

## **El proceso de construcción de las identidades en las empresas recuperadas de Argentina**

**Por Claudio Fardelli y Cecilia Chosco Díaz**

Los autores parten de una de las consecuencias más visibles de la crisis política y económica de 2001 para reflexionar acerca de la identidad de las empresas recuperadas en nuestro país.

Como respuesta al cierre de gran cantidad de empresas y sus consecuentes despidos masivos, varios trabajadores respondieron ocupando los puestos de trabajo con el objetivo de preservar las fuentes laborales. Dado su origen, estas empresas recuperadas implican la desaparición de una empresa de capital privado y su reemplazo por una nueva bajo la forma de cooperativa de trabajo. Este proceso, a veces con altos niveles de conflictividad, implicó la redefinición de las relaciones capital – trabajo.

Ante el desafío de poner en marcha y sostener una empresa sin recursos, “se inicia un proceso que se plantea entre sus objetivos romper con el modelo de administración tradicional jerarquizada y las prácticas de dominación simbólica de las empresas capitalistas proponiendo un modelo de gestión y desarrollo basado en valores cooperativos, eficiencia productiva e inclusión social.

En este proceso, los trabajadores han ido construyendo discursos, relatos y posicionamientos que entrelazan dos etapas organizacionales muy diferentes en lo relativo a las connotaciones propias de la empresa de capital y de la empresa recuperada. En este sentido, no prevalece el criterio de una única y mejor manera de trabajar y producir sino que se instituyen reglas propias y se combinan estilos clásicos e innovadores para conducir la organización”.

Los autores reconocen la pluralidad y diversidad de identificaciones en el proyecto cooperativista y autogestionario. Por eso, señala: “Se trata de observar cómo en esas condiciones van apareciendo determinados ‘rasgos de identidad’ (Etkin y Schvarstein, 1989), que se presentan como una explicación de los modos como las organizaciones procesan internamente las variables de enlace con el entorno”.

La identidad diferencia a una organización de otra. Se construye a partir del conjunto heterogéneo de identidades individuales y grupales de quienes conforman la organización. Las identidades sociales son el resultado de la identificación de una pluralidad y diversidad de individuos con un colectivo social que los unifica a través de la mediación de distintos símbolos y ritualidades que al ser compartidos generan un fuerte sentido de pertenencia.

En el estudio realizado por Fardelli y Chosco Díaz, que fue presentado en el IX Congreso ALAST, se evidenció que “del fenómeno de las empresas recuperadas en Argentina emergió un tipo particular de organización y de sujetos capaces de llevar adelante procesos de cambio organizacional y reivindicación de derechos, que fueron asumiendo diversos papeles e identidades, en la empresa y hacia la comunidad. Entonces, la identidad de la nueva organización se fue modelando frente a diversas

vicisitudes, venciendo los temores, las diferencias y guiados por el afán de de hacer renacer”.

Se crearon realidades particulares a partir del hecho heroico de los líderes que decidieron “ocupar, resistir y producir”. Tomaron la experiencia y las referencias de las prácticas propias de la empresa de capital para la que trabajaban antes y lo unieron a la adquisición de formas de gobierno propias de un tipo organizacional que es la cooperativa. En consecuencia, “se observa la construcción de un modelo complejo y multidimensional, que alterna las bases de la autogestión, el cooperativismo, la eficiencia y la inclusión social”.

“Interpretamos que la identidad es coproducida por los actores sociales y se manifiesta en una específica articulación de atributos socialmente significativos, tornando a dichos actores históricamente reconocibles y coyunturalmente diferenciables (Guber, 1999). Asimismo, se refleja y es concebida en un macrosistema y un microsistema, es decir, por un lado es posible evidenciar rasgos que comparte con otras organizaciones similares, exponiendo a decir de Etkin y Schvarstein (1989) su ‘identidad-esquema’. Y por otro lado, se aprecia en su ‘identidad-construcción’, aspectos que surgen, se construyen y forman parte de la singularidad de la organización. Construyen su identidad de manera colectiva entre quienes integran la cooperativa y con quienes se vincula en cada actividad que realiza, por eso responde a un modelo complejo y multidimensional, como una empresa recuperada, como una cooperativa de trabajo con fines sociales y como una empresa eficiente. En este sentido, el relacionamiento con otros brinda oportunidades para adaptarse al medio hasta alcanzar la madurez suficiente para llegar a la autonomía relativa”.

Los autores continúan: “Explorar los procesos que constituyen el ADN organizacional nos permitió identificar elementos de la identidad esquema, que se conforma de aquellas características que identifican a una organización con otras del mismo tipo, que permiten reconocer como similares a un conjunto de organizaciones”. En ese sentido, se trata de:

- La quiebra de una típica empresa de mercado y de capital privado, jerarquizado y tradicional, con una estructura y un sistema productivo típico de empresa manufacturera. Con dueños que no accionan en términos de rescatar la empresa.
- La acción “heroica” de parte de algunos trabajadores. La toma de la planta con el objetivo de defender los puestos de trabajo. “Ocupar, resistir y producir”.
- El comienzo de la producción con escasos recursos, sin mandos medios ni profesionales.
- El acercamiento de actores políticos de movimientos de empresas recuperadas, actores de partidos políticos y gubernamentales, la comunidad y las familias. El vínculo con el estado pendular entre la intervención y la autonomía.
- Una forma jurídica impuesta cuyos principios y valores son desconocidos por los integrantes: el cooperativismo.
- La implementación de procesos decisorios democráticos y participativos, en general estructurados a través de asambleas, que con el tiempo irán depositando decisiones en un Comité directivo.

- La existencia de procesos de aprendizaje basados en la prueba y el error, llevado adelante por el conjunto de trabajadores que ponen en marcha la nueva organización; y que por un lado rescata saberes aprendidos en la empresa original y por otro, experimenta nuevas formas, estructuras y estrategias.
  - La búsqueda de una reinserción de los productos en el mercado, acompañado de la construcción de una nueva forma de organizar el trabajo que se debate entre las necesidades de eficiencia y productividad de la organización y el desarrollo de estructuras laborales más justas, equitativas e inclusivas.
  - La acción social, la educación cooperativa y la promoción del cooperativismo y de la economía social que trasciende a la comunidad.
- La solidaridad entre el conjunto de empresas recuperadas es un rasgo característico que las reúne, les permite desarrollar lazos y códigos comunes. Se identifican así como parte de un mismo colectivo.

“Cabe señalar que el movimiento de empresas recuperadas en Argentina es dinámico y se encuentra en permanente cambio, mutación y transformación. Mantienen algunos rasgos de la vieja empresa, construyen nuevas prácticas y valores culturales basados en el aprendizaje colectivo, la innovación social, la sucesión, y la pedagogía de saberes de los propios actores. Creemos que este estudio favorece a la proyección de nuevos proyectos de investigación sobre cambio, innovación y desarrollo organizacional, orientados específicamente a la comprensión de las cooperativas de trabajo, emprendimientos autogestivos, empresas sociales y otras organizaciones híbridas en sus objetivos y en su relación con el capital y el mercado.