimiento de la función persistente de este tipo de actividades en la generación de ingresos laborales, especialmente en contextos de bajo dinamismo del empleo asalariado.

La conceptualización tradicional de la Organización Internacional del Trabajo (oit) señala la incapacidad de las economías de América Latina para generar la cantidad suficiente de puestos formales que requiere el crecimiento de la fuerza de trabajo como un factor directamente vinculado con la presencia y el tamaño del sector informal (Bertranou y Maurizio en oit 2011).

Es cierto que la escasez o inexistencia de mecanismos de protección social para aquellos individuos que no acceden a un puesto de trabajo asalariado conlleva que no perciban un ingreso, motivo por el cual algunos emprenden algún tipo de actividad independiente para cubrir su necesidad de subsistencia, más que por elección. Sin embargo, desde otra perspectiva, también se observa una porción importante de individuos con mayor capacidad emprendedora y gerencial, con menos aversión al riesgo, que eligen no trabajar en relación de dependencia; lo hacen de manera independiente con el fin de aprovechar sus cualidades personales y profesionales en la búsqueda de mayores ingresos o bien porque priorizan otras ventajas —no necesariamente económicas— respecto de las que obtendrían como asalariados.

El constante crecimiento de esta modalidad laboral genera un gran desafío para la política pública. La seguridad social contributiva siempre se desarrolló en el marco del empleo asalariado y a través de un mecanismo automático de cobertura del trabajador formal (Bertranou y Maurizio en oit 2011). Esta se torna más difícil en el caso del trabajo independiente o libre, no solo en cuanto a la detección y el control de las contribuciones de los trabajadores, sino también para el reaseguro de su capacidad contributiva, ya que gran parte de ellos percibe bajos ingresos. De ahí que exista una preocupación creciente respecto de los mecanismos para brindar protección social y laboral a este colectivo de trabajadores.

En la actualidad, desde las políticas públicas se han impulsado algunos programas de fomento al trabajo independiente o libre, individual o bajo la forma de microemprendimientos o microempresas. En Argentina,

las políticas y los programas destinados a este sector laboral han crecido gradualmente, pasando de ser líneas que aparecieron como respuesta a la crisis a ser estrategias que se ofrecen en forma regular, desde el Estado, con el objetivo de apoyar y fortalecer las estrategias de inserción laboral en forma independiente.

## SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO EN COOPERATIVISTAS Y TRABAJADORES LIBRES

Entrevistamos a trabajadoras y trabajadores activos, miembros de cooperativas de trabajo y trabajadores libres o independientes, en el marco de los avances de una investigación.<sup>2</sup> Todos ellos viven en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o alrededores.

Las entrevistas fueron programadas y dirigidas. En su diseño se elaboraron preguntas estandarizadas. Cada entrevista se complementó con la aplicación de un cuestionario sustentado en los aportes del modelo del significado del trabajo, propuesto por el grupo *mow International Research Team* (1987), y se consideró la adaptación realizada por las doctoras Graciela Filippi (2008) y Roxana Boso (2014). Algunos indicadores se midieron según una escala dicotómica (se debía valorar positiva o negativamente), mientras que otros se ponderaron según una escala ordinal con siete gradientes. Cabe señalar que en el diseño metodológico también se incluyó la categoría de *actitudes hacia el trabajo*, de la técnica completamiento de frases, adaptada por Casullo et al. (2006); sin embargo, su análisis no fue considerado para la elaboración de este artículo.

---

<sup>2</sup> Esta investigación es continuación de una previa acerca de la construcción del significado del trabajo en jóvenes universitarios (tesis doctoral de Roxana Boso, coautora de este documento). Además, actualmente se está incluyendo para un estudio comparativo a otro grupo de trabajadores que tienen un empleo —modalidad laboral de tipo tradicional— pero que lo realizan a distancia (*home office*).

Se efectuó un análisis sistemático de los datos obtenidos en las entrevistas mediante la identificación de categorías y subcategorías, según la teoría fundamentada en los datos, de Glaser y Strauss (Soneira en Vasilachis de Gialdino 2006). El cuestionario se analizó mediante un estadístico descriptivo correlacional bivariado, con el propósito de descubrir el grado de asociación entre pares de variables (procesador de datos SPSS 23), el cual permite consolidar la comprensión cualitativa del discurso de los entrevistados.

En esta oportunidad se presentan algunos de los datos relevados que se consideran de interés según los fines de este documento y acorde a los avances de la investigación, dado que la muestra se encuentra en proceso de ampliación.

La información se estructura en ejes temáticos y en su interior se organizará según las modalidades de trabajo de los entrevistados y algunas diferencias que se detectaron en función del género. Del análisis del discurso se extraen términos utilizados por los trabajadores o bien frases, que se presentan, con una finalidad ilustrativa, con letra itálica.

Las entrevistas programadas se realizaron cara a cara, en el lugar de trabajo de cada entrevistado, cumpliendo el criterio de tiempo real y lugar, en un clima de tranquilidad y privacidad (Opdenakker 2006; Valles 2003). El contacto se concretó por canales sociales, sobre todo a partir de vínculos aportados por terceras personas.<sup>3</sup> Se efectuaron 51 entrevistas estandarizadas, de las cuales 27 trabajadores integraban cooperativas y 24 eran trabajadores independientes o libres. Entre los cooperativistas, 8 participaban en distintas empresas recuperadas, mientras que los otros 19 eran miembros de diferentes cooperativas que compartían el tipo de tareas.

En lo que respecta al sexo, se distribuyeron en 28 mujeres y 23 varones. Entre los trabajadores independientes la mayoría son mujeres (16 de los 24

---

<sup>3</sup> A partir de grupos focales realizados con alumnos universitarios, los interesados colaboraron para contactar a trabajadores que cumplieren con los criterios de inclusión y exclusión definidos en la investigación, y participaron en la realización de las entrevistas.

entrevistados), mientras que entre los cooperativistas de empresas recuperadas prevalecen los varones (5 de los 8 trabajadores).

En lo que respecta a la edad, alrededor de la mitad de los entrevistados tienen entre 22 y 35 años. Entre los trabajadores libres hay jóvenes de menor edad, lo que marca una diferencia respecto de los cooperativistas, quienes tienen una edad más avanzada, sobre todo los miembros de las empresas recuperadas, que en su mayoría tienen entre 36 y 52 años (6 de los 8 entrevistados, además de otro que tiene 70 años).

Todos los entrevistados tienen como mínimo estudios secundarios completos, excepto uno que no los concluyó y trabajaba en una de las empresas recuperadas. Asimismo, un poco más de la mitad de los entrevistados tienen estudios universitarios, aunque la mayoría no los ha concluido. Cabe señalar que los trabajadores que participan en empresas recuperadas no disponen de estudios universitarios, solo uno de ellos los había iniciado y luego interrumpió.

Más de la mitad de los entrevistados superan los dos años de antigüedad en esa modalidad de trabajo, con una tendencia mayor en quienes participan en cooperativas, y sobre todo en quienes lo hacen en empresas recuperadas. Se considera, por tanto, que todos los entrevistados poseen suficiente experiencia laboral en la modalidad de trabajo que interesa a la investigación; relevante para el estudio por cuanto concebimos que las significaciones sobre el trabajo/empleo que nos transmiten de manera intergeneracional, y que derivan de contextos diferentes al actual (acordes a realidades socioeconómicas distintas y formas de trabajo ajustadas a las dinámicas de aquella época), se entranan con las experiencias laborales actuales propias o de sus allegados (Boso 2014) y conforman un tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares del que emergen las significaciones (Morin 1994, 2002).

De acuerdo con ello, se concibe a las significaciones desde una perspectiva construccionista (Gergen 1996); se sostiene que la generación de significado es un proceso dinámico y relacional, en el que intervienen las transmisiones intersubjetivas y las resignificaciones realizadas desde un presente situacional, que dan cuenta de la *subjetividad laboral*. Este concepto expresa las complejas unidades simbólico-emocionales en las cuales se reflejan tanto la historia del sujeto

como la de los contextos sociales, productores de sentido, en los cuales transita e interviene ese sujeto, momentos esenciales en su constitución (Filippi 2010).

El concepto de *subjetividad laboral* implica una redefinición del sujeto ante el impacto de estímulos provenientes del contexto y sus experiencias de vida, así como la intervención de lo emocional en la dinámica de esa dialéctica. Le otorga un papel trascendental a lo social como escenario configurador tanto de lo individual y sus proyectos de vida como del devenir de las significaciones sobre el trabajo en un transcurrir histórico.

Estas conceptualizaciones teóricas son consideradas por el grupo MOW International Research Team (1987), que configuró un modelo del *significado del trabajo* derivado empíricamente de investigaciones internacionales realizadas en ocho países. Dicho modelo es representado por tres círculos concéntricos.

El círculo interno representa a la *centralidad del trabajo*, entendida como la importancia y el valor que la actividad laboral tiene para la vida de un individuo. Está compuesto por las significaciones heredadas, independientes del entorno y relativamente estables durante el transcurso de la vida del sujeto, y por las significaciones relativas respecto de la importancia que le da a otras esferas de la vida, por ejemplo, familia, amigos, estudios, ocio, entre otras. Estas últimas varían según el ciclo de la vida y las circunstancias del sujeto.

En segunda instancia inciden las *normas sociales*, que son las creencias y expectativas normativas acerca del lugar que ocupa el trabajo en la propia vida. Comprende a las significaciones transmitidas por la familia, las instituciones educativas y aquellas que son producto de las experiencias adquiridas.

En tercer lugar de importancia —para la comprensión del significado del trabajo— se encuentra la dimensión que se refiere a las *metas laborales preferidas* por el sujeto. Estas dependen de los propios intereses en relación con los ingresos, el contacto interpersonal, el confort, la autoexpresión, las oportunidades de mejora y aprendizaje, así como con la función de mejora y servicio social del trabajo. Las dimensiones señaladas subyacen en la elaboración de las entrevistas programadas, el cuestionario aplicado y el correspondiente análisis de la información obtenida para este estudio.

## LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Los entrevistados fueron consultados sobre la importancia que le otorgan al trabajo en el conjunto de su vida, y al respecto quedó en evidencia que los trabajadores de las cooperativas tienden a valorar más su trabajo en comparación con los trabajadores libres ( $Md = 6.00$  y  $Md = 5.50$  respectivamente), aun quienes conciben su trabajo con escaso nivel respecto de su proyecto de vida. Entre los cooperativistas, son los de las empresas recuperadas quienes califican con un nivel máximo la importancia que otorgan al trabajo en su vida ( $Md = 7.00$ ).

Esta tendencia se reitera al explorar la importancia que los trabajadores consideran que le otorgarán al trabajo en un periodo mayor a cinco años. Es relevante que se mantienen los niveles de significación antes señalados; ello deja de manifiesto que intervienen valoraciones asociadas a significaciones centrales sobre el trabajo, transmitidas de manera intergeneracional e independiente de los sucesos que acontecen en el entorno. Solo una de las cooperativistas que participa en una empresa recuperada disminuyó su apreciación; la entrevistada tiene dos hijos, entró a la empresa por recomendación y, de acuerdo con su discurso, si bien valora el proyecto, es menor su nivel de compromiso con los valores que motivaron a los trabajadores a la recuperación de su fuente de trabajo. Incluso al consultarle sobre las desventajas de su trabajo, lo evalúa en función de las categorías de un trabajo en relación de dependencia, aludiendo a la relación patrón-empleado. Al parecer, no ha logrado identificarse con los valores que nuclea a los miembros de la empresa.

Esas elevadas valoraciones sobre la importancia del trabajo provienen en su mayoría de los varones ( $Md = 6.00$ ), en comparación con las mujeres entrevistadas ( $Md = 5.00$ ). Ello confirma los resultados de otras investigaciones, acerca de que aún siguen vigentes los tradicionales roles familiares, según género (Boso 2014; Jimenez Guzmán 2015). En el discurso de los varones surgen justificaciones basadas en criterios económicos y de poder (aun cuando quieren expresar la importancia que le otorgan a la vida personal

y afectiva), mientras que las mujeres tienden a priorizar otros aspectos de su vida o bien aspectos de calidad de vida laboral generalmente asociados a vínculos con connotación afectiva.

Las siguientes expresiones dejan en evidencia lo recién señalado. Un varón de 22 años manifiesta sobre el trabajo: *es un medio para pagar mi vida personal, viaje, amigos, familia. Es el tiempo que comercializo por esos bienes*. Otros varones: *aprender a administrar un proyecto* (22 años), *autonomía en la toma de decisiones* (21 años); *incrementar el ingreso mensual* (52 años). Mientras que dos de las entrevistadas, de 19 años, expresan respecto de la valoración del trabajo: *porque lo considero importante, pero primero va la familia. Es mi prioridad* (19 años); *porque hay que trabajar para vivir y no vivir para trabajar* (19 años). Otras mujeres refieren: *libertad* (27 años); *trabajar desde cualquier lado* (24 años); *comodidad de trabajar en mi casa* (22 años); *veo a mi familia* (25 años); *conocer personas de distintas culturas* (72 años); *trabajar afuera y no en una oficina* (22 años); *de a poco me ayuda a independizarme* (21 años); *independencia económica* (48 años); *aprendizaje diario intenso* (27 años); *puedo organizar mis tiempos* (24 años).

De este modo, los cooperativistas, sobre todo de las empresas recuperadas, y los varones, son los que mayor nivel de importancia le dan al trabajo en el total de su vida.

A medida que transcurra la presentación de los resultados, se podrán realizar al respecto algunas inferencias, ya que la mayoría de los entrevistados miembros de empresas recuperadas eran varones y con una edad mayor que los trabajadores libres. Es decir, si bien en el nivel de importancia otorgado al trabajo intervienen significaciones transmitidas intergeneracionalmente, hay aspectos situacionales que evidentemente participan en la trama simbólica.

Eso queda en evidencia al explorar las significaciones que los entrevistados le otorgan al trabajo respecto de distintas esferas de su vida: familia, amigos, ocio, estudios, religión y comunidad (*importancia relativa*, según la citada teoría del grupo mow).

Se confirman afirmaciones de investigaciones previas que relevaron que se ubica a la familia en un lugar prioritario (Filippi 2008; Boso 2014).

En este caso, identifican como fundamentales para la construcción de su proyecto de vida a los vínculos de pareja y familia: *mi compañera de ruta* (varón, 29 años); *amor en familia* (varón, 46 años). También se comprende esta significación mediante el discurso de los entrevistados, tanto cooperativistas como trabajadores libres, que manifiestan lograr —mediante su modalidad de trabajo— una apropiada compatibilidad entre la familia y el trabajo.

En segundo término, en esta escala valorativa, surge la esfera de los “amigos”. Quienes integran empresas recuperadas destacan el valor de los vínculos del emprendimiento al momento de la recuperación de la empresa, mientras que los otros cooperativistas otorgan importancia a los vínculos sociales en general, ya sea con instructores que son compañeros de trabajo, como con alumnos de distintas nacionalidades con los que interactúan. Los trabajadores libres también hacen referencia a los amigos, en quienes depositan importancia por ser —en muchos casos— con los que inician los emprendimientos.

En cuanto a los estudios, es un ámbito de la vida valorado sobre todo por los trabajadores libres. Algunos le otorgan incluso más importancia que al trabajo, especialmente aquellos jóvenes que están cursando formación universitaria. Entre ellos, algunos sustentan sus emprendimientos en los estudios que cursan, mientras que otros los desarrollan de manera paralela.

Al respecto, encontramos diferencias con los trabajadores de la cooperativa de instrucción de esquí; existe en ellos una tendencia a hacer prevalecer las esferas del trabajo y el ocio (en igualdad de importancia) respecto de los estudios. En el discurso de estos trabajadores de la instructora, significan al trabajo como una actividad placentera, incluso uno de ellos lo vinculó a una actividad que podría realizar aun sin rédito económico, como un modo de acentuar la satisfacción que le produce su trabajo por la tarea, independientemente del dinero que le reporta.

Queda en evidencia que, si bien en líneas generales todos significan a los estudios con elevadas puntuaciones ( $M = 9.35$ ;  $Md = 6.00$ ), quienes están cursando el ciclo universitario tienden a valorar más la adquisición de formación. En este sentido, se encuentran algunas diferencias según las modalidades de trabajo, ya que los entrevistados difieren en el nivel de estudio alcanzado.

Algunos trabajadores de las empresas recuperadas que lo puntúan con menor valoración aducen sobre todo falta de interés para estudiar, o bien justifican que no asegura tener un empleo, dada la escasez de puestos de trabajo calificados en el mercado laboral: *hay ingenieros que manejan taxis* (mujer, 33 años). Solo algunos de los miembros de las empresas recuperadas valoran los estudios universitarios como favorecedores de la inserción en el mercado laboral y el acceso a mejores oportunidades laborales: *te abrirá el campo laboral* (mujer, 38 años); *la inclusión laboral de hoy exige estudios* (varón, 36).

Es diversa la valoración de los estudios por parte de los cooperativistas de la instructora de esquí; entre quienes menos relevancia le otorgan, refieren: *considero más importante otras cosas* (mujer, 21 años); *en esta profesión no necesitás un título, pero sí mucho sacrificio* (varón, 30 años); *no creo que sea muy útil si uno sabe lo que quiere hacer* (varón, 26 años); *el título es importante, pero más importante es ser responsable y amar lo que uno hace* (varón, 24 años). La divergencia de opiniones también se debe a que algunos de ellos asocian al trabajo fuertemente con su proyecto de vida, mientras que otros están estudiando en la universidad y aspiran en alguna oportunidad a trabajar de esa profesión. Algunos expresan respecto de los estudios: *muy importante, te da libertad de elección y mejor status* (varón, 40 años); *me permitirá trabajar de lo que me gusta* (mujer, 22 años); *el estudio crea más posibilidades* (varón, 22 años); *te da más oportunidades de elegir qué querés hacer* (varón, 26 años); *porque hay más empleos para los que probablemente califiques, y además ante un mismo empleo, seguramente tengas más prioridad* (varón, 24 años); *la universidad te abre la cabeza y las puertas a la salida laboral, es inmensa la diferencia que existe entre un profesional universitario y un empleado* (mujer, 22 años).

Los trabajadores libres tienden a valorar los estudios universitarios ( $Md = 6.50$  respecto del  $Md = 6.00$  que corresponde a los cooperativistas) no solo por el interés que les despiertan, sino también para el desarrollo personal y profesional, para el despliegue de sus potencialidades. Algunos pocos relativizaron la necesidad de ellos para alcanzar el éxito laboral: *ayuda, pero no siempre el éxito viene de la mano de una carrera universitaria* (mujer, 37 años); *te brinda conocimientos y te posiciona en un lugar diferente, pero no creo que sea determinante* (mujer, 24 años); *no por lo que hagas en la facultad vas a*

*tener mayor trabajo. Depende de uno y sus capacidades. La facultad te da herramientas, pero uno debe saberlas utilizar* (mujer, 24 años).

Más allá de que esta información muestra algunas diferencias en la significación del trabajo, así como su relación con la significación del estudio, también es posible identificar particularidades de acuerdo con el género. En los varones existe cierta tendencia a priorizar el trabajo sobre los estudios, mientras que las mujeres otorgan mayor importancia a estos respecto del trabajo. Esta tendencia se refleja desde la década del cincuenta, cuando la mujer comenzó a superar la cantidad de varones respecto de la educación adquirida (9.46 y 9.28 años promedio de escolaridad respectivamente), y así se invirtió la situación que dominaba a inicios del siglo xx respecto del paso de los varones por las instituciones educativas. Esta situación también se entrelaza con la expresión del *techo de cristal* que refiere Mabel Burin (2008) respecto de la desigualdad de oportunidades y limitaciones invisibles que afectan a las mujeres en el mercado laboral. Si bien no es determinante, todos estos factores refuerzan lo expresado al inicio acerca de la reproducción de los tradicionales roles de género.

De igual modo, el lugar que el trabajo ocupa en la vida de las y los trabajadores también se manifiesta en la carga horaria que disponen a su actividad laboral, aunque no siempre es reflejo del interés de los trabajadores por ella, ya que intervienen otros factores.

Se observa que la carga horaria de trabajo es mayor en quienes participan en cooperativas de trabajo. La mayoría de los entrevistados cooperativistas trabajan entre veinticuatro y cuarenta horas semanales, y entre ellos, los miembros de las empresas recuperadas refieren trabajar más de cuarenta horas semanales. Significan a su trabajo como medio para cubrir las necesidades básicas y refieren que les permite organizar su vida cotidiana. La modalidad de trabajo cooperativista les otorga regularidad y cierta estabilidad laboral, mediante la cual se aseguran el sustento de dichas necesidades, y estructura su día a día, aun cuando dispongan de cierta flexibilidad horaria. En este sentido, quienes participan en las cooperativas manifiestan mayor nivel de satisfacción que los trabajadores libres.

Entre estos últimos, muchos brindan servicios y la carga horaria depende de su contratación, por lo que fluctúa el número de horas que les demandan trabajar. Esto queda de manifiesto en los datos relevados sobre la carga horaria semanal destinada al trabajo. Si bien la mayoría refiere trabajar entre veinte y cuarenta horas semanales, algunos trabajadores dedican menos de veinte horas, y en su mayoría son mujeres.

De acuerdo con lo señalado hasta aquí, la significación del trabajo en quienes integran las cooperativas de trabajo, sobre todo en quienes emprendieron la recuperación de sus puestos, queda asociada a un modelo de trabajo más tradicional. Dicha significación comenzó a instaurarse en tiempos de la industrialización, cuando los trabajadores se adaptaban a “normas” basadas en la regulación y medida del tiempo, y se conducían según las “marcas disciplinarias” instituidas desde los distintos ámbitos en los que participaba el sujeto (principalmente la familia y la escuela; Lewkowicz et al. 2001). Ello aportaba cierta regularidad a su vida cotidiana y seguridad, por lo que concebían al futuro como una creación del trabajo (Bauman 2002). En los discursos de estos trabajadores de las empresas recuperadas se vislumbra esta significación, aunque con un mayor descreimiento sobre el modelo de producción capitalista, que se muestra resquebrajado al responder deficitariamente a las necesidades de la humanidad. En los trabajadores libres también se refleja este descreimiento, aunque utilizan una estrategia diferente para hacerle frente.

#### EXPERIENCIAS LABORALES Y SU PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS SIGNIFICACIONES SOBRE EL TRABAJO

Se parte del supuesto de que, además del nivel de importancia que los sujetos le otorgan al trabajo (ya sea absoluto o relativo, según la teoría presentada por el grupo *mow*), también inciden las significaciones de las experiencias laborales que, como se señaló al inicio del capítulo, se entrelazan en la construcción de las actuales significaciones que los sujetos tienen acerca del trabajo.

Los trabajadores libres mencionan algunas experiencias laborales insatisfactorias acordes al modelo tradicional. En comparación con estas, señalan como satisfactoria a su nueva modalidad de trabajo —sobre todo los varones entrevistados—. Respecto de esas experiencias anteriores, recalcan el desinterés por las tareas asignadas en aquellos trabajos y el tener que reportar a un jefe. Esto podría ampliarse con los resultados alcanzados en una investigación previa, en la cual jóvenes con empleo expresaban su desagrado no solo por las tareas y el ambiente de trabajo; sino también por tener que cumplir horarios, estar limitados para realizar aportes, por las exigencias provenientes de su jefe y por el incumplimiento de acuerdos establecidos al inicio del contrato laboral (Boso 2014).

La modalidad de trabajo libre permite subsanar dichas insatisfacciones, ya que se sustenta realizando tareas que cada quien elige y son de su interés, muchas veces en su propia casa, que comparten con personas de su afecto y desarrollan su actividad sin las directivas y supervisión de un jefe. Algunas de sus expresiones son: *hago lo que me gusta. Soy mi propio jefe. Estoy a cuerdas de mi casa* (varón, 29 años); *trabajo al aire libre, realizando un deporte y trabajo con amigos* (varón, 22 años).

Si bien los miembros de las cooperativas también manifiestan un alto nivel de satisfacción con su modalidad de trabajo, al reflexionar sobre las experiencias laborales previas, se detectan algunas diferencias con los trabajadores libres. Valoran —de su actual modalidad— la regularidad y cierta estabilidad laboral que les aporta, más evidente en quienes participan en empresas recuperadas; pero ellos, aunque valoran la posibilidad de ser dueños, hacen una fuerte mención a la pérdida del conjunto de beneficios que les brindaba la relación de dependencia: sobre todo un salario y horarios fijos, aunado a la vivencia de “pérdida” por la obligación de tener que aportar como monotributistas.

Se destaca que entre quienes valoran la regularidad y estabilidad del trabajo la mayoría son varones (cooperativistas y trabajadores libres), quienes también significan el trabajo con los mismos criterios propios de su papel tradicional como *proveedor material de la familia*.

Los trabajadores libres parecen esforzarse por evitar la repetición de sus experiencias laborales insatisfactorias, pero se encuentran con un panorama de

incertidumbre e inestabilidad que parece ser una de las mayores desventajas en el desarrollo de sus emprendimientos, y constituye la diferencia notoria entre los cooperativistas y los trabajadores libres. Para estos últimos, como se señaló anteriormente, la carga horaria y el ingreso monetario son fluctuantes, por lo tanto, le otorgan a su emprendimiento una escasa estabilidad.

Esta realidad incide al momento de evaluar la inscripción legal de su emprendimiento, lo cual se traduce y deja en evidencia los motivos por los cuales muchos de los trabajadores libres no se encuentran registrados formalmente. Se reitera en el discurso de los distintos entrevistados, que son emprendimientos *pequeños* o un *emprendimiento casero que recién empieza*.

Algunos varones manifestaron en sus discursos la incertidumbre que tienen respecto del futuro del país y el crecimiento de sus emprendimientos, lo cual demora su legalización. También se relevaron algunos comentarios sobre la complejidad que conlleva el trámite y los gastos que deberían afrontar para cumplimentar con los requisitos. Uno de ellos, varón de 29 años, profesional, produce cerveza artesanal con amigos, justifica no haber registrado su emprendimiento: *por escala de producción y ganancias no sería rentable. Se encuentra en zona no habilitada para la producción [zona residencial]. Estamos esperando crecer como industria y ahí lo pensamos realizar*.

Otro trabajador, varón de 52 años que trabaja en la promoción y comercialización de indumentarias escolares, corporativas y publicitarias, manifiesta: *Está en proyecto de legalizarse de acuerdo al incremento laboral y la estabilidad económica del país. Es un emprendimiento personal en proyección*. Del mismo modo, un trabajador varón de 23 años que trabaja diseñando la presencia virtual de marcas comerciales (actividad que realiza desde su casa y visitando locales) expresa: *más que nada, por su complejización. También porque arrancó siendo semiinformal y poco a poco se fue concretando. Hay planes de legalizarlo en un futuro no lejano*. Un entrevistado de 23 años que se dedica a la comercialización virtual de videojuegos manifestó: *porque no tengo suficientes ingresos para registrarme*.

Las entrevistadas mujeres también expresan los motivos por los cuales no han formalizado el emprendimiento. De acuerdo con la información relevada, al parecer los emprendimientos de las mujeres son de menor envergadura que los de los varones. Esto podría ser un beneficio para que esas trabajadoras se

inscriban solo como monotributistas, en lugar de registrar sus emprendimientos (lo cual resultaría más costoso); pero la inestabilidad del ingreso económico hace que decidan postergar cualquier tipo de registro.

Una entrevistada, mujer de 21 años, diseñadora de indumentaria, que comercializa virtualmente sus productos a través de las redes sociales, expresó: *porque me cobrarían impuestos*. Otra mujer, de 20 años, licenciada en Gastronomía, dedicada a la repostería de modo informal, se justifica diciendo que *comenzó como un emprendimiento pequeño y se mantiene así*. Algunas expresiones más: *somos dos socias, ella es monotributista* (24 años); *por motivo de costos [...] estoy en negro*. *La idea en un futuro no muy lejano es hacer un monotributo* (25 años).

Es evidente que la inestabilidad o incertidumbre del emprendimiento y del país son factores que intervienen en la decisión del trabajador libre para no registrar su actividad laboral hasta tener mayor seguridad del crecimiento de su proyecto. De este modo, evita el riesgo de no disponer de los recursos económicos necesarios para afrontar los gastos que acarrea su inscripción.

## RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS PROYECTOS DE VIDA DE COOPERATIVISTAS Y TRABAJADORES LIBRES

En lo que respecta a los *proyectos de vida*, estos se construyen a lo largo de toda la existencia de un sujeto, de acuerdo con el sentido y el significado que esta va adquiriendo; por ello, puede variar durante el transcurso de sus distintas fases de desarrollo. Como señala Pérez Jáuregui (2009), el mundo en sí mismo es estratificado en distintas capas de importancia, según los “perfiles de significatividad” que le otorga el sujeto, a partir de los cuales se orienta, interpreta y da sentido a su existencia, toma decisiones y va conduciendo su vida según esa trama de sentidos en la que también interviene su proceso de maduración afectiva e intelectual. En este sentido, Casullo (2006) señala que la construcción de un proyecto de vida se sitúa dentro de tres ámbitos en los cuales la humanidad de todas las épocas se desarrolla: *a)* somático: incluye la integridad física y el desarrollo de habilidades motoras, perceptivas e intelectuales; *b)* personal: el mundo interno desde el cual cada sujeto percibe

y significa todo lo que lo rodea, y *c*) social: el contexto histórico y geográfico que comparten los sujetos, donde se vinculan e interactúan para sostener un orden social que oficia de marco regulatorio para el comportamiento y les confiere un sentido de pertenencia. Esta dinámica psicosocial se retroalimenta a lo largo de toda la vida del sujeto y se desarrolla dentro de un campo simbólico del que participa. Provee diferentes modalidades narrativas que van a contribuir de alguna manera en la forma que cada persona entiende el pasado y proyecta el futuro: “Cada historia personal es, en cierta medida, una propiedad cultural y como tal tiene que ser tenida en cuenta” (Casullo et al. 2006, 28).

El *proyecto de vida* supone un futuro que se desea alcanzar (Aisenson 2002), y el trabajo, aun hoy en día, es una de las esferas de la vida que pueden favorecerlo o bien obstaculizarlo.

Los cooperativistas de empresas recuperadas valoran de manera significativa la estabilidad de su trabajo y la salud, e incluyen algunos el bienestar laboral (prevalencia de la dimensión somática, según los aportes de Casullo). Mientras que los cooperativistas dedicados a la instrucción de esquí mencionan como importante en su proyecto de vida la pasión por su trabajo, la posibilidad de viajar y socializar con diferentes culturas, a la vez que alcanzar sus metas personales y capacitarse (predominan las dimensiones personal y social, según la misma autora). Algunas expresiones que lo ilustran: *mejorar día a día* (mujer, 23 años); *alcanzar mis metas* (mujer, 23 años); *demandar excelencia por parte mía y también de los demás* (mujer, 72 años); *lograr lo que me proponga* (mujer, 30 años); *disfrutar de mi pasión por la naturaleza* (varón, 30 años); *vivir en un lugar tranquilo rodeado de amigos* (varón, 21 años); *perseguir mis sueños* (mujer, 22 años); *viajar* (varón, 37 años).

En los trabajadores libres destaca sobre todo la idea de trabajar en lo que les gusta, lograr orientar su vida hacia la felicidad y valorar los vínculos socioafectivos (prevalecen las dimensiones personal y social propuestas por Casullo). Como refieren algunos de estos trabajadores: *mentalidad positiva* (varón, 19 años); *búsqueda de felicidad* (varón, 29 años); *no perder la dirección ni el rumbo, mirar hacia dónde vamos* (varón, 28 años); *que la productora crezca* (mujer, 27 años); *llevar la empresa al éxito* (mujer, 19 años); *ser reconocida*

(mujer, 20 años); *nunca dejar de reunirme con familia y amigos* (varón, 22 años).

Por otro lado, durante el proceso de construcción del proyecto de vida y su despliegue en el ámbito laboral, el sujeto atraviesa por una etapa de autoconocimiento e identificación de aspectos requeridos en el mercado del trabajo, del mismo modo que, una vez inserto en él, toma conciencia de aquellas habilidades de las que dispone y de otras que necesita desarrollar.

En sintonía con estos aspectos, relevando las respuestas de los entrevistados, observamos en líneas generales que todos los trabajadores se perciben con mayores habilidades que las requeridas por las tareas que realizan; en especial, prevalece esta autopercepción en los varones y las mujeres cooperativistas dedicados a la instrucción de esquí y los trabajadores libres. Es decir, este grupo considera disponer de una capacitación profesional mayor a la que le demanda su trabajo (resultado similar al obtenido en una investigación previa sobre el significado que jóvenes universitarios le otorgaban al trabajo, donde se percibían con competencias para realizar tareas con mayores niveles de exigencia y responsabilidad; Boso 2014).

Sin embargo, esta autoimagen se contrapone con los aspectos que los trabajadores señalan que necesitaron aprender para desarrollarse en su modalidad de trabajo. Si bien todos ellos se refieren a cuestiones específicas de las tareas, también quedaron en evidencia otras singularidades.

Entre quienes participan en empresas recuperadas, sobresale la necesidad de haber tenido que aprender todas las tareas del negocio. Uno de los entrevistados, varón de 39 años, expresó: *trabajar y conocer muchas áreas, ya que en las cooperativas la rotación se da de manera natural*. Al respecto, una de las mujeres entrevistadas, de 33 años, señaló: *todo se aprende a medida que uno va cambiando de puesto jerárquico*. Además de *desarrollar la paciencia* (varón, 54 años), seguramente por la necesidad de tener que consensuar con los otros socios del negocio.

Los trabajadores independientes o libres focalizaron en haber tenido que aprender competencias necesarias para el desarrollo de emprendimientos propios, ya sea que lo estén realizando de manera individual (unipersonal) o bien en asociación con familiares o amigos. Aludieron a: a) aprendizajes de

tipo técnico vinculados específica y directamente con el producto o los servicios que ofrecían; *b*) habilidades para ser ordenado en su comportamiento y en el desarrollo de su actividad laboral; *c*) destreza social; *d*) actitud creativa, innovadora y uso de redes sociales, y *e*) tolerancia a la frustración. Según el decir de los trabajadores libres entrevistados, tuvieron que aprender: *auto-disciplina, resiliencia, multitasking y formación continua. Tuve que capacitarme* (varón, 29 años); *organizarme, administrarme, estudiar y seguir capacitándome* (varón, 28 años); *abrirme a mi espectro más creativo e innovador* (varón, 19 años); *trabajar con distintas personas, compartir opiniones, aprender a asumir responsabilidades* (varón, 19 años); *trabajo en equipo* (mujer, 20 años). Dichos aprendizajes estarían asociados a lo que actualmente se define como “competencias blandas”, relacionadas con el ámbito actitudinal y vincular.

En lo que respecta al género, se ha detectado en algunos varones una actitud de mayor decisión para asumir riesgos que perciben como necesarios para el desarrollo de su proyecto. Como señala uno de los varones entrevistados, de 28 años, dueño de un emprendimiento de organización integral de eventos y catering: *el que no arriesga no gana, muchas veces hay que pegar el salto, y si perdés, no pasa nada, es parte de la vida.*

Las trabajadoras mujeres, en cambio, tienden a otorgar un menor nivel de valoración al trabajo en relación con el propio proyecto de vida.

## ASPECTO MOTIVACIONAL HACIA EL TRABAJO

Todos los entrevistados manifiestan interés y motivación por el trabajo que realizan, aunque quedan en evidencia diferencias según las modalidades de trabajo. Los cooperativistas de las empresas recuperadas enfatizan la motivación que les surgió desde el inicio del emprendimiento, fundamentada en el proceso mismo de recuperación, por el valor que le otorgan a este. Resaltan la “estabilidad” de su trabajo, y la posibilidad de que la *retribución económica dependa del trabajo cooperativo de todos los miembros de la empresa* (solo dos cooperativistas mencionaron el beneficio de la *flexibilidad horaria*). La satisfacción se halla ligada a ese pasaje de ser “empleados” a ser “dueños”,

valor que nuclea al grupo y que consideran importante transmitir a quienes se incorporan a la empresa ya recuperada; en estos casos, es habitual que el vínculo se genere por recomendación. De todos modos, se estima que el nivel de compromiso con la causa que dio inicio a la cooperativa es más débil en quienes se incorporan luego de la recuperación, y que son más frágiles los sentimientos de pertenencia al grupo. Esto queda en evidencia en el decir de una trabajadora, mujer de 38 años, que se integró a la empresa porque su padre conocía a los dueños de la cooperativa; según su expresión, no se percibe como miembro de ella: *todos son dueños de todo*. De igual manera, uno de los entrevistados, varón de 36 años, identifica como uno de los inconvenientes de su actual trabajo, la incorporación en la cooperativa de excompañeros por considerar que tienen las “mañas” desarrolladas durante la anterior gestión. Otra trabajadora señala *la falta de conciencia de los valores y un empeño insuficiente*.

De acuerdo con lo dicho por estos cooperativistas, la destacada motivación por lograr un exitoso proceso de recuperación y ser dueños de su fuente de trabajo despierta en ellos deseos de “compromiso” y necesidad de aprender a *asumir responsabilidad por las tareas y el manejo del tiempo*, aun cuando roten por los diferentes puestos de trabajo —dinámica interna propia de las cooperativas.

A diferencia de los trabajadores de las empresas recuperadas, los trabajadores de las otras cooperativas asocian su motivación hacia el trabajo con las actividades que realizan. En líneas generales, se observa que estos entrevistados coinciden en que su modalidad de trabajo les permite satisfacer distintos aspectos de su vida: económicos, personales, sociales y profesionales. Refieren que el trabajo les brinda un sustento económico para alcanzar sus metas, además de realizar una actividad que les gusta, conocer gente —incluso de otros países—, aprender y capacitarse, aspecto asociado con ser una actividad “profesional” que les implica un constante aprendizaje.

A continuación se citan algunas expresiones de los entrevistados sobre aquello que les motiva de su modalidad de trabajo: *el área profesional porque me certifico como instructor de esquí, y el área social porque conozco gente y trabajo con gente de diferentes países* (varón, 26 años); *personal porque hago lo que me gusta*,

*social porque conozco gente de otras culturas, y profesional porque aprendo mucho* (mujer, 21 años); *se conoce mucha gente, se tiene un buen ingreso económico en poco tiempo y con un trabajo que en general encuentro agradable. Obtengo bastante satisfacción personal al ver buenos resultados en los alumnos, y la gente satisfecha con tu trabajo. Por otro lado, hay situaciones muy tediosas, como en todo trabajo con clientes. Mi proyecto personal con el trabajo es el poder viajar utilizando este trabajo como recurso* (varón, 24 años).

En los trabajadores libres también se evidencia que la motivación está asociada a las tareas que realizan, aunque no estén relacionadas de manera directa con sus estudios universitarios. Sin embargo, en estos trabajadores se detecta una particularidad: significan a su trabajo como resultado de un *proyecto personal*, fuertemente ligado al proyecto de vida que tienen para su futuro. Por ello expresan no solo la prioridad que muchos de los trabajadores libres le dan a la realización de actividades que les apasionan (incluso a pesar de una menor retribución económica), también manifiestan sentimientos de autorrealización. Como refiere uno de los entrevistados varones: *Me da autorrealización, me hace trascender. Es un arte, tiene parte de alquimia. Siento que trabajo en lo mío. Es una inversión, gano mucho menos que en una relación de dependencia* (varón, 29 años). *Hago lo que me gusta, con mucha libertad para manejar mis horarios (podría hacerlo gratis)* (varón, 22 años).

El valor del dinero se focaliza así en ser un medio para la satisfacción de las necesidades y no un fin. Adquieren relevancia aspectos emocionales y comunitarios asociados a su actividad laboral; queda en evidencia, en muchos de los trabajadores libres, la presencia de una motivación intrínseca que les genera satisfacción y les permite continuar con su emprendimiento —más allá de los inconvenientes que vivencian con esta modalidad de trabajo—. Un ejemplo clarificador: una mujer de 59 años de edad, con hijos, se refiere a la satisfacción que le genera su trabajo de edición, compaginación y musicalización de videos, conversiones y digitalizaciones a CD y DVD como: *el poder entregar un material donde las personas se emocionen con lo que acontece en la vida me produce mucha satisfacción personal, y siento que puedo ayudar a que no se pierdan muchos recuerdos de familia*.

Es evidente que todos los trabajadores vivencian motivación respecto de su modalidad de trabajo. Este alto nivel motivacional se confirma cuando valoran positivamente la asociación entre esta y su proyecto de vida.

El elevado índice de motivación de los entrevistados (en los que no se han apreciado diferencias según sexo) también se confirma al manifestar —la mayoría de ellos— que sostendrían su trabajo por más de cinco años. Ello se destaca y adquiere mayor fortaleza en aquellos cuya actividad laboral tiene relación con sus estudios, o bien su emprendimiento se encuentra en una etapa avanzada de desarrollo.

Po otro lado, entre quienes manifiestan alguna actitud dubitativa respecto de mantener su trabajo a lo largo del tiempo, se identifica a: *a)* trabajadores con cierto interés velado de terminar sus estudios universitarios y desarrollar actividades afines a su formación profesional; *b)* algunos varones que expresan su inquietud por conocer otras oportunidades de trabajo, y *c)* otros trabajadores libres que, aun estando satisfechos actualmente con su emprendimiento, al pensar a futuro denotan inseguridad ante el avance incierto de su proyecto y la inestabilidad de sus ingresos económicos.

En general, se ha observado que, ante la consulta de si desearían sostener su modalidad de trabajo por al menos cinco años, los varones justifican su respuesta positiva aduciendo factores económicos y de crecimiento laboral y profesional. Veamos algunas de sus expresiones: *porque es un negocio rentable, es hacia dónde va el futuro: la venta por internet* (23 años); *porque fuimos aprendiendo con la autogestión y desarrollando un montón de cosas que no tienen un final. Cuanto más crezca, mejor* (36 años); *porque está ligado a la carrera que estudio y porque es una iniciación en mi actividad profesional* (21 años).

Las mujeres entrevistadas que también manifestaron sus aspiraciones en cuanto a que sus trabajos superen los cinco años, utilizaron argumentaciones más ligadas a los intereses personales y a las emociones. Como ejemplo, algunas de sus expresiones: *porque me siento muy a gusto en este lugar* (22 años); *porque me da placer* (59 años); *porque es sano, porque me gusta y me llena de experiencias, y por supuesto, me sirve económicamente* (22 años); *es más un hobby para mí que un trabajo* (22 años); *es lo que me apasiona* (27 años); *porque me resulta beneficioso y satisfactorio para organizar mi vida personal, la vida de*

*mi hijo y ya que me he adaptado a dicha modalidad de trabajo* (30 años), *porque soy feliz* (20 años). También hacen mención a los vínculos y a la ayuda que brindan a otro mediante su trabajo: *porque me gusta el contacto con mis clientes, poder ayudarlos y sentirme útil y ganar dinero* (37 años). Además, expresan su fuerte valoración por ser un trabajo con libertad horaria y por la ubicación del espacio laboral: *para siempre. Organizás el día como querés, y no tenés lugares fijos, no tiene precio* (24 años).

Queda en evidencia que, si bien la motivación por la modalidad de trabajo que realizan parece estar bastante cercana a las significaciones de los entrevistados respecto de sus proyectos de vida, se manifiestan distintas valoraciones según el género. Los aspectos racionales parecen dominar en las argumentaciones de los varones, mientras que los elementos afectivos emergen en las apreciaciones de las mujeres.

“El trabajo ideal sería aquel que permite concretar  
proyectos personales a mediano y largo plazo”

Todos los entrevistados acuerdan en esa afirmación que incluso prevalece sobre otros aspectos valorados también, como los ingresos, las relaciones interpersonales, la utilidad social y el gusto por las tareas.

Un dato que resulta significativo es que la subdimensión “estatus y prestigio” fue la menos valorada por los trabajadores entrevistados, aunque en la bibliografía más tradicional figura como un aspecto esencial en la valoración del trabajo (Jahoda 1987).

Los trabajadores de las empresas recuperadas no logran caracterizar con precisión el trabajo ideal; la mayoría de ellos identifica como elementos relevantes el horario y el trato respetuoso por parte de quienes ocuparían roles de supervisión.

Los cooperativistas que participan en la instructora de esquí pusieron énfasis en que el trabajo sea interesante, también en la posibilidad de lograr nuevos aprendizajes; aspectos igualmente valorados por los trabajadores libres, quienes además incluyeron: a) el ambiente de trabajo y los vínculos sociales —con

compañeros, supervisores y colaboradores—; *b)* tener claridad respecto de las pautas y los objetivos a alcanzar; *c)* disponer de autonomía para ejecutar su trabajo, con posibilidad de realizar aportes, resolver inconvenientes que surjan, así como poder introducir innovaciones, y *d)* la innovación tecnológica disponible para la realización del trabajo.

## DISCUSIÓN

Describir las significaciones del trabajo en cooperativistas y trabajadores libres nos enfrentó desde el inicio con nuestras propias creencias y significaciones acerca del trabajo. Nos puso en evidencia que estas son construcciones sociales dinámicas y singulares, sustentadas en ideales y normas sociales propias de determinados contextos sociohistóricos y culturales, que se transmiten intergeneracionalmente, a la vez que se articulan con las experiencias más actuales.

De acuerdo con el pensamiento sistémico, observamos que las relaciones sociales son múltiples, diversas y complejas, entrelazadas con las más variadas experiencias laborales. De este modo, se generan tramas de sentido en las que se pueden identificar significaciones heredadas, algunas estables a lo largo de la vida de un sujeto, mientras que otras varían según las circunstancias de su existencia.

Resultan evidentes los cambios en las relaciones sociolaborales introducidos por la globalización y el avance constante de las tecnologías de la información y las comunicaciones. De hecho, impactaron en las subjetividades y sus significaciones sobre el trabajo tanto de los cooperativistas como de los trabajadores libres. Todos destacan de una u otra manera la importancia de sentirse “dueños” de su tiempo, de sus decisiones, de sí mismos. Se reflejan las huellas que dejó (y sigue dejando) la impronta de la Revolución Industrial y del capitalismo en las subjetividades y, por ende, en la construcción de las significaciones sobre el trabajo. Una modalidad de “trabajo/empleo” caracterizada por las escalas jerárquicas y la concomitante relación de dominación y control, la medición del tiempo, la rigidez en la distribución y realización de las tareas, entre otras

de sus características. Esa rigidez también se plasmaba en la distribución de los roles —según género— al interior de las familias, esenciales en la construcción de las identidades de varones y mujeres.

El trabajo era concebido como estructurante de la vida de las personas y lo valoraban como medio necesario, pero no solo para cubrir sus necesidades básicas. En la época de apogeo del “empleo” por el avance de la industrialización, el trabajo se había instaurado como medio para progresar en la estructura social, por lo que era significado como proveedor de estatus y prestigio, valor que significativamente aparece en el último lugar entre las apreciaciones de los trabajadores actuales, tanto cooperativistas como libres, que priorizan otros elementos como generadores de sentido.

Las sucesivas crisis del empleo, su deterioro y el impacto en el bienestar de los trabajadores parecieran resquebrajar la centralidad del trabajo en muchos proyectos de vida; sin embargo, quedan en evidencia particularidades en función de vivencias e historias de vida, intereses, necesidades, recursos, aspiraciones.

Para los cooperativistas de las empresas recuperadas, muchos con una edad mayor a los otros trabajadores entrevistados y que poseían niveles de estudios medios no universitarios, el trabajo sigue ocupando un lugar de centralidad por ser el facilitador para la satisfacción de sus necesidades básicas. En este sentido, el trabajo tiene valor en sí mismo, independientemente de las tareas que realicen. Les otorga seguridad el sentirse “dueños” de su empresa, con la posibilidad de no depender de los designios de un otro. Así, se fortalecen internamente al compartir ese valor con los otros miembros de la cooperativa, y el trabajo adquiere un lugar de suma importancia en su vida y prevalencia frente a otras esferas de la vida (aunque siempre después de la primacía que suele darse a la familia como respuesta a valores socialmente esperados).

Los trabajadores habituados a una modalidad de contrato en relación de dependencia, con la oportunidad de sentir que tienen trabajo por sí mismos fortalecen su autoconfianza y experimentan una sensación de estabilidad ajena a la incertidumbre del contexto. El bienestar interno es el resultado de su empoderamiento. Las desventajas de su modalidad de trabajo están depositadas en aquello que en cierto modo “perdieron” de su anterior estilo laboral o que, dicho desde otra perspectiva, “ganaron” al ser los motivadores de su propio

emprendimiento. La asunción de ese nuevo papel conlleva también obligaciones y tensiones. Obligaciones para desarrollarse dentro de la formalidad (por ejemplo, el tributo establecido por ley), y tensiones al tener que ocuparse de tareas que antes eran desempeñadas por otros y por quienes ocupaban puestos jerárquicos: negociaciones, diversificación de sus tareas, decisiones para la incorporación de personal a la cooperativa (cuidando que compartan los valores que los identifican), velar por el cumplimiento de las tareas propias y del equipo —compañeros— de trabajo. Son funciones deseadas, a la vez que rompen con aquello a lo que estaban habituados. Tareas y funciones con altos niveles de responsabilidad que algunos admiten haber tenido que aprender; actividades que les permiten afianzarse y sentirse “dueños” de sí mismos, a la vez que le permiten a los varones consolidarse en su papel de proveedor material del hogar.

Los otros cooperativistas, en este caso dedicados a la instrucción de esquí, denotan significaciones sobre el trabajo fuertemente ligadas a las tareas que realizan y al ámbito físico donde lo desempeñan: la naturaleza. Son trabajadores varones y mujeres con una edad menor que los cooperativistas de las empresas recuperadas, aunque con larga trayectoria en esta modalidad de trabajo. Significan al trabajo con criterios diferentes: destacan el ambiente laboral, la prevalencia de vínculos horizontales y la posibilidad de socializar con personas de diferentes culturas. Lo conciben como un trabajo profesional, que les implica esfuerzo y altos niveles de exigencia y capacitación, pero que les permite tener cierta libertad horaria y trabajar en ámbitos placenteros, lejos del encierro de una oficina. A pesar de la satisfacción que les reporta la actividad que realizan y el lugar que le otorgan en su proyecto de vida, muchos aluden a sus deseos de tener otras experiencias laborales, en particular proyectadas en un futuro, cuando hayan finalizado sus estudios universitarios (muchos de estos cooperativistas se encuentran cursándolos). Estos trabajadores también dan prioridad a la familia e incluso a los amigos respecto del trabajo, pero cabe señalar que la mayoría de ellos no tiene hijos. Por la característica del trabajo se les dificultaría lograr la compatibilidad que valoran entre ambas esferas de la vida.

Son otras las significaciones sobre el trabajo que se han relevado en los trabajadores libres o independientes. Muchos de ellos también disponen de estudios universitarios, pero solo algunos utilizan estos conocimientos en el desarrollo

de sus emprendimientos y son estos quienes vislumbran al respecto una mayor proyección a futuro. Significan su modalidad de trabajo como acorde a su proyecto de vida, valorando sobre todo aquellos aspectos de los que carecieron en experiencias laborales previas (cumplimiento de sus elevadas exigencias al momento de describir su trabajo ideal). Valoran la realización de tareas que son de su interés y la interacción con personas allegadas, con las que mantienen algún lazo afectivo (familiar o de amistad); también otorgan importancia a la flexibilidad horaria, a la libertad para autogestionar sus proyectos y a ser “jefes de sí mismos”. Sin embargo, estos últimos aspectos también han sido significados como una desventaja por los mismos trabajadores, a partir del estrés que les implica la sobrecarga de mayores responsabilidades, ya sea por decisiones que deben asumir o bien por la fluctuación e inestabilidad de la fuente de trabajo, con alternancia entre periodos de escasez y otros de excesiva carga laboral. Muchos carecen de registro formal y cobertura social para el trabajador. Además, confluyen en este colectivo de trabajadores las aspiraciones de crecimiento y consolidación de sus emprendimientos como requisito para lograr su formalización que, por otro lado, conciben necesaria para ampliar su mercado laboral.

Ha quedado en evidencia que, sobre todo los varones, utilizan una vara de medición racional y económica para valorar su trabajo, mientras que las mujeres destacan aspectos cualitativos referidos a lo social y al ambiente laboral; además es el trabajo el medio que significan para su independencia económica y destacan en el desarrollo de emprendimientos, aunque a veces con menor envergadura que la proyectada por los varones. Asimismo, ellas son las que focalizan más en la importancia de la capacitación y el aprendizaje para el desarrollo profesional, mientras que los varones priorizan aspectos de “poder”, “autonomía” en sus decisiones y resolución de problemas mediante sus aportes.

La formación para el trabajo es una de las esferas más valorada, especialmente por quienes se encuentran cursando estudios universitarios; sin embargo, es relativizada en comparación con la visión tradicional que se tenía de los estudios, por no constituir el único reaseguro para alcanzar mayores o mejores posibilidades de trabajo. Resulta significativo, en este sentido, que si bien se observa cierta vivencia de sobrecalificación en los trabajadores —muchos de ellos aseguran poseer estudios que no necesariamente aplican en sus trabajos—, por

otro lado, necesitaron capacitarse en habilidades específicas relacionadas con la naturaleza de las tareas y la diversidad de exigencias para su gestión.

La requerida habilidad social —destreza más destacada en las mujeres entrevistadas— adquiere valor como requisito que necesitan aprender los varones para su desempeño. Esto quedó de manifiesto en todos los entrevistados, aunque desde distintos puntos de vista. En relación con la perspectiva de género, observamos que la creciente diversificación del escenario laboral, acorde con la inserción de la mujer en el trabajo, suma a los perfiles laborales requeridos la exigencia de nuevas habilidades tradicionalmente consideradas “femeninas” (Zubieta 2016). Sin embargo, es evidente que aún se mantiene en el colectivo social la idea que sustenta los roles de *hombre proveedor* y *mujer cuidadora*, especialmente en los trabajadores cooperativistas que han pujado por la recuperación de sus puestos de trabajo. En este sentido, parece que hoy se mantiene vigente lo establecido desde el *contrato de género* ligado al modelo de producción fordista.

Tanto en los cooperativistas como en trabajadores libres queda en evidencia el bienestar subjetivo por la posibilidad de “empoderarse”, de ser dueños de sí mismos, de afianzarse frente a un entorno vivenciado como desfavorable para construir sus proyectos de vida según sus valores y creencias. Con la deseada flexibilidad horaria, aunque relativa por la fluctuación que muchas veces sufren, de acuerdo a las demandas de trabajo y la responsabilidad que les compete en el desarrollo de su emprendimiento; con lo que se asemejan más a una “dinámica pseudoindependiente de soberanía ficticia” (Zubieta 2016).

El *trabajo* —no necesariamente el *empleo*— sigue siendo central en la vida de las personas como medio para lograr las metas que se proponen a corto y mediano plazo; con deseos de que compatibilice con otras esferas de la vida y permita el despliegue de potencialidades.

¿De qué manera la flexibilidad laboral y la *pseudosoberanía* sobre el propio tiempo —características de estas modalidades de trabajo cooperativistas y libres— están incidiendo en la reproducción o modificación de los tradicionales roles asignados a los varones y las mujeres cuando estas, o bien ambos actores, se transforman en proveedores y cuidadores del núcleo familiar?

Estamos atravesando un momento de transición, con un escenario laboral complejo y diverso, de cambios en las relaciones del trabajo y mutación en las

configuraciones familiares: un campo simbólico en el que se están construyendo nuevas relaciones de género.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, Juan Miguel. 2003. "Los nuevos dispositivos tecnológicos de mediación de la experiencia y su repercusión en el relato reflejo del mundo social". *Textos de la CiberSociedad*. <http://www.cibersociedad.net>.
- Aisenson, Diana. 2002. *Después de la escuela: transición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los jóvenes*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bauman, Zygmunt. 2002. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bertranou, Fabio y Roxana Maurizio. 2011. *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Boso, Roxana. 2014. "Hacia una comprensión de las significaciones sobre el trabajo en jóvenes universitarios de centros urbanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires". Tesis de doctorado. Universidad del Salvador, Buenos Aires.
- Burin, Mabel. 2007. "Precariedad laboral, masculinidad, paternidad". En *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- . 2008. "Las 'fronteras de cristal' en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización". *Anuario de Psicología* 2008 39 (1): 75-86.
- Castells, Manuel. 2004. *La era de la información*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Casullo, María Martina, Alicia N. Cayssials, Mercedes Fernández Liporace, Lilian Wasser de Diuk, Javier Arce Michel y Lía Álvarez. 2006. *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Buenos Aires: Paidós.
- Deux Marzi, María Victoria y Gonzalo Vázquez. 2009. "Emprendimientos asociativos, empresas recuperadas y economía social en la Argentina".

- Íconos Revista de Ciencias Sociales*, núm. 33, 91-102. <https://doi.org/10.17141/iconos.33.2009.300>.
- Dombois, Rainer. 2002. “¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana”. En *Cam-bios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*, editado por Eugenia Hola, 61-86. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Filippi, Graciela. 2008. “El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI”. Tesis de doctorado. Universidad de Buenos Aires.
- . 2010. *Psicología y trabajo: una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Gergen, Kenneth. 1996. *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Buenos Aires: Paidós.
- Hudson, Juan Pablo. 2012. “Empresas recuperadas en la Argentina: una década de lucha de los trabajadores por autogestionarse”. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 76, 158-180.
- ICA (International Co-operative Alliance). 1996. *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa. Los principios cooperativos*. Vitoria-Gasteiz: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- Jahoda, Marie. 1987. *Empleo y desempleo. Un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata.
- Jiménez Guzmán, María Lucero. 2007. “Algunas ideas acerca de la construcción social de las masculinidades y las feminidades, el mundo público y el mundo privado”. En *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, coordinado por María Lucero Jiménez Guzmán y Olivia Tena, 99-120. Cuernavaca: CRIM-UNAM.
- . 2015. *Jóvenes en movimiento en el mundo globalizado*. Cuernavaca: CRIM-UNAM.
- Lewkowicz, Ignacio, Mariana Cantarelli y Grupo Dice. 2001. *Del fragmento a la situación. Notas sobre la subjetividad contemporánea*. Buenos Aires: Altamira.

- Martínez Charterina, Alejandro. 2015. "Las cooperativas y su acción sobre la sociedad". *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 117: 34-49. <http://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20117.2%20Alejandro%20MARTINEZ%20CHARTERINA.htm>.
- Morin, Edgar. 1994. *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- . 2002. *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Mow International Research Team. 1987. *The Meaning of Working: An International Perspective*. Londres: Academic Press.
- Neffa, Julio C. 2003. *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad; CEIL-Conicet; Lumen Humanitas.
- Opdenakker, Raymond. 2006. "Advantages and Disadvantages of Tour Interview Techniques in Qualitative Research". *Forum Qualitative Social Research* 7 (4). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/175/392>.
- Orellana Gazaga, Maite. 2007. *La economía solidaria como forma de organización económica alternativa al sistema capitalista global*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Pérez Jáuregui, Isabel. 2009. *Proyectos de vida. La pregunta por el sentido en nuestra experiencia cotidiana*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Pizzi, Alejandro e Igrasi Brunet. 2012. "Acción colectiva, autogestión y economía social. El caso de las empresas recuperadas en Argentina". *Revista de Estudios Sociales*, núm. 42 (abril), 57-70.
- Programa Facultad Abierta de la Universidad de Buenos Aires. 2010. <http://www.recuperadasdoc.com.ar/propias.html>.
- Speranza, Edelmiro y Lucía Calcagno. 2016. *Hacia una didáctica del proyecto. Reflexiones sobre el pensamiento proyectual y su práctica*. Buenos Aires: Universidad de Flores.
- Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez. 2004. *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

- Valles, Miguel. 2003. "Técnicas de conversación, narración (I): las entrevistas a profundidad". En *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, 177-234. Madrid: Síntesis.
- Vasilachis de Gialdino, Irene, coord. 2006. *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Zubieta, Elena. 2016. "La feminización del mercado de trabajo y la inteligencia emocional". En *Psicología y trabajo: una relación posible*. Tomo II, coordinado por Graciela Filippi, Liliana Ferrari y Eduardo Sicardi, 189-212. Buenos Aires: Eudeba.