

<https://forms.gle/CqhdZaDRyz9uKgH48>

La identidad socioprofesional de les licenciades en administración de empresas de la
Universidad Nacional de General Sarmiento en entramados socio-manageriales

Cecilia Chosco Díaz (investigadora docente de la Universidad Nacional de General
Sarmiento, cdiaz@campus.ungs.edu.ar)

Grupo 12: Educación, estructura productiva y fuerza de trabajo (La producción y la
reproducción de la vida social en crisis)

Tipo de ponencia 3

Presentación

La siguiente ponencia tiene por objetivo presentar los avances de los antecedentes de una tesis de doctorado en ciencias sociales (FLACSO), y el marco teórico, realizado en el Taller I y II. La tesis se inscribe en la temática de las relaciones entre la educación, la formación para el trabajo, y la identidad profesional. Pretendo analizar el proceso de construcción de la identidad de las y los profesionales en administración de empresas, graduadas/os de la Universidad Nacional del General Sarmiento. A partir de un enfoque cualitativo y etnográfico realizaré un estudio interpretativo, biográfico relacional con aquellos que se encuentran insertos en el mercado laboral, ya sea en empresas multinacionales, sociedades anónimas, y/o consultoras corporativas, desde donde cuestionan la formación universitaria, debido a las vivencias en entramados socio-manageriales (idea que acuño para este estudio). En esas arenas, entramados socio manageriales, se dirimen saberes, interactúan con otros, *managers*, ingenieros, economistas, contadores, sociólogos, etc., y además la competencia, las enseñanzas y el aprendizaje son moneda corriente, etc.

El desarrollo del problema de investigación¹ fue posible a partir de un incidente en el que participé como observadora, en aquel momento pude identificar el malestar de una

¹ Siguiendo la perspectiva etnográfica y como parte de la producción del objeto de conocimiento, pude apreciar en un *incidente* (Becker, 2016; Guber, 2014) diversas lógicas imprevisibles que hacen emerger tensiones entre actores que asumen posturas y roles en ámbitos institucionales, ejerciendo su profesión. En el mismo se evidencia un juego de fuerzas entre profesionales, docentes y graduados, que disputan autoridad y poder en el campo de la administración de empresas. Algunos defienden su espíritu de cuerpo haciendo uso de su título de administrador/a. Otros ostentan el cargo institucional, a veces, no siendo administrador, y siendo de otra disciplina, gestionan en campos ajenos. Estando allí como investigadora docente e integrante del equipo y comité de la licenciatura en administración de empresas del Instituto de Industria del UNGS, siendo una nativa institucional, en ese momento fui observadora y espectadora.

graduada, que representaba políticamente a su claustro, y se oponía a las decisiones y formas de elección del coordinador de la carrera en administración de empresas.

En esta dirección, y a partir de un estudio con graduadas y graduados en administración de empresas de la Universidad Nacional de General Sarmiento, pretendo indagar *¿Cómo es el proceso de construcción identitaria de un licenciado o licenciada en administración de empresas de la UNGS, que adquiere una experiencia universitaria y vivencias en entramados socio-manageriales, donde interactúa junto con otros profesionales y entre ellos?*

Tres palabras clave: Identidad, profesión, administradores de empresas, biografía relacional.

Problema de investigación

Hacia el año 2015, se evidencia un hito en la política universitaria de la Universidad Nacional de General Sarmiento, debido a la creación de la licenciatura en administración de empresas. Luego de que diversos actores alegaran la necesidad territorial y profesional, se logró colocar en la agenda de gobierno la nueva oferta educativa. El curricular (2015), decía que los/as egresados/as podrían:

Entender a la organización como un espacio colectivo atravesado por múltiples intereses y por procesos culturales, comunicacionales y políticos y de esta forma, como una construcción social (y no solamente económica) y como un instrumento al servicio de las personas que interactúan en ella. Esta línea de abordaje hace que la carrera propuesta sea claramente distinta a la tradicional formación en Administración, que propugna la primacía de los fines racionales, del contexto e incluso únicamente del mercado, por sobre la empresa y por sobre sus integrantes. La formación del Administrador de Empresas de la UNGS complementa una mirada conceptual y reflexiva sobre las empresas, que se desempeñan en Argentina, con un enfoque centrado en el conocimiento de herramientas de gestión y de las variables financieras, tecnológicas y sociales que influyen sobre las dinámicas organizacionales.

Siguiendo el discurso, se infiere que los/las administradoras de empresas son profesionales con saberes administrativos, habilidades, competencias y aptitudes que lo distancian de otros², pasando a ser un sujeto con capacidad crítica. A fin de indagar sobre ese profesional con “capacidad crítica y reflexiva”, será fundamental reflexionar

² De las Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

alrededor de la identidad construida durante la carrera, cursando en el aula y adquiriendo experiencias fuera de ella, (en eventos, reuniones, y formando parte de grupos de estudio, en la biblioteca, en el bar; también en el relacionamiento con docentes y compañeros/as), hasta la graduación, momento en el que empiezan a despegarse de la institución educativa y a reinventarse en el ámbito laboral. Al respecto de la construcción de la identidad profesional, se esperan obtener hallazgos en relación a las capacidades y a la autoridad en su campo de acción por ser considerados sujetos cuyas habilidades y competencias le permiten trabajar en diversas organizaciones, (sean PyMEs, organizaciones públicas, organizaciones de la economía social y popular), al mismo tiempo que, en puestos ejecutivos, en corporaciones, consultoras, o multinacionales.

Ahora bien, resulta de especial interés hacer foco en lo que sucede con la identidad del profesional en administración de empresas en las organizaciones lucrativas ¿por qué? Ya que se van reconvirtiendo de acuerdo a las exigencias de la empresa o el mercado. Particularmente, advertí esto en un incidente suscitado durante el desarrollo del comité de carrera de administración de empresas en el año 2019, donde la primera graduada, Florencia, se posicionó como referente de su claustro de graduados³, frente a la postura docente e institucional. En aquel momento, donde se elegía director de la carrera y se debía votar al candidato, ella no estaba de acuerdo que fuese alguien de otro campo disciplinar ajeno a la administración. Sostenía que no debía ser, ni sociólogo, ni politólogo, ni economista, debía ser administrador, porque eran los únicos en comprender las exigencias actuales del mercado. En otra conversación con ella logro comprender cuáles son sus intereses, qué situación atraviesa, qué expectativas y desafíos le preocupan, y cómo percibe su rol profesional. En tal sentido, sostiene que en la actualidad un administrador o administradora es un “**comodín**” del mercado, obligado a hacer lo que se les pide, sin importar lo aprendido en su formación de grado. Afirma que la universidad no prepara para la práctica, y que al recibirse salen a competir por un cargo “de igual a igual con ingenieros, economistas, contadores, siendo que el administrador está preparado específicamente para conducir, gestionar, y asistir al *manager*”.

Estos jóvenes de la generación “Z” o Centenials, nacidos entre el año 1996 hasta la actualidad, me llevan a indagar especificidades sobre cómo se auto perciben, y auto

³ El comité de carrera está constituido por claustros, el docente, el de estudiantes y el de graduados. Sus representantes son elegidos por voto directo.

construyen. En parte, el discurso coincide con Hatum (2019) quien afirma que el sistema educativo no está preparado para los cambios del mercado, y que las profesiones están en riesgo, transformándose, desapareciendo. Otros autores, describen el comportamiento de los profesionales “Z”, por ejemplo, Sánchez y Viltard (2020), recopilan en sus aportes teóricos, que son nativos digitales, autodidactas, creativos, buscan la flexibilidad, son creadores de contenidos, los incentiva sobresalir en los trabajos y se esfuerzan para obtener el éxito personal. Se caracterizan por ser emprendedores de su vida, quieren tener su empresa, y vivir relajados (Rodríguez Durán, 2019; Rius, 2016; Arce, 2017).

Frente a este panorama, pareciera que los profesionales en administración se encuentran atravesados por el mercado y la educación universitaria, sus propios deseos personales, sus emociones, y sus decepciones personales. ¿Por qué los graduados y graduadas reniegan de ser comodín, pero aceptan las reglas de juego? ¿Por qué deciden estudiar administración de empresas? ¿Qué incentivos y deseos tienen? ¿Qué estrategias desarrollan en el ejercicio de su profesión? **Para abordar estas y otras cuestiones, presento en esta tesis la idea de entramados socio- manageriales. En estas arenas de disputa emerge la identidad del profesional en administración de empresas, en su ejercicio, cuando interactúa con otros y entre ellos. En estos entramados, se despliega el paradigma del management, una forma organizacional plana, dinámica, flexible y liberadora en un mundo del trabajo, que declara el modelo burocrático, técnica y administrativamente obsoleto (Gantman, 2002). Además, abunda el espíritu del capital y predominan las formas desgrasadas, esbeltas, tendientes al autodesarrollo individual (Boltanski, 2002). Asimismo, están inmersas las relaciones de dominación, las relaciones de competencia, las relaciones de equipos de trabajo, como así también la circulación de saberes y hábitos culturales. En efecto, los profesionales de administración de empresas persiguen en su carrera laboral “emociones de autorrealización” dejando expresar el “homo sentimental” bajo el estricto seguimiento capital emocional (Illouz, 2007). En tal sentido, desempeño y competencia profesional se fueron construyendo como reflejo de la personalidad, y el reconocimiento adquirió una importancia fundamental, ya que en el proceso laboral no sólo se evaluaban e involucraban las habilidades, sino las personas. El capitalismo emocional reorganizó las culturas emocionales e hizo que el individuo se vinculara de manera más estrecha con la acción instrumental, a tal**

punto de corroer el carácter del profesional y debilitar la identidad adquirida durante la formación de grado (Sennett, 1998).

Aquella carrera profesional predecible, estable, burocrática, certificada ha mutado a estructuras laborales flexibles de innovación permanente, lábiles, transitorias, de corto plazo. Por lo que los profesionales en administración terminan siendo un personaje más, un elemento más de ese entramado donde las personas dejan atrás sus propios hábitos, sus cuerpos, sus saberes, su carácter, y su identidad. Convertidos en neosujetos, que utilizan nuevas “técnicas de sí” (Laval y Dardot, 2013) deben tener capacidades de responsabilidad individual y autocontrol, ser *entrepreneurs*. Los profesionales pasan a objetivar en cosas, teorías, paradigmas del capital flexible, para otros y para sí, y por y a partir de ese movimiento, subjetivan, de este modo, el *management* pasa a ser una “tecnología del Yo” (Zangaro, 2011).

Por lo que la identidad social -de un administrador o administradora- es el resultado de procesos históricos y de formaciones sociales determinadas, 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). Por lo que es construida en las interacciones sociales, jurídicas y políticas. Por ende, no existe una única identidad de la persona, sino personalidades, en una compleja trama basada en las percepciones e ideologías de otros (Goffman, 2001). Esa identidad que fue construida durante la experiencia universitaria (Carli, 2012), se ve trastocada con las vivencias en el ámbito laboral y con el avance del mercado sobre la profesión, colocándola en función de la economía y atravesada por el ethos empresarial (Aronson, 2013).

La identidad social del administrador de empresas está atravesada por diversos procesos sociales, políticos, académicos; actores sociales; el mercado; la universidad y el estado. Simultáneamente, la identidad es reinventada por los procesos de managerialización y gubernamentalización que terminaron produciendo *entrepreneurs*, proletarios, y neosujetos que trabajan en entramados socio manageriales, donde compiten y colaboran con y entre otros.

En esta dirección, y a partir de un estudio con graduadas y graduados en administración de empresas de la Universidad Nacional de General Sarmiento, pretendo indagar *¿Cómo es el proceso de construcción identitaria de un licenciado o licenciada en administración de empresas de la UNGS, que adquiere una experiencia universitaria y*

vivencias en entramados socio-manageriales, donde interactúa junto con otros profesionales y entre ellos?

Objetivo general y específicos

Objetivo general

-Describir y analizar el proceso de construcción de las identidades sociales de un administrador o administradora de empresas de la UNGS, en entramados socio-manageriales, donde se relaciona con otros, entre los años 2016-2019.

Objetivos particulares

-Comprender y analizar las identidades sociales de un administrador/a de empresas, durante su proceso formativo universitario (UNGS), donde adquiere experiencias universitarias, conocimientos disciplinares y saberes.

-Comprender y analizar los saberes laborales, hábitos empresariales, pedagogías empresariales que adquieren graduados y graduadas en administración de empresas (UNGS), que se desempeña en entramados socio-manageriales.

-Describir y analizar las técnicas de sí y las emociones de autorrealización que operan en la personalidad del administrador/a de empresas (UNGS).

Avances de los antecedentes

Para abordar el tema de investigación se retoman diversos estudios que permiten abordar la identidad profesional y las tensiones en los lugares laborales. Para ello, retomo estudios provenientes de las ciencias sociales (educación, sociología, management).

Inicialmente, de la educación, los aportes de Carli (2012), “El estudiante universitario, hacia una historia del presente de la educación pública” me orientan en la construcción de la pregunta de investigación y sobre la identidad de un estudiante, graduado, y un profesional. La autora me lleva a contextualizar el análisis de biografías de jóvenes y adultos, sus experiencias universitarias, y lo que significa estudiar en una universidad pública, (y del conurbano en particular). La pregunta por la experiencia universitaria, y lo que significa estudiar en una universidad pública del Conurbano en la actualidad, es relevante para indagar en la

construcción de la identidad de los graduados en administración de empresas (UNGS). En este sentido, retomo el concepto de experiencia presentado por la autora. Ella cita a Sazbón (1996),

“La relación entre las determinaciones históricas más generales que conforman la unidad de una época y las modificaciones que ellas suscitan en los marcos de la sensibilidad, las formas de la conciencia y los lenguajes que articulan el saber de sí de los contemporáneos ha sido un tema frecuentemente tratado en la filosofía, las ciencias humanas, la teoría política, la crítica del arte, la reflexión sobre la cultura” (1996:23).

La autora señala que emplear la expresión “experiencia universitaria”, introduce una nueva perspectiva en los estudios sobre la universidad que atiende a las prácticas de los sujetos institucionales, sus reflexiones, sus modos de vivir en la universidad, de pensarla, de narrarla. Por lo que según Jay (2009), la experiencia se halla en la intersección entre el lenguaje público y la subjetividad, entre los rasgos comunes expresables y el carácter inefable de la interioridad individual. En tal sentido, retomo de Carli las tres dimensiones propuestas para poder evidenciar la experiencia universitaria, recabar aspectos de la vida universitaria (historias individuales y colectivas); combinar la perspectiva de los sujetos con los rasgos culturales de la institución; y realizar una reconstrucción histórica identificando fenómenos y problemáticas universitarias. Por lo que, preguntarme por la experiencia de los graduados me lleva nuevamente a los relatos biográficos, a la narración construida con base a una historia, momentos, hitos institucionales, prácticas, itinerarios, y a múltiples articulaciones, que solo se pueden recuperar desde el relato del actor.

Siguiendo el relato de ella, logro llegar a la noción de identidad citando a Hall. “Es el punto de sutura entre, por un lado, los discursos y prácticas que intentan interpelarnos, hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares y, por otro, los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de decirse” (Hall, 2003: 20). Asimismo, de la lectura de Pierella refuerza el concepto de identidad. Dice en la página 64 del capítulo 2, “las identidades nunca son singulares, sino construidas por múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzados y antagónicos. Están sujetas a una historización radical, y en un constante proceso de camino y transformación (Hall, 2003:17). A lo que la autora reflexiona, las identidades devienen, entonces, a partir de un proceso de narración del sí mismo en el que es posible identificar un universo

polifónico de referencias, narración en la que podemos leer los efectos diferidos de la transmisión. En este sentido, la autora lo menciona de la siguiente manera: “el desencanto y la decepción se pondrían de manifiesto cuando se constata que aquellos que encarnan el lugar del supuesto saber no son dignos de detentarlo. Las posiciones entre los que enseñan y los que aprenden se invierten, pero no por efecto de una táctica de erosión del poder profesoral por parte del cuerpo estudiantil, sino por la percepción de un abandono de la posición delantera por parte del docente, quien queda rezagado y deslegitimado” (2014:86). Emerge la disputa entre campos profesionales, o al menos son síntomas que salen a la luz cuando el graduado se encuentra con otros y junto a otros haciendo tareas, desplegando lo que aprendió en la universidad. Ya lo señala la autora en un ejemplo similar, entra en juego la identidad de la carrera profesional, los alcances, las atribuciones del título, jerarquía, pertenencia, las disputas en el mercado laboral. Nuevamente el conflicto por la autoridad, y en este caso de la disciplina. En sintonía, Figari (2003), propone en su tesis doctoral “Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: Dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes”, un análisis cualitativo retomando debates sobre la nueva arquitectura socioprofesional en Argentina, también evidencia la nueva gestión de las calificaciones con base al orden cultural del capital y del mercado, esto me permite analizar la configuración identitaria de las profesiones en entornos empresariales.

Desde la sociología, retomo a Carrera (2014), quien propone en su tesis doctoral, una investigación etnográfica donde explora y comprende sentidos y prácticas asociados a la profesionalización de sociólogos/as en Argentina. La tesis, me acerca a comprender el proceso de formación de sociólogos y sociólogas en la carrera de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Rescato del estudio, el enfoque etnográfico, las prácticas y las relaciones sociales que se construyen en la institución, el papel del conocimiento académico y la presencia de otros saberes en la definición de los procesos de formación y su identidad.

En la misma línea, de la configuración de la identidad profesional desde una perspectiva relacional, objetiva, subjetiva, social, individual, biográfica, Verónica Jaramillo (2014) contribuye desde su obra “Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo: Reflexiones desde un resumen de caso. Allí, la autora estudia cómo se configura la identidad profesional, entendiéndola como sinónimo de identidad laboral, a la luz de las características del mundo del trabajo contemporáneo, que exige a los sujetos que quieren insertarse y mantenerse en los distintos mercados de trabajo, ciertas formas de

relacionarse, las cuales incluyen la interiorización de discursos asociados a la autonomía, la independencia, la competencia entre otros aspectos, que llevan a la responsabilización del individuo sobre su propia vida, y por tanto sobre su empleabilidad. La autora reflexiona a partir de un caso que me permite leer la narrativa de la participante, como así también conocer la técnica del árbol de asociación de ideas, donde muestra cómo son producidos hoy en día los sujetos laborales que, teniendo éticas de trabajo híbridas, pueden moverse en las exigencias del mundo del trabajo, además de ser reconocidos como trabajadores exitosos. Para el abordaje de la identidad profesional, la autora retoma las propuestas de Karl Scheibe (1995), quien se basa en los planteamientos del interaccionismo simbólico que pueden ser encontrados en la obra de George Mead (1934/1973), y en la teoría de roles o enfoque dramático de Erving Goffman (1959). Asimismo, antecedentes de Kate Walsh y Judith Gordon (2008), que ayuda a comprender cómo la persona pone en juego distintas identidades cuando realiza su trabajo, entre estas pueden estar la identidad organizacional -adoptando los valores y referentes de actuación de la organización para la que trabaja-. Para este análisis tiene en cuenta la postura de Claude Dubar (1998), quien realiza el análisis de las trayectorias sociales articulando dos aspectos del proceso biográfico. La trayectoria objetiva que se define como la secuencia de posiciones sociales ocupadas durante la vida, medidas por categorías estadísticas y condensadas en una tendencia general (ascendente, descendente, estable, etc.); en cambio, la trayectoria subjetiva se expresa en varios relatos biográficos, a través de categorías inherentes referidas a mundos sociales y condensables en formas heterogéneas de identidad. El enfrentamiento de ambos análisis adquiere toda su importancia a la hora de intentar aprehender las identidades sociales como procesos a la vez biográficos e institucionales.

Siguiendo, estudios que me ponen frente al debate de las identidades en disputa en el ámbito laboral, a fin de abordar el análisis de la categoría nativa de “comodín”, encuentro que la tesis de maestría en ciencias sociales sobre “La identidad de los sociólogos” (FLACSO México), de Machuca Barbosa (2008), presenta un extenso estudio alrededor de la identidad social y profesional de los sociólogos en lugares laborales. Ella avanza en el análisis de casos de estudio, encuentro muchas similitudes con mis objetivos. Su pregunta central es cómo se construye la identidad profesional de los sociólogos que egresan y se insertan en el campo laboral. La autora avanza en el estudio de casos de egresados entre los años 1996 y 2000, reconoce que el proceso de

reconstrucción de la identidad profesional es la continua mirada hacia el Yo desde el sí mismo y desde otros. En su literatura destaca la obra de Claude Dubar, entre otros referentes que avanzan sobre la crisis de la identidad del profesional tal como Veenman (1984). De aquí que encuentro posturas similares con Pierella.

Entre las múltiples obras de Marta Panaia destaco "*Profesión e innovación en un contexto flexible*" (2018), donde estudia desde el área de formación y empleo, los procesos de profesionalización y la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo que genera procesos crecientes de desprofesionalización y una vuelta a las preguntas teóricas que fundaron el campo de la Sociología de las Profesiones; y "*Asalarización y profesionalización. El difícil equilibrio entre la autonomía y la estabilidad*", la autora (2020), inscribe su análisis en las trayectorias profesionales entendidas como procesos complejos de construcción y reconstrucción que se van conformando a partir de una multiplicidad de factores internos y externos a esas trayectorias en diversos momentos de la vida de los sujetos. Los trabajos que estudian los fenómenos de movilidad social y los procesos de profesionalización a través del análisis de trayectorias se orientan hacia diversos propósitos: aquellos que se centran en las opiniones y perspectivas de los sujetos, otros que ponen el acento en la inserción laboral y sus modalidades, también los hay sobre el período de egreso y graduación, quienes lo conciben a través de la teoría de género y los que indagan sobre la formación continua, entre otros. En este sentido, los aportes del libro se apartan de miradas mecanicistas y simplificadoras en términos de ajuste y desajuste entre la formación y el empleo y de aquellas que buscan explicaciones de raigambre meritocrática, como la teoría del capital humano o la teoría de la señalización de los mercados laborales. Las trayectorias mencionadas son estudios concretos de profesionales de la ingeniería, ciencias ambientales, enfermería, veterinarios, mujeres en espacios masculinizados, etc.

Siguiendo la mirada feminista, en la obra de Martín, A. L., Queirolo, G., & Ramacciotti, K. I. (Eds.). (2019). *Mujeres, saberes y profesiones: Un recorrido desde las ciencias sociales*, se logra avanzar en un análisis enriquecedor sobre cómo la identidad y la profesión históricamente moldeadas por el capital y el mercado, impusieron cosmovisiones y convenciones de aceptación sobre las mujeres y las profesiones. La obra es una compilación de artículos que tiene como objetivo rastrear la presencia femenina en algunas de las profesiones que se expandieron en la Argentina a lo largo del Siglo XX. ¿Qué proponen las autoras? Biografías relacionales y trayectorias

históricas de diversas mujeres y sus profesiones, entre ellas, abogadas, ingenieras, enfermeras, visitadoras de higiene social, dietistas, psicólogas, deportistas paraolímpicas, terapistas ocupacionales, académicas, médicas y policías. En todos los casos me acerca a interpretar la diferencia sexual en los procesos de profesionalización laboral. A conocer cómo fueron construyendo sus identidades entre tensiones, disputas, y batallas. La investigación demuestra a partir de la historia de las mujeres en el mundo del trabajo los procesos de feminización de ciertas ocupaciones asalariadas, en palabras de las autoras, “la identidad de género de la persona se combinaba con la identidad de género de la ocupación: una mujer ejercía una actividad asalariada propia de mujeres. Sin embargo, el mercado jamás reconoció los atributos de la feminidad como una calificación que merecía ser remunerada, sino que inversamente los trató como atributos naturales que no retribuyó (Hirata y Kergoat, 1997)” (Martin, Queirolo, Ramacciotti, (2019). Tal como lo mencionan las autoras, la profesionalización estuvo fuertemente tensionada por la feminización y por ello las “credenciales educativas”, -agrego que el concepto de credenciales educativas sigue históricamente la perspectiva de Abbot (1988) y del modelo Weberiano-, se devaluaron frente a la identidad femenina que, al trasladarla a la ocupación restaban calificación. ¿Quiénes restaban la calificación? Esos Otros que inciden en la construcción histórica, política, cultural, económica y social de la identidad de las profesionales, a veces el mercado, otras veces, el estado, y las organizaciones educativas y laborales. Al transitar la lectura es posible conocer mujeres, profesionales, procesos de formación profesional, espacios socio formativos, testimonios y experiencias, colectivos e imaginarios fabricados por las instituciones, tensiones entre la formación educativa y la inserción laboral, formas de redescubrir los logros desde las trayectorias vividas, modos de transgredir y denunciar, y estrategias para romper con los modelos jerárquicos y normativos, etc.

Por último, desde estudios del management, Hatum y Rivarola (2007), en “*La Carrera Profesional, navegando entre sus dilemas*”, retoma problemáticas de profesionales que buscan su identidad profesional en sus lugares de trabajo al mismo tiempo que quieren lograr carreras sostenibles en el tiempo. Por lo que los autores, describen que las personas van atravesando etapas, la inicial, la media, y múltiples dilemas intrínsecos a su profesión, así como las opciones que ofrece el mercado. Se analiza la importancia de definir una identidad -mediante el examen de las propias destrezas, preferencias e ideas- y se presentan respuestas a las dudas más frecuentes: cuándo y cómo conviene cambiar

de empresa o de área, cómo insertarse en una organización, si ampliar el espectro o especializarse, qué opciones evaluar en el corto y mediano plazo, cómo resolver los conflictos entre la vida personal y la laboral, qué es el éxito para cada uno y de qué manera alcanzarlo. En el libro se entrelazan discursos, narrativas y teorías del mundo flexible, donde se conjugan el exitismo y la felicidad como fines de la carrera profesional. Esta postura tensiona permanentemente la idea de *vivir para o de la profesión*, que en algún punto se conecta con debates que emergen con el concepto de *working identity*, en el sentido que lo dice Herminia Ibarra (2010).

Tal como señala Herminia Ibarra y Jenifer Petriglieri (2010) en “Identity work and play” el concepto de juego de identidad ayuda a teorizar sobre la variedad de estrategias y comportamientos utilizados por los individuos para adaptarse y cambiar sus identidades en el trabajo. Este artículo introduce una noción alternativa pero complementaria, juego de identidad, y desarrolla un marco que especifica cómo el trabajo y el juego de la identidad se diferencian entre sí, y propone un conjunto de ideas sobre el proceso de juego de la identidad en las transiciones de roles. Las autoras teorizan que las transiciones de roles son un contexto útil para explorar el juego de la identidad y que, así como los individuos se mueven entre ciclos de estabilidad de carrera y transiciones profesionales, también pueden moverse entre períodos de trabajo y juego de identidad. El concepto de juego de identidad proporciona un punto de partida útil para explorar la naturaleza múltiple, a menudo incoherente y variable del yo, así como el proceso de exploración y descubrimiento necesario para crear nuevas identidades.

Finalmente, Ramarajan, Lakshmi en “Past, Present and Future Research on Multiple Identities: Toward an Intrapersonal Network Approach” (2014), estudia las múltiples identidades, basadas en atributos como la pertenencia a la organización, la profesión, el género, la etnia, la religión, la nacionalidad y el (los) rol (s) familiar (es). La autora crea su propio modelo sobre múltiples identidades utilizando una identidad intrapersonal y el enfoque de red. Este enfoque de red de identidades ofrece dos ventajas: primero, permite considerar más de dos identidades simultáneamente, y segundo, ayuda a examinar las relaciones entre ellos. Proporcionando una forma de investigar patrones de relaciones, entre múltiples identidades, el enfoque de la red de identidad puede ayudar a profundizar su comprensión de las consecuencias de múltiples identidades en organizaciones y suscitar nuevas preguntas de investigación ligando la membresía

organizacional, la profesión, el género, la etnia, la religión, la nacionalidad, y roles familiares. Extraigo para mi estudio, el enfoque novedoso denominado, “intrapersonal identity networks”, a partir del mismo, las personas van construyendo su identidad de acuerdo a los propios relacionamientos.

Marco Teórico

La identidad profesional y la cultura managerial

La identidad profesional es comprendida en relación a las personalidades y el ejercicio de su vocación. En tal sentido, para esta tesis se seguirán las posturas analizadas en la problematización, Goffman y Dubar. Dubar (2000), define la identidad como “el resultado a la vez estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones” (2000: 109). Por lo que tiene un carácter provisorio, y se atiene a determinismos históricos de cada época, y momentos de la vida personal. Es la “identidad por el otro”, como las que asume el propio sujeto “identidad para sí”, ambas participan de un juego entre dos atribuciones, una personal y otra social, en síntesis, es producto de la experiencia personal, como del papel que al sujeto le es reconocido en una sociedad. De este modo, la identidad profesional se configura como el espacio común compartido entre el individuo, su entorno profesional y social, y la institución donde trabaja. En esta dirección, resulta necesario destacar la metáfora del teatro de Goffman (1959) como explicación del funcionamiento social, que a su vez es útil para el estudio de la identidad. Según el autor, todas las personas desempeñan roles que están cargados de expectativas que deben ser cumplidas por quienes las desempeñan. Dichas expectativas pueden cumplirse según un guion preestablecido, asignado de manera histórica al rol, o puede representarse de forma que, además de cumplir con lo esperado, la persona se involucre en dicha representación y llegue a creer que lo que hace, es parte de lo que es. Cada posicionamiento implica una o unas configuraciones o performances identitarios, que ubican la persona respecto al otro; y al ser esta una postura dialógica, implica que el otro también posiciona a la persona en el diálogo y viceversa.

En este caso, los entramados socio-manageriales pasan a ser el teatro donde interactúan los profesionales y managers. Los que intervienen en esa arena, van configurando

relaciones y “posicionamientos de marca”, siguiendo hábitos conscientes e inconscientes, como relacionales (Baert, 2015). A la vez que, asimilando pedagogías de la cultura empresarial. Esta cultura dulcificada⁴ elige y delimita quienes están adentro y afuera de la carrera en la empresa, y en esas interacciones, los profesionales van redefiniendo su identidad hacia la excelencia. Al respecto, Szlechter (2014) logra develar el carácter eminentemente ideológico de los enfoques managerialistas de la cultura, inspirados esencialmente de la llamada “doctrina de la excelencia”, revelando las contradicciones en las que incurre la retórica empresarial al abordar la cuestión de la cultura, apelando a la búsqueda de “significados compartidos” al tiempo que concilia el compromiso, la movilización y la lealtad de sus empleados con la cultura de la empresa. El autor evidencia la gestión híbrida y dual de la fuerza de trabajo, jerarquizándola, en ganadores y perdedores.

Este aporte que orienta la mirada sobre los talentos y las competencias de los ganadores, me lleva al contrapunto con el pensamiento de Taylor sobre el deportista que no debe abandonar de igual modo que el operario o el profesional que debe estar siempre dispuesto a ser productivo y autosuperarse. En tal sentido, enfoques teóricos ligados al *Fitness Management*, aportan a la comprensión sobre el universo de quienes se ponen la camiseta” y logran los objetivos y permanentemente se autosuperan. Para ello retomo a Landa que desde el año 2011, con su tesis “Las tramas culturales del Fitness en Argentina: los cuerpos activos del ethos empresarial emergente”, aborda el desplazamiento que produce el orden simbólico del Fitness en la in-corporación del ethos del management en las organizaciones, como así también la irradiación de la cultura del Fitness en el mundo laboral de la empresa. Landa dice:

“Las propiedades corporales que emanan de la figura ideal del Fitness (juventud, proactividad, salud, buena presencia, flexibilidad, resistencia) representan atributos valorados por las organizaciones que se enmarcan bajo la teórica del Management (Fernández Rodríguez, 2007b). Las técnicas y saberes del Management, a su vez, devienen herramientas de gestión requeridas por parte de las organizaciones que se

⁴ Para entender esta idea de la cultura organizacional corporativa, sugiero leer Susan Wright (1998), “La politización de la cultura...”. En esta obra la autora realiza –en parte-, una revisión de cómo escritores y consultores en gerencia de las organizaciones usan ideas de ‘cultura’ que ellos atribuyen a la antropología, para proponer nuevas formas de organización: pretenden que ‘desmantelar los niveles’, ‘aplanar las jerarquías’ y formar ‘equipos flexibles’. Acuña la “vieja idea de cultura”, como una herramienta fabricada para el control gerencial de arriba hacia abajo y la “nueva idea de cultura” que oculta la dulcificación de los procesos de dominación y la manipulación de las personas.

desempeñan en el sector del Fitness. Así, Management y Fitness constituyen acontecimientos diferenciales pero derivados de una gramática común que he definido siguiendo a Foucault (2007), como la empresarización de la vida” (2011:99).

En efecto, la cultura managerial está estrictamente implicada con los impactos sobre el cuerpo, la persona y sus personalidades, como en su identidad profesional. Del mismo modo que la empresarización de la vida toma los cuerpos de la generación Z, los moldea, generando colaboradores dispuestos a convertirse en ciudadanos globales y corporativos, en el sentido que lo dice Figari en “la trama del capital” (2017).

La identidad profesional y las disciplinas

El análisis cultural de las disciplinas es primordial para comprender la identidad profesional, por lo que es pertinente el aporte de Becher (2001). En especial abordar cómo perciben sus propias actividades, de allí la conexión entre lo social y lo cognitivo, entre la disciplina y el territorio que ocupa, y los litigios con otras disciplinas. Además, los elementos que hacen a la identidad de las disciplinas, en parte son:

“El lenguaje es el medio a través del cual se manifiestan algunas de las diferencias más fundamentales, un análisis del discurso de cada disciplina puede ayudar a mostrar rasgos culturales (...); la lengua y la literatura profesional de una disciplina desempeñan un papel clave en el proceso de establecer su identidad cultural. (...) Se podría decir que las tribus del mundo académico definen su propia identidad y defienden su propio territorio intelectual empleando diversos mecanismos orientados a excluir a los inmigrantes ilegales” (2001:42-43).

Para reforzar sus fundamentos, el Becher cita a Geertz (1983), del siguiente modo:

“Pertener a la comunidad de una disciplina implica un sentimiento de identidad y de compromiso personal una «forma de estar en el mundo», de adoptar «un marco cultural que define una gran parte de la propia vida». Por lo que sostiene que el proceso de construcción de esa identidad y de ese compromiso puede comenzar cuando es estudiante de grado, pero se desarrollará en su máxima intensidad en la etapa del posgrado, para culminar en el doctorado o, para los pocos elegidos, en la primera oferta de empleo como docente universitario” (2001:44).

Tanto Becher como Geertz, me llevan a conocer los elementos culturales que forjan la identidad de un profesional en sus diversas etapas. Asimismo, posibilita develar cómo

se construye ese capital cultural, que se forja entre tensiones que sufren las disciplinas en sus fronteras territoriales debido a las áreas de conocimiento vecinas. Existen territorios colindantes, y límites flexibles. Por lo que, profundizar en este análisis favorecerá a la construcción de mapa cultural, sobre los límites en conflicto, los desplazamientos, y las reconfiguraciones de las disciplinas.

Trazando una línea histórica, es posible encontrar nuevas posturas, vertientes modernas que estudian las profesiones liberales, distantes de los referentes clásicos, que dejan de poner el acento en la cultura, la vocación, y en la ética. Por lo que resulta de interés retomar a Guillen (1990), quien analiza las profesiones modernas en organizaciones complejas. Una de las tesis del autor, alude que, en la actual sociedad postindustrial, ha incidido en la tendencia hacia la desprofesionalización y a la proletarización profesional. Esto se evidencia en el proceso de asalarización que ha afectado a diversas profesiones liberales, en efecto, esto deviene en la burocratización creciente, en la expropiación de los medios de producción, y en la imposición ideológica de los estratos de poder social. En el mismo sentido, Aguayo Cuevas (2006), sostiene que los profesionales modernos durante los procesos de profesionalización creciente, el poder y el saber se retroalimentan, y en ese juego los grupos profesionales van compitiendo con otros y entre ellos dirimiéndose entre la dualidad de la racionalidad instrumental y de lo ético político. En efecto, estos antecedentes llevan a reflexionar sobre la figura de los administradores de empresa y cómo fueron atravesados por los procesos de managerialización, moldeados, gobernados, proletarizados.

Experiencia universitaria e identidad

Indagar sobre la experiencia universitaria, identidad, y lo que significa estudiar en una universidad pública (del conurbano) en la actualidad, me lleva a explorar marcos teóricos presentados por Sandra Carli (2012). La autora señala que la expresión “experiencia universitaria”, introduce una nueva perspectiva en los estudios sobre la universidad que atiende a las prácticas de los sujetos institucionales, sus reflexiones, sus modos de vivir en la universidad, de pensarla, de narrarla. En tal sentido, retomo de Carli las tres dimensiones propuestas para poder evidenciar la experiencia universitaria, recabar aspectos de la vida universitaria (historias individuales y colectivas); combinar la perspectiva de los sujetos con los rasgos culturales de la institución; y realizar una reconstrucción histórica identificando fenómenos y problemáticas universitarias. Por lo que, preguntarme por la experiencia de los graduados me lleva nuevamente a los relatos

biográficos, a la narración construida con base a una historia, momentos, hitos institucionales, prácticas, itinerarios, y a múltiples articulaciones, que solo se pueden recuperar desde el relato del actor.

Asimismo, recojo para mi análisis como algo latente, el binomio sujeto-institución, ya que resultan implicados en el proceso de identidad, identificación estable/inestable. Es pertinente la mirada de Remedi (2004), en tanto me orienta sobre la necesidad de construir una historia en la institución relatada por los sujetos que transitan por ella y no una historia de la institución. Así también, retomo de Iazzeta (2001), el carácter de la universidad pública e invita a analizar las distintas historias sociales y culturales de los estudiantes (agrego, de los graduados), y su presencia en la esfera pública. Resulta un hallazgo para mi análisis poder describir de manera relacional la identidad de los graduados, e ir develando el par identidad-identificación, en un tipo de institución particular. Para este aspecto, en las instituciones, sumo al análisis la noción de Hall, quien dice “las identidades nunca son singulares, sino construidas por múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzados y antagónicos. Están sujetas a una historización radical, y en un constante proceso de camino y transformación (Hall, 2003:17).

Gubernamentalidades: sistemas de dominación de la identidad

Desde los enfoques del *management*, los profesionales de la administración de empresas son concebidos como sujetos productivos, dóciles, emprendedores, que se despojan de su propio yo, para ser otro. Para ello, el Estado y el mercado contribuyeron como agentes “biopolíticos” (Foucault, 2007), que ejercieron su poder construyendo un neosujeto profesional, tanto en la academia como en el ámbito laboral. Ambos, conformaron diversas “gubernamentalidades” -sistemas complejos de dominación-, en el capitalismo flexible (Stecher, 2016) y como parte de este fenómeno emergió una forma de “gobierno liberal” (Rose y O` Malley, 2006, 2012), definido por una red integrada por empresas, universidades, agencias estatales, asociaciones profesionales, consultoras corporativas, etc.

En efecto, los y las administradoras desarrollan técnicas de sí (Laval y Dardot, 2013), dejando atrás sus hábitos, sus cuerpos, sus saberes, su carácter, y su identidad. Laval y Dardot, en “La nueva razón del mundo”, realizan un profundo análisis de las bases del neoliberalismo como sistema normativo, que estructura la acción de los gobernantes, las

instituciones y sus políticas, como la de los gobernados y sus modos de vida que responderían a una subjetividad contable y financiera. En este esquema, la figura del *manager* es fundamental, debido a que las grandes empresas tienen una acción deslocalizada y desterritorializada, por lo que precisan de sujetos autorresponsables, competitivos, capaces de perseguir objetivos y resultados, y de soportar los fracasos. Los *entrepreneurs*, se encuentran íntegramente implicados en la actividad que se le requiera desde la empresa.

En este sentido, para comprender cómo la doctrina de la empresa y del capital generan mecanismos emocionales en las personas, sumo la postura de Illouz. Quienes acepten las reglas del juego del capital, deberán reordenar su forma de vida y aprender a subjetivarse en las estructuras del nuevo orden del capital. El tema está íntimamente ligado a las nociones del capitalismo emocional de Illouz (2007). Siguiendo a la autora, es posible interpretar cómo las personas se identifican en esos entramados, subjetivan, emergiendo de ese modo el “homo sentimental”:

“El capitalismo emocional es una cultura en la que las prácticas y los discursos emocionales y económicos se configuran mutuamente y producen lo que considero un amplio movimiento en el que el afecto se convierte en un aspecto esencial del comportamiento económico y en el que la vida emocional-sobre todo la de la clase media- sigue la lógica del intercambio y las relaciones económicas” (...);

“Por lo que las formas en que la identidad moderna se encarna de manera cada vez más pública en una serie de lugares sociales a través de una narrativa que combina la aspiración a la autorrealización y la afirmación del sufrimiento emocional. La frecuencia y la persistencia de esa narrativa, que podemos llamar una narrativa de reconocimiento, se relaciona con los intereses ideales y materiales de una variedad de grupos sociales que operan en el mercado, en la sociedad civil y dentro de los límites institucionales del Estado” (2007:19-20).

Es enriquecedor pensar mi tema de tesis alineado en estos debates, ya que son la llave para comprender el rol de los profesionales y la identidad forjada persiguiendo valores de autorrealización, valores de la empresa, valores económicos, valores emocionales y éticos. Es provocador pensarlo en términos de la tensión permanente de la gubernamentalidad empresarial y de la gubernamentalidad estatal, y los procesos de dominación que operan en la corrosión del carácter y del espíritu de cuerpo de los

administradores y las administradoras. Por último, retomo para mi análisis el enfoque de las ideologías dominantes en la identidad, que posibilitan comprender la incidencia de las ideas extranjeras sobre las nativas ausentes. Las identidades desiguales emanan de algunos grupos, clases, o culturas, que al apropiarse de algo despojan a otros de los medios materiales y simbólicos que garantizan su reproducción, convirtiéndose en un estado estructural (Boivin, Rosato y Arribas, 2010). Por lo que, la permanente reproducción de ese estado hegemónico del conocimiento basado en experiencias, doctrinas, y teorías, de ese otro anglosajón, europeo, ha venido marcando las formas de gestión en la empresa. Develar esos valores subyacentes, siguiendo la mirada decolonial del management, permite entender al neoliberalismo como la estrategia que ha logrado naturalizar las relaciones sociales, a través de la sociedad liberal (Mandiola, 2018).

Discordancias universidad-empresa

Actualmente se evidencia el desplazamiento de la educación formal, por las competencias adquiridas en empresas, lo que se traduce en la ponderación de las habilidades del saber qué calificaciones obtener, dónde buscarlas, cómo aprenderlas y de qué modo aplicarlas (Aronson, 2013). Esto va acompañado del cambio en los procesos productivos tendientes a la diversificación productiva, a la fragmentación de los puestos de trabajo, a la flexibilidad y a la polivalencia, y por supuesto a la precarización. Por lo que el trabajo adquiere cada vez más un contenido ligado a la iniciativa y a la adaptación, debido a la urgencia por el capital de achicar la brecha entre los modos de aprender y las formas de producir. Aronson, cita a Gibbons (1997; 1985, 1998), para confirmar que existe un nuevo modo de producir conocimiento. Nociones vinculadas a desempeños prácticos, la socialización de las nuevas generaciones en el ámbito universitario basado en el intercambio de saberes, las capacidades, las aptitudes y los rasgos de personalidad. Todo esto queda involucrado en determinados contextos de aprendizaje, donde existe un demandante y un oferente de conocimiento. Se forma para la creación de saberes orientados a quienes los demandan, sería un conocimiento útil, válido para responder a las necesidades del mercado y no de la academia. Por lo que teniendo en cuenta que la universidad ha ido perdiendo prestigio y valor simbólico a causa del mercado global, de las exigencias del capital y del empresariado.

Este análisis me lleva a pensar en el lugar donde queda la formación adquirida en la universidad, donde ya no es necesario el ejercicio de ser críticos de la realidad y ponderar la profesión, los agentes que imponen las reglas de juego en la sociedad

postindustrial colocan por encima de la precarización de los profesionales y la proletarización de quienes han obtenido un título universitario, fomentado la competencia entre ocupaciones. Las profesiones no importan, sino el hacer. De manera similar, Riquelme (2006), sostiene que las demandas de habilidades del mercado de trabajo y de la sociedad del conocimiento hacen que constantemente se critique a la educación formal diciendo que está atrasada y se plantea un escenario donde el término conocimiento se vacía de contenido y es reemplazado por las habilidades o competencias observables y medibles que están vacías de contenidos. Desde la década del noventa, la noción de competencias se introduce en el ámbito educativo como un concepto central para la definición del curriculum y parece reemplazar las discusiones en torno al saber en sus diferentes acepciones (socialmente necesarios, relevantes; etc.). El término competencias tiene múltiples definiciones y no se utilizan de la misma manera en el ámbito educativo que en el ámbito del trabajo.

Nota metodológica

En esta tesis utilizaré el enfoque etnográfico y cualitativo. Concibo a la etnografía indistintamente para hacer referencia a perspectivas analíticas, a un método como a sus productos (Balbi 2005). La etnografía me permite recuperar técnicas como “la historia de vida y su relación con el tiempo biográfico y el tiempo histórico social” (Balán y Jelín, 1979), y el “espacio biográfico” (Arfuch, 2002; 2010). De este modo, puedo articular las trayectorias de los graduados y las graduadas, licenciadas, con los procesos microsociales y macrosociales. Es más, a través de reconstruir un corpus de análisis de entrevistas biográficas es posible comprender el proceso de construcción de la identidad a nivel individual y colectivo, sin perder de vista la coyuntura. También para esta tesis utilizaré la observación por medio de la participación, y las entrevistas no dirigidas. En la entrevista no dirigida, “el investigador está atento a los indicios que provee el informante, para descubrir los accesos a su universo cultural. Para ello la entrevista antropológica se vale de tres procedimientos del informante: la atención flotante del investigador, la asociación libre del informante y la categorización diferida, nuevamente del investigador” (Guber, 2014:75).

Por último, se realizarán análisis de materiales académicos (marcos teóricos, coyunturales, políticos, normativos, tesis de grado y postgrado, publicaciones de revistas especializadas). Y además documentos públicos tales como normas, actas, resoluciones, informes de gestión, encuestas, etc.

Finalmente, la tesis abarcará el arco temporal entre los años 2016 y 2019, esto me permite delimitar la población a estudiar, entre cuatro o cinco historias biográficas de graduados o graduadas. Cabe mencionar que la carrera de administración de empresas se aprueba en la Asamblea Universitaria el año 2015 y se efectúa la implementación de la política educativa, bajo la dirección del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Varios de los graduados y graduadas optaron por la simultaneidad de carrera (con economía industrial), de ese modo, en el año 2016 se gradúa Florencia. Ella empezó a liderar un grupo de graduados durante estos últimos años, de aquí el interés por indagar alrededor de esas identidades. A rasgos generales, el perfil me lleva a concebirlos como parte de la generación “Z”, profesionales que toman distancia de la academia, al iniciar su tránsito en el mundo empresarial.

Bibliografía

- ✚ Abbot, A. (1988). *The System of profession. An essay on the expert division of labour*. University of Chicago Press
- ✚ Andrade Jaramillo, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital*, 14(2), 117-145.
- ✚ Arfuch, L. (2002). *El espacio biográfico: dilemas de la subjetividad contemporánea*. Fondo De Cultura Economica USA.
- ✚ Arfuch, L. (2010). Espacio, tiempo y afecto en la configuración narrativa de la identidad. *DeSignis*, (15), 0032-40.
- ✚ Aronson, P. P. (2013). La profesión académica en la sociedad del conocimiento. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (20), 1.
- ✚ Baert, P. (2015). *The existentialist moment: The rise of Sartre as a public intellectual*. John Wiley & Sons.
- ✚ Balán y Jelín (1979) La estructura social en la biografía personal. *Estudios Cedes*; 2(9).
- ✚ Balbi, F. (2005). Apuntes sobre el método etnográfico en antropología. In *Conferencia, Doctorado en Ciencias Sociales (FCS, UBA)*. Buenos Aires, Argentina.
- ✚ Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos*. Barcelona: Gedisa.
- ✚ Becker, H. (2016). *Mozart, el asesinato y los límites del sentido común: cómo construir teoría a partir de casos*. Siglo XXI Editores.
- ✚ Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002) *La evolución de la problemática de la gestión empresarial entre las décadas de 1960 y 1990* en *El nuevo espíritu del capitalismo*, Ediciones Akal, Madrid.
- ✚ Carli, S. M. E. (2012). *El estudiante universitario: hacia una historia del presente de la educación pública*. Siglo XXI.
- ✚ Carrera, M. C. (2014). Aprender a ser sociólogo. Prácticas de lenguaje, militancia y formas de sociabilidad en el proceso de formación de sociólogos y sociólogas en la FAHCE-UNLP (Master's thesis, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación).
- ✚ Dubar, Claude (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 19(62), 13-30.

- ✚ Felcman, I., & Suárez, F. (1976). *Tecnología y Organización*. Buenos Aires: El Coloquio.
- ✚ Figari, C. (2003). Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: Dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1676>
- ✚ Foucault, Michael (1969/2007). *La arqueología del saber* (Traducción de Aurelio Garzón del Camino, Ed. 23). México D.F., Buenos Aires y Madrid: Siglo XXI Editores
- ✚ Gantman, E. (2002). La creación de conocimiento administrativo en la República Argentina: Reflexiones sobre el desarrollo de la investigación en management en universidades argentinas (1995-2000). (Documento de trabajo n ° 81). Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- ✚ Gantman, E. R., & Fernández Rodríguez, C. J. (2008). Notas sobre la evolución del conocimiento administrativo en la República Argentina y su comparación con el caso español (1913-2007). *Cadernos ebape. br*, 6(4), 01-22.
- ✚ Garbacho, J. L. (2010) La administración en el Siglo XXI en Gilli, J.J. *La administración en la Argentina y en el mundo*. EDICON. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- ✚ Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas [The interpretation of cultures]*. Barcelona, Spain: Gedisa.
- ✚ Giniger, N., Palermo, H., Soul, J., Salazar, C. L., Hernández, M., Hirsch, D., ... & Ciolli, K. (2017). *La trama del capital: estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Editorial Biblos.
- ✚ Goffman, E. (2001). *Internados*. Amorrortu Ediciones, Buenos Aires.
- ✚ Goffman, Erving (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday publishers.
- ✚ Guber, Rosana (2013) *La articulación etnográfica. Descubrimiento y trabajo de campo en la investigación de Esther Hermitte*. Biblos.
- ✚ Guber, R. (2014) *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Norma.
- ✚ Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita identidad? En Hall y Du Gay (comps) *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Amorrortu.
- ✚ Hatum, A. (2007). *La carrera profesional*. Ediciones Granica SA.
- ✚ Hermitte, E. (2002) "La observación por medio de la participación". En *Historias y estilos de trabajo de campo en la Argentina*. Sergio Visacovsky y Rosana Guber. Buenos Aires, Antropofagia. Pp.263-287.
- ✚ Iazzeta, O. (2001). La recreación de la dimensión pública de la universidad. *Pensamiento Universitario*. N°9. Bs. As.
- ✚ Ibarra Colado, E. (1991) "Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización". En E. IBARRA COLADO Y L. MONTAÑO HIROSE (coords.) *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. UAM-Iztapalapa/Porrúa, México, pp. 27-66
- ✚ Illouz, E. (2007). *Intimididades congeladas: las emociones en el capitalismo*. Katz editores.
- ✚ Kliksberg, B. (1971) *El pensamiento organizativo: del taylorismo a la moderna teoría de la organización*. "Una observación final" Deplama. Pp. 593-598. Buenos Aires.
- ✚ Landa, M. I. (2011). *Las tramas culturales del fitness en Argentina: los cuerpos activos del ethos empresarial emergente*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- ✚ Laval, C., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Editorial Gedisa.
- ✚ Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.
- ✚ Meilán, C. Blugerman, L, Agoff, S. (2018) Capítulo 1: "La organización como un fenómeno complejo". En D. Szlechter (coord.) *Teorías de las organizaciones*. Un

- enfoque crítico, histórico y situado*. Los Polvorines: Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- ✚ Merton, R. (1993). "Estructura burocrática y personalidad" (Cap. 5) (pp. 179-191), en BALLART X. (comps.), *Lecturas de Teoría de la Organización*, Vol. I, Ministerio para las Administraciones Públicas, Madrid.
 - ✚ Ramarajan, L. (2014). "Past, Present and Future Research on Multiple Identities: Toward an Intrapersonal Network Approach." *Academy of Management Annals* 8 (2014): 589–659.
 - ✚ Remedi, E. (2004). La institución: un entrecruzamiento de textos, en E. Remedi Allione (cood.). *Instituciones educativas. Sujetos, historia e identidades*, México, Plaza y Valdez.
 - ✚ Riquelme, G. (2006) La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos. *Anales de la educación común*. Tercer siglo. Año 2. Número 5. Educación y Trabajo, 68-75.
 - ✚ Rose, N., & Pat, O. (2006). Malley, and Mariana Valverde. *Governmentality.*” *Annual Review of Law and Social Science*, 2, 83-104.
 - ✚ Rose, N., O’Malley, P., & Valverde, M. (2012). Gubernamentalidad. *Astrolabio*, (8).
 - ✚ Sánchez, R., & Viltard, L. A. (2020). Desafío digital y convivencia inter-generacional en argentina. *Palermo Business Review* Fundación Universidad de Palermo. Graduate School of Business. N° 21. Julio.
 - ✚ Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
 - ✚ Sousa Santos, B. (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social*. CLACSO.
 - ✚ Szlechter, D. F. (2014). La cultura corporativa. Una revisión crítica desde la Sociología del trabajo. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 19, núm. 65, enero-marzo, pp. 138-157
 - ✚ Szlechter, D. F. (2015). *Consentir y resistir: Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Ediciones UNGS, Universidad Nacional de General Sarmiento.
 - ✚ Wright, M. (1994) Apéndice sobre Artesanía Intelectual. En: *La imaginación sociológica*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica
 - ✚ Wright, S. (1998). La politización de la cultura. *Anthropology today*, 14(1), 7-15.
 - ✚ Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y sociedad*, 15(16), 163-177.