ARTÍCULOS DE REFLEXIÓN
Reflection articles

OPEN ACCESS

El conflicto capital-trabajo en la gestión organizacional: la cogestión como alternativa

The capital-labor conflict in organizational management: co-management as an alternative

Luis Fernando Valenzuela Jiménez*, Yuli Marcela Suárez Rico**

Universidad Nacional de Colombia

Recibido: 13 de noviembre de 2020- **Aceptado:** 03 de diciembre de 2021- **Publicado:** 01 de julio de 2022

Forma de citar este artículo en APA:
Valenzuela-Jiménez, L. F. & Suárez-Rico, Y. M. (2022). El conflicto capital-trabajo en la gestión organizacional: la cogestión como alternativa. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 13*(2), 713-744. https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Resumen

El artículo examina la gestión organizacional, particularmente en los procesos de toma de decisiones, y aporta reflexiones sobre la cogestión como una alternativa que enfrenta a la gestión tradicional empresarial caracterizada por la búsqueda de maximización de la riqueza a costa del trabajo. Para ello, tiene como objetivo analizar la cogestión en diversos países y exponer sus características, bondades y limitaciones, usando una metodología cualitativa que incluye análisis y revisión de literatura. El artículo concluye que la cogestión se presenta como una opción emergente y paradigmática que hace parte de algunos campos de los estudios organizacionales y que, de reglamentarse adecuadamente en Colombia, podría disminuir la situación actual de desigualdad en la participación y la toma de decisiones en la empresa.

* Ph. D. en Administración por Valores, Spenta University México; Profesor de la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración y Contaduría. Contacto: lfvalenzuelaji@unal.edu.co Código ORCID 0000-0001-6186-6682

** Ph. D. en Contabilidad y Finanzas Corporativas, Universidad de Valencia España, Profesora de la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración y Contaduría. Contacto: ymsuarezr@unal.edu.co, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3754-6600

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Palabras clave

Gestión; Conflicto capital-trabajo; Participación de los trabajadores; Toma de decisiones; Cogestión; Estudios organizacionales; Colombia.

Abstract

The article examines organizational management, particularly in decision-making processes, and provides reflections on co-management as an alternative that faces traditional business management characterized by the search for wealth maximization, at the expense of work. To do this, it aims to analyze co-management in various countries to expose its characteristics, benefits and limitations, using a qualitative methodology that includes analysis and literature review. The article concludes that co-management is presented as an emergent and paradigmatic option that is part of some fields of organizational studies and that, if properly regulated in Colombia, it could reduce the current situation of inequality in participation and decision-making in the business.

Keywords

Management; Capital-labor conflict; Participation of labour; Decision making; Co-management; Organizational Studies; Colombia.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Introducción

Las últimas crisis, entre ellas la propiciada por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2, han impulsado la reflexión sobre el rol de la empresa en las relaciones económicas, sociales y ambientales. La crisis inédita ocasionada por el COVID-19 ha evidenciado que el capital y la riqueza acumulada requieren del factor humano para que sus intenciones y propósitos se puedan alcanzar. Esto, porque son las personas quienes trabajan, consumen, y quienes colectivamente conforman las sociedades que permiten que el capitalismo globalizado funcione. La reciente parálisis del sistema ha acarreado consecuencias que solo serán evaluables unos años después de su terminación, demandando algún tipo de organización diferente a la que ahora nos rige, con límites a los Estados nacionales si fuese preciso (Žižek, 2020). Contrario a Žižek, Han (2020) cree que el capitalismo arreciará más fuerte cuando pase la pandemia. Quizá ninguno de los dos pensadores acierte completamente debido a la complejidad de la vida, pero es indudable que después del SARS-CoV-2, si el virus muta y queremos subsistir, también los seres humanos hemos de mutar (Preciado, 2020).

Dentro de las organizaciones económicas actuales, la empresa, conocida en el lenguaje anglosajón como la corporación, institución típica del sistema capitalista, tiene la curiosidad irónica de haber generalizado una responsabilidad limitada a los aportes efectuados, sin la correspondencia de un límite en el beneficio; por el contrario, se busca con ahínco la maximización en el retorno al aporte. Esta obsesión desmedida por la ganancia ilimitada convirtió a las corporaciones en entidades patológicas y, por tanto, muy peligrosas (Bakan, 2006) —como una especie de pandemia o como sistemas perversos— porque en la práctica representan la inmoralidad y son destructivas (Etkin, 1994). Todo esto en un escenario sostenido por una socialdemocracia que respalda firmemente los intereses de las grandes corporaciones (Taibo, 2019), siendo hora de hacer un giro en la historia empresarial a través de la cogestión como modalidad práctica organizacional. Ello denota su relevancia, especialmente en proyectos donde el Estado puede propiciar su instauración (De Boer & Bressers, 2013), lo que revela la importancia teórica de este modelo de gestión en sus variadas características para responder a las crisis generalizadas y cada vez más recurrentes.

El objetivo fundamental de maximizar el valor del capital por la vía del beneficio, como creación de valor para el accionista, es el patrón mundial de medición de la rentabilidad empresarial (Rappaport, 2006), de manera que el valor empresarial más preciado es hacer dinero por hacer dinero (Capra, 2002). Así, "el dinero es la medida de toda realización capitalista" (Galbraith, 2009, p. 28), en una práctica que se conoce como la empresa financiarizada (Pastré & Vigier, 2009) con unas consecuencias nefastas para la población y la sociedad, en que la miseria y el lujo conviven de forma indecente y escandalosa (De Jouvenel, 2010). La idea arraigada de buscar satisfacer al

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

propietario del capital va en detrimento de los demás actores por ese maximalismo enfocado a retribuir a los poseedores del capital (Aktouf, 2001), afectando especialmente al empleado, configurándose el conflicto entre trabajo y capital, objeto de examen de esta reflexión.

La economía política tradicional justifica la apropiación total de la ganancia por parte del capitalista al expresar que, cuando se intercambia la mercancía por dinero en una cantidad mayor a los costos de materiales y salarios de los trabajadores, "algo debe quedar como beneficio del empresario que arriesga en esta aventura su capital" (Smith, 2009, p. 138), puesto que considera como precio natural de la mano de obra aquel que le permita al trabajador su subsistencia, en tanto el precio de mercado de la mano de obra está sometido al libre juego de la oferta y la demanda (Ricardo, 2014). Esta visión de los economistas clásicos fue frenéticamente combatida por Marx, quien creía que ninguna empresa cederá a su fuerza laboral un porcentaje igual a la plusvalía obtenida (Wheen, 2007).

En efecto, para Marx, el precio de la mercancía que el obrero produce comprende una primera parte que es el costo de la materia prima y de reposición por la depreciación de equipos; una segunda que son los salarios; y una tercera parte remanente como ganancia capitalista (Marx, 2010). De acuerdo con Foucault (2012), el producto del trabajo humano "se acumula y escapa sin descanso a quienes lo realizan: éstos producen infinitamente más que esa parte del valor que vuelve a ellos en forma de salario y dan así al capital la posibilidad de comprar trabajo nuevo" (p. 275), reclamo que refleja una vida injusta que es preciso modificar en su estructura de funcionamiento.

La gestión de la combinación de los recursos y el trabajo –ya sea material y/o intelectual, mediante la aplicación práctica de la política para el logro de las metas, es parte de la teoría de la organización, de la cual emergen diversos modelos de gestión organizacional, dentro de los cuales la cogestión presenta diversidad de matices, tales como la participación colaborativa, la gestión conjunta (Thualagant & From, 2018), la gobernanza adaptativa (Pita et al., 2012), la coproducción (Fojt, 1995), entre otras, que ofrecen alternativas viables para la solución a graves problemas actuales de la sociedad y el ambiente, rasgo que materializa parte de la contribución académica de este trabajo, que compendia ideas dispersas y distanciadas en el tiempo. Los enfoques de gestión han sido clasificados de distintas formas, por ejemplo, Barley y Kunda (1995) consideran que a partir de 1870 se han dado cinco retóricas: mejoramiento industrial, administración científica, relaciones humanas, racionalismo de sistemas y cultura organizacional; clasificables en dos corrientes que han sido alternas en el tiempo: la normativa, con interés de controlar el factor humano; y la racional, dirigida hacia el control de los sistemas y métodos presentes en la organización.

De acuerdo con lo anterior, este trabajo de reflexión tiene el objetivo de analizar la cogestión en diversos países para exponer sus bondades y limitaciones, con la intención de mostrar tal modelo como una opción emergente y paradigmática, perfectamente insertada en los estudios

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

organizacionales con el poder como factor coadyuvante en el éxito (Yeboah-Assiamah et al., 2018) y como una contribución académica a los estudios organizacionales por el amplio examen de esta figura (Gonzales-Miranda, 2014).

Son diversos los antecedentes de la cogestión. Ramsey (1977) estudió la participación de los trabajadores en el Reino Unido, asunto posteriormente complementado por Gollan y Wilkinson (2007) en el contexto de la globalización. Morawski (1991) y Sewerynski (1985) examinaron la participación de los trabajadores en los países socialistas. Pero probablemente es Alemania el escenario más relevante e histórico de la cogestión (Müller-Jentsch, 2018), con una fuerte participación laboral representativa a nivel industrial y corporativo (Kranz & Steger, 2013). El interés del tema se ha fortalecido con la perspectiva de Ostrom (2015) y Gelcich et al. (2010) sobre los bienes comunes, por la complejidad de relaciones de los grupos de interés y la virtuosidad que puede generar su gestión coordinada (Arjoon et al., 2018).

Desde hace años y ahora finalizada la segunda década del siglo XXI asistimos a un espectáculo mundial de políticas públicas que precarizan el trabajo con gente ocupada que, en realidad, no tiene trabajo, o desempleada, sin que ello signifique sin trabajo, estructurándose una nueva división internacional del trabajo bautizada "la soledad del trabajador globalizado" en virtud a la tercerización que considera a los trabajadores una pieza que se quita o se pone de acuerdo a la necesidad del momento (Castillo, 2008). La epidemia por el COVID-19 evidencia, en países tradicionalmente fuertes que fracasan en su intento de frenar al virus (Badiou, 2020), la contradicción entre economía y política, mientras que en los países pobres se desnuda la fragilidad de sus sistemas de salud, económico y social, por una parálisis generalizada que deviene en hambre y desesperanza.

La disertación de este trabajo ha sido organizada en seis secciones. Esta breve introducción es la primera; en segunda instancia se presenta la metodología; se continúa con una reflexión sobre el capital; en la cuarta se examina el concepto de trabajo; la quinta está dedicada a la gestión organizacional, en la cual se incluye la discusión sobre el tema de la cogestión en el contexto de la crisis general por el COVID-19; y en la sexta se aportan unas conclusiones.

Metodología

Este trabajo de reflexión se posiciona desde un enfoque cualitativo que encara el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con otros actores sociales, a partir de una estrategia de investigación documental y no sistemática, que se nutre de las nociones, las ideas compartidas por autores de referencia y los comportamientos reflejados en distintos

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

contextos en los que la cogestión se ha aplicado (Galeano, 2004; Ripley, 2014). Para ello, se parte esencialmente del conflicto capital-trabajo planteado por los aportes teóricos de Marx, y se establece un diálogo desde esta perspectiva con los autores de los estudios organizacionales, quienes abordan las posibilidades de la cogestión.

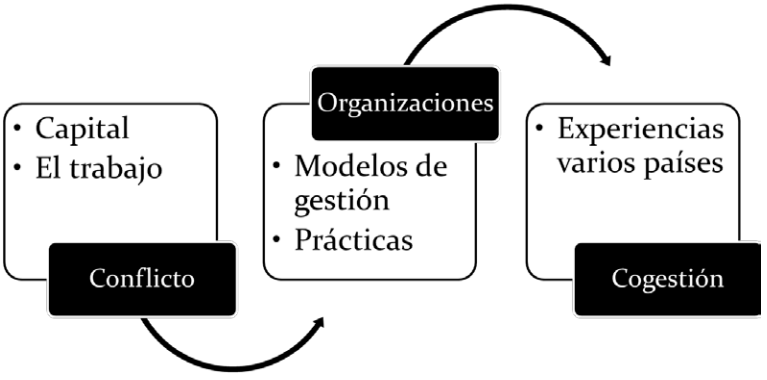
Así, inicialmente se realiza un estudio exploratorio sobre las relaciones entre el capital y el trabajo, variables que, no obstante haber sido examinadas ampliamente en la literatura, en el presente trabajo se abordan de manera crítica en el contexto del sistema capitalista vigente.

Posteriormente, el estudio indaga y describe el comportamiento de la empresa en relación con la gestión a las variables capital y trabajo, en el marco de los estilos de gestión, para intentar hallazgos sobre el privilegio que se ha dado a los intereses de los propietarios del capital, en perjuicio de los aportantes de trabajo.

Finalmente, como fruto de la exploración y la descripción de la espinosa relación capital-trabajo emerge la cogestión, concepto estructurado que se propone como parte de la solución al fenómeno del impacto nocivo de la empresa capitalista, mencionando casos concretos en diversos escenarios geográficos. Si bien la cogestión es un fenómeno que ha sido llevado a la práctica en diversos países, hemos partido del caso alemán por ser reconocido a nivel internacional como paradigmático y porque en la actualidad todavía es aplicado en distintos tipos de organizaciones (Fritz, 1977; Kummetz, 2020). También hemos puntualizado distintas posibilidades y ejemplos en el contexto latinoamericano para visibilizar la potencialidad de su aplicación en Colombia.

Por cuanto el interés de esta reflexión es el estudio de las relaciones de poder y de dominación en las empresas, dada su estrecha relación con la gestión, este razonamiento se inscribe en los estudios organizacionales y en la sociología crítica de las organizaciones, en la perspectiva del conflicto de intereses entre el capital y el trabajo (Ruiz, 2005). De allí que se tenga como guía metodológica una cadena donde capital y trabajo son el eslabón inicial, tal como se describe en la Figura 1:

Figura 1. *La cadena de la cogestión en los estudios organizacionales*



DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Marco ideológico del capital

La empresa como institución típica del capitalismo materializa los objetivos de libertad de acción, propiedad privada y acumulación de riqueza en una sociedad actual que usa el razonamiento monetario como guía suprema de la gestión (Naredo, 2010). Para lograr sus propósitos, la empresa ha ido evolucionando tanto en la teoría como en la práctica, y los aspectos culturales en que la empresa opera, combinados con otras características, han determinado diversos modelos de gestión en el mundo bajo el mando de cinco mil multimillonarios y de los políticos profesionales a su servicio (Dieterich, 2007).

No obstante, es un contrasentido que el capitalismo ahora globalizado con su estandarte de promover la libertad, con la libre circulación de mercancía y de capitales, no permita la libre circulación de personas (Moulier-Boutang, 2006). Irónicamente, las empresas prefieren deslocalizarse, yendo a establecerse donde sus costos de producción resultan más ventajosos, entre los que se destacan el trabajo y las restricciones medioambientales, porque desplazarse les resulta más rentable, tal como lo describe Susan George (1987): "Esto les estimula a producir en los países más pobres donde el trabajo es más barato y carente en general de la protección de los sindicatos" (p. 50).

Los modelos de gestión tradicionales han seguido los cánones del sistema capitalista, en el que los seres humanos y la naturaleza se toman como recursos a ser explotados con máxima eficiencia (Cabrera & Hernández, 2011). Así, crecimiento y ganancia son sus más preciados propósitos, y para alcanzarlos, con frecuencia, pasan por alto que las organizaciones son integradas por un conjunto de actores, que contribuyen a tales logros con las interacciones e interdependencias propias de la complejidad, terminando en una obsesión por el crecimiento de la que también se contagian las economías socialistas (Capra, 1983).

En la historia de las sociedades y de la economía se constatan ejemplos claros y sorprendentes de países que lograron en pocas décadas superar condiciones lamentables y convertirse en potencias económicas y en las que la empresa jugó un rol preponderante. Japón, en menos de 30 años, se sobrepuso a la hecatombe total de que fue objeto en la Segunda Guerra Mundial, a partir de los procesos de gestión de la calidad con la famosa reacción en cadena: calidad-productividad-permanencia (Deming, 1991) y la gestión conjunta de prácticas y procedimientos de calidad (Romano & Vinelli, 2001); Alemania fue otro país que, a pesar de su destrucción en el mismo conflicto armado, superó su situación y se potenció con la reunificación en virtud de su fuerza laboral y su ética empresarial (Glouchevitch, 1993), con la cogestión como método en sus empresas a partir de 1949 (Roselló, 2013); y Corea del Sur, que con sus habilidades especiales de "negociación desde una posición de debilidad" también logró reponerse de la crisis (Kang, 1989). Comentario especial merece Estados Unidos, vástago de la civilización europea, según Popper

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

(1997), país que a partir de la colonización inglesa diseñó un modelo económico sobresaliente mediante el desarrollo del capitalismo industrial en los años siguientes a la Guerra Civil (Degler et al., 1981) y en el que la empresa ha jugado un papel fundamental en su desarrollo haciendo que aún se mantenga como potencia económica mundial.

En medio de ese mundo globalizado, entre los anteriores destacados jugadores potenciados en su estrategia de libre mercado y avanzada tecnología, emerge China, poderoso país asiático que irrumpe con un modelo de capitalismo estatal sui generis, para convertirse en líder comercial, financiero y estratégico, comoquiera que se presagia su incuestionable primerísimo lugar antes del 2050 en todos los indicadores económicos en el tablero geopolítico mundial, con su estrategia de esconder su fuerza y dar espera (Baños, 2017). Muy poco se sabe aún de China en todas sus facetas, no solo por su cultura hermética, sino por la despreocupación de Occidente acerca de sus métodos de desarrollo, por lo que tal vacío académico seguramente se llenará en los próximos años, en razón al interés que ya despierta ese dragón gigante que está invadiendo la tierra, creando un nuevo orden mundial (La Barbera, 2015).

Frente a lo anterior cabría preguntase, ¿qué podrían hacer los países aún no desarrollados para alcanzar unos niveles de desarrollo distintos a los que presentan en la actualidad? y ¿qué impacto sobre los modelos de gestión de las empresas tendrá la crisis por el COVID-19?

Las respuestas a las preguntas precedentes cobran importancia en una época como la actual que tiene serias señales de crisis del capitalismo mundial, ahora financiarizado (Zibechi, 2020), con quiebras empresariales que revelan de manera pedagógica las disfuncionalidades de la empresa globalizada (Pastré & Vigier, 2009) en medio de una crisis sanitaria global sin precedentes y que invita a proponer medidas estructurales para que no se llegue a la debacle, situación que no solo acabaría con los países pobres, sino que sería una grave amenaza de desaparición de las grandes potencias, como lógica consecuencia de no tener su sustento en el eufemísticamente llamado "tercer mundo". Ese escenario –ya palpable hoy– obliga a pensar en otros mundos posibles y a poner coto a los excesos de riqueza de unos pocos privilegiados, construyendo un nuevo pacto social (Stiglitz, 2013) en el marco de una racionalidad económica alternativa con una conciencia colectiva e individual diferentes, con novedosas relaciones de producción en que la competencia se sustituya por la solidaridad (Dierckxsens, 2013), con el reconocimiento de estar viviendo un momento de interdependencias –para entender al mundo como un sistema de sistemas, en que cada sistema condiciona a los otros y es condicionado por ellos– (Calvino, 1989).

Consecuente con el planteamiento previo, Schvartstein (2003) considera que esa solidaridad implica mover la conciencia hacia la postura de que no puede haber salvación si no se trabaja con los semejantes y no contra ellos, de manera que han de darse simultáneamente relaciones de cooperación y de competencia. Este enfoque de gestión allanaría el camino para un tratamiento justo y razonable al conflicto capital-trabajo, presente por los objetivos incompatibles de propietarios

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

y trabajadores que podrían, a la larga, favorecer la organización en el sentido de lograr una conciliación, como expresión de adaptación a distintas condiciones o actitudes valorativas sociales (Mayntz, 1982), aspiración nada fácil por cuanto la naturaleza de las relaciones de la organización –como sistema de flujos aportados por sus actores– no depende tanto de los recursos entregados, sino de los poderes usados en el juego (Crozier & Thoenig, 1976). Apreciaciones similares a las precedentes coinciden en que urge una nueva economía, ya que la actual fundamenta su modelo en el poder y el mercado, pero cuanto más se concentra el poder, más injusta es la sociedad, por lo que el paradigma debe sustituirse por uno alternativo más humanizado (Max-Neef & Smith, 2014).

La contradicción entre capital y trabajo no solo se manifiesta en el predominio del capitalista –poseedor del capital– sobre el trabajador –poseedor del trabajo–, sino que se objetiva en una fusión confusa entre los dos factores, tal como lo dibujó Marx (1965) en su obra: "El proceso de consumo de la fuerza de trabajo es, al mismo tiempo, el proceso de producci*ón* de mercanc*ía y* de la plusvalía" (p. 135).

El trabajo en las sociedades

La complejidad del desarrollo y la evolución de la humanidad presenta connotaciones no pocas veces incomprensibles y en ocasiones contradictorias. En los comienzos de la humanidad, cuando el *Homo faber* –carente de manifestaciones artísticas– evoluciona a *Homo sapiens* (Bergounioux, 1966) debía luchar contra los animales por su supervivencia, mientras con su ingenio fabricaba herramientas, fortaleciendo así la mano para vencer al resto de animales (Pericot & Maluquer de Motes, 1969), acudiendo a la cooperación y al trabajo en equipo, factores que, junto a la propiedad común, caracterizan el modo de producción comunitario. De acuerdo con Maturana (1997), como seres humanos somos animales éticos que surgimos en una historia biológica de amor e intereses mutuos; y al preguntarnos sobre qué es el trabajo, seguimos a Arruda (2005) para quien

> La búsqueda de la sustancia del trabajo nos lleva a la comprensión de que la propia sustancia del capital es trabajo humano, que es el valor de uso el que está en el origen del valor de cambio, y que la sustancia del valor de cambio es el trabajo objetivado. (p. 22)

Pero no es fácil aceptar que ese ser humano evolucione y someta después a sus congéneres a su voluntad, configurando el modo esclavista con las prácticas más horribles que puedan imaginarse. Uno de los más famosos razonamientos de Rousseau (1995) es una completa queja por los desafueros y monstruosidades cometidas por los humanos, por el lujo y la esclavitud, que lo hace declarar: "¡Cuan humillantes son estas reflexiones para la humanidad!" (p. 19).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Aún en la actualidad somos testigos presenciales de prácticas inhumanas proferidas por los mismos seres humanos, como si no hubiésemos aprendido nada de los hechos vergonzosos pretéritos, pues en algunas organizaciones contemporáneas los propietarios y sus agentes tratan a los subordinados como diferentes, en una especie de negación de su humanidad (Rojas, 2003), cayendo en una infamia humana porque al negarle a alguien la justicia, también se le niega su condición de igual, según lo expresa Rawls (1997).

Solo el reconocimiento del otro como par en igualdad de condiciones estimula la humanización del trabajo, factor que puede materializarse en la gestión empresarial cuando se dispone del trabajo como una democracia practicada (Schmidt, 1977). Tal reconocimiento no puede ser solo maquillaje o imposición, sin que se ofrezca más opción del tómalo o déjalo, pues "El trabajo, sus resultados, sus objetivos últimos, las condiciones y relaciones laborales, deben poder ser autodeterminados y negociados por los propios trabajadores" (Gorz, 2008, p. 112).

Es tal la importancia del trabajo que este creó al propio ser humano, pues al agrupar los individuos para la ayuda mutua y la actividad conjunta se vieron en la necesidad de decirse algo, de manera que el trabajo junto a la palabra fueron los estímulos básicos para que el cerebro del mono deviniera en cerebro humano (Engels, 1983) y esto se dio probablemente en los estadios inferior, medio y superior del salvajismo, con la invención del arco y la flecha, fundamentales en la caza, hecho que fortaleció la dieta alimenticia, factor que se potenció en el estadio de la barbarie cuando aparece la alfarería, la domesticación de animales y el cultivo de la tierra, sucesos que se unen a la fundición del hierro, la invención de un alfabeto fonético y el uso de la escritura, en el estadio superior de esta etapa de la humanidad (Engels, 1955; 1983; Morgan, 1980).

Marx lo expresa con diafanidad, "Con la transformación del esclavo en un trabajador libre, esto es, en un asalariado, se ha transformado el terrateniente en sí en un patrono industrial" (Marx, 1993, p. 131). Pero con el pasar de los años, y en los tiempos de la empresa globalizada y financiarizada, el carácter del trabajo ha tenido mutaciones, ha perdido la centralidad que le fue característica en la modernidad y el capitalismo pesado (Bauman, 2013), situación que se agrava en actividades en que las máquinas inteligentes sustituyen a los trabajadores, quienes pasan a engrosar las filas del desempleo y la miseria (Rifkin, 2014).

La gestión de las organizaciones

Las organizaciones económicas determinan sus propósitos a partir de los anhelos de sus fundadores, de quienes los suceden o de agentes que llegan con suficiente poder de decisión. Para lograr tales propósitos, usualmente se diseña una estrategia en la que se combinan virtuosamente los recursos y de manera organizada las personas vinculadas hacen posible el logro de los objetivos.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

La empresa en el sistema capitalista predominante puede considerarse la institución más importante e influyente de la época actual, pero su propósito principal es la acumulación de riqueza, ahora materializada en el dinero, con su prototipo la propiedad privada, la cual "nos ha hecho tan estúpidos y unilaterales que un objeto sólo es nuestro cuando lo tenemos, cuando existe para nosotros como capital o cuando es inmediatamente poseído, comido, bebido, vestido, habitado, en resumen, utilizado por nosotros" (Marx, 1993).

Las organizaciones pueden cumplir sus propósitos por la presencia y la actuación de los seres humanos en sus diversas expresiones de relación con la organización. Todos tienen una calidad y unos roles y por ello es posible que se dé el desenvolvimiento ordinario de las organizaciones en la sociedad con sus evidentes impactos. El complicado tema de la gestión y la participación de los trabajadores ha sido tratado desde los costos de transacción y la teoría de la agencia, dando resultados polémicos, incluso al manifestar que "El problema del control de gestión es, por consiguiente, imposible de solucionar bajo un sistema de gestión por los trabajadores" (Putterman, 1994, p. 400), afirmación que corresponde a una visión maximizadora del valor accionarial (Aglietta & Rebérioux, 2009).

Frente a las preguntas ¿qué o quiénes hacen posible que las organizaciones funcionen y permanezcan? y ¿qué o quiénes hacen posible que las empresas den utilidad?, la respuesta es una perogrullada. Simplemente hay que responder en ambos casos: todos los grupos de interés, es decir, todos aquellos seres humanos vinculados de alguna manera a las organizaciones económicas y a la empresa.

Sin embargo, cuando al asunto se le da un viraje y preguntamos: ¿quién debe dirigir o gestionar las organizaciones económicas?, o más aún, ¿quién debe recibir en justicia las ganancias generadas por la empresa?, tendremos respuestas discutibles y polémicas. Históricamente las sociedades occidentales han aceptado sin mayor pundonor que la gestión de las organizaciones debe estar a cargo de quien posea el capital o sus agentes; algo similar se ha aceptado respecto del disfrute de las ganancias resultantes de la actividad empresarial: son los dueños del capital los que deben recibir las utilidades que se generan en la empresa. La tolerancia a esta inveterada injusticia en parte se debe a la tradición económico-contable, alentada por sus más connotados autores, quienes promueven y dictaminan que con el valor agregado se paga la masa salarial y se generan –por definición– los beneficios de la empresa (Piketty, 2015).

Esa tensión entre capital y trabajo fue científicamente estudiada por Marx durante toda su vida. Fue él quien valientemente examinó la contradicción capital-trabajo para concluir que la clase capitalista se apropia del valor creado por el trabajo, bajo el concepto de la plusvalía, en un descarado robo avalado y permitido por la economía política y sus representantes, dejando claro que "La cuota de plusvalía es, por tanto, la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital o del obrero por el capitalista" (Marx, 1965).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

De otra parte, el Estado con su acción legítima de organizar la vida social puede transferir riqueza de sus miembros más ricos a los más pobres (De Jouvenel, 2010), aunque no siempre hay consenso en la manera de hacerlo, por lo que la política pública y la presión de los ciudadanos le imprimen una dinámica a cada país, en una especie de redistribución del ingreso. Existen desarrollos teóricos de la ciencia económica que proponen que el problema de la plusvalía debe ser atendido mediante un proceso de redistribución que puede darse de dos maneras: directamente por la vía de incremento de los salarios; o indirectamente a través de imposición tributaria para que el Estado reasigne equitativamente los recursos (Piketty, 2015). Sin embargo, esto se convierte en sofismas perversos porque, en la práctica, el trabajo sigue siendo injustamente valorado.

La sobreviniente crisis por el COVID-19 desnudó las realidades del capitalismo en muchos países con serios problemas de desigualdad, pobreza, alto desempleo, informalidad laboral e hizo ver la necesidad de un replanteamiento en el funcionamiento de la economía y el papel del Estado como interventor de la iniciativa privada y la redistribución del ingreso y la riqueza. Así, el tema de la renta básica (Iglesias, 2013) ha vuelto a estar sobre la mesa para análisis y, por ejemplo, el Gobierno español con su promoción y novedosa ley (Funes, 2020), ha liderado en Europa la discusión, en el sentido de verse como una de las alternativas de solución, dentro del Estado de bienestar, como opción para enfrentar la emergencia social que sufren los nuevos desposeídos (Fariza, 2020). Probablemente la pandemia por COVID-19 generará múltiples iniciativas de cambio en las organizaciones y la participación podría ocupar el lugar que no ha tenido en la discusión.

Por ello, una mirada –renovada y revolucionaria– tendría el reconocimiento de que la gestión e incluso la participación en las ganancias por parte de otros actores válidos y no solo de aquellos que suministran el capital, harían posible la existencia y operación de la empresa como una institución más armónica. La teoría de la participación en las organizaciones, como forma importante de reconocimiento, distingue diversos grados según su alcance: informativa, consultiva y decisional (Krieger, 2001); pero tales mecanismos de participación usualmente no son remunerativos. En los últimos años se ha venido replanteando la forma tradicional de gestionar los recursos y se están poniendo en práctica novedosas propuestas que vinculan a las personas en la gestión directa con grandes beneficios para el desarrollo y el bienestar y que podrían potenciarse como alternativas válidas para enfrentar la crisis. Así, bajo la denominación de gestión conjunta adaptativa se vienen adelantando proyectos en 10 países africanos con el objetivo construir sistemas flexibles de gobernanza de los recursos naturales basados en la comunidad a través de medios colaborativos o participativos (Chapman et al., 2016); algo similar se hace en Isla Mayor, un municipio del sur de España, con el cultivo de arroz, la pesca y el turismo (Farhad et al., 2017); o el sistema de gestión semiprivado para la toma de decisiones con las flotas de pescadores en el País Vasco, en el noreste de España (Murillas-Maza & Andrés, 2016).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Poder y objetivos de las organizaciones económicas

La mayoría de las organizaciones actuales fundamentan su gestión en la burocracia, con una estructura formal y normas claras alineadas con los propósitos de la organización (Merton, 1964), en consecuencia, son las normas las que gobiernan las organizaciones. Se observa que esa burocratización optimiza el principio de división del trabajo y permite a la empresa acceder a un enorme poder, erigiéndose en una institución que, al buscar su crecimiento desenfrenado, es capaz incluso de mantener secretos o de mentir, haciendo uso para ello de la información contable (Weber, 2002).

La organización emprende todo tipo de actividades y ejerce un papel particularmente importante en las sociedades industriales modernas, cuyas tareas se orientan a unos objetivos a través de un proceso de toma de decisiones en que se movilizan recursos utilizando el poder (Parsons, 1987). Esas decisiones están exclusivamente asignadas a quienes detenten el capital. Así, en la práctica hay una relación directa y proporcional entre capital-poder-decisiones, bajo la regla un voto por acción poseída. Bajo esta premisa y en este escenario es evidente el marginamiento y exclusión del factor laboral, tanto para la gestión como para la participación en las utilidades, por lo que contemplar una distribución justa sería consolidar un enfoque de utilidad razonable (Valenzuela, 2005) en el que los propietarios entiendan que no pueden apropiarse de la totalidad de las ganancias, sino que deben compartirlas con los trabajadores.

El poder en la empresa tiene estrecha relación con los fenómenos de participación y de democratización para efectos de su funcionamiento (García, 1979), por lo que su enfoque práctico es la forma como se resuelve o maneja el conflicto capital-trabajo, y en la medida en que se desee distribuir tal poder, se estaría aplicando la participación del trabajo, aunque en ello cuenta mucho el marco jurídico en que se desenvuelve la empresa, tanto en su legislación básica como en sus propios estatutos. Es muy escaso que en los estatutos de una empresa se contemple la participación laboral en la gestión cuando tal posibilidad no se contempla en la ley o cuando no es un imperativo; pero la organización requiere encontrar un equilibrio de fuerzas con el poder compartido, para gestionar virtuosamente las tensiones en la dualidad de visiones (Etkin, 2017), equilibrio que supone interacción de agentes intervinientes con la pretensión de maximizar sus satisfacciones (Pérez, 1991).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

La cogestión en las organizaciones económicas

La caracterización sobre la cogestión revela que en ella convergen variados objetos de estudio sobre la organización, sus elementos y sus relaciones (Ramírez-Martínez et al., 2011), aunque este trabajo es más pertinente para el análisis estratégico y poder en las organizaciones, el aprendizaje y conocimiento organizacional, y, en menor medida, para el cambio organizacional, campos de estudio claramente conexos con los estudios organizacionales (Gonzales-Miranda, 2014).

Si gestionar una organización significa tomar las decisiones necesarias para que se logren los objetivos y ello implica predeterminar metas, asignar recursos, hacer los ajustes adecuados sobre la marcha y convertir tales acciones en un proceso permanente de retroalimentación, entonces cogestionar es vincular a la gestión a los empleados de la empresa –por lo menos a ellos–, para que participen válidamente en dicho proceso. Mientras no se dé esa condición de la participación efectiva de la fuerza laboral y de otros actores, incluida la naturaleza, lo que se tendría sería una continuidad de la gestión organizacional con los conflictos que se han hecho evidentes a través de la historia y que ahora son palpables con la pandemia por el COVID-19, una especie de venganza de la naturaleza por tantos años del oprobioso y desregulado extractivismo neoliberal (Harvey, 2020) o debido a la codicia e insolencia humanas (Markus, 2020). Esta nueva concepción procedimental de la empresa remueve sus cimientos teóricos tradicionales porque implica un acuerdo entre los grupos de interés en que el sentido de justicia les asegura que los principios escogidos serán respetados con miras al diseño de una legislación justa como primer fin social (Rawls, 1997).

Significa, por tanto, que la característica clave de la cogestión es la vinculación de los trabajadores a los procesos de decisión en la empresa y ello podría ser consecuencia de un ordenamiento legal y/o estatutario, o en virtud de la posesión de capital por parte de los trabajadores, como lo contempla una norma constitucional en Colombia que aún no ha sido reglamentada. En este sentido, la cogestión es diferente a la modalidad operativa de la autogestión, la cual se da en organizaciones de tipo cooperativo o similar, donde los aportantes de capital deciden sobre los asuntos de la institución y poseen, además, la calidad de trabajadores.

De darse la presencia del factor laboral en la gestión, se estaría abriendo el camino para que también se reconozca la participación en la utilidad, tema que afecta la teoría financiera, cuya premisa ha sido maximizar el valor del aporte de capital, desconociendo los demás grupos de interés que crean valor y dentro de ellos el de los trabajadores. El asunto se vuelve de carácter ético puesto que se debate si es o no justo tal reconocimiento, con posturas encontradas entre la teoría financiera tradicional y la teoría de los participantes (Boatright, 2001).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Tanto la participación en la gestión como en la utilidad son temas muy polémicos porque siempre se ha aceptado que tales rasgos son derechos propios del capital, por lo que contemplar tal alternativa es emprender su estudio heterodoxo para determinar si se trata de una concesión o de un derecho.

La participación de los trabajadores y de otros grupos de interés en la gestión empresarial implicaría un cambio radical y paradigmático. Esto exige novedosas propuestas bien cimentadas en lo teórico, donde, sin duda, la ética, la filosofía, el derecho y la justicia social deberán estar presentes en la construcción de apropiadas alternativas. Por ejemplo, Rawls (1997) cree que "las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas al asignarles derechos y deberes básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio debido entre pretensiones competitivas" (p. 18); o Laski (2011), quien considera que "No podremos evitar el riesgo de conflicto mientras no hagamos desaparecer la tiranía del hombre sobre el hombre" (p. 70).

Alemania, pionero en la cogestión empresarial

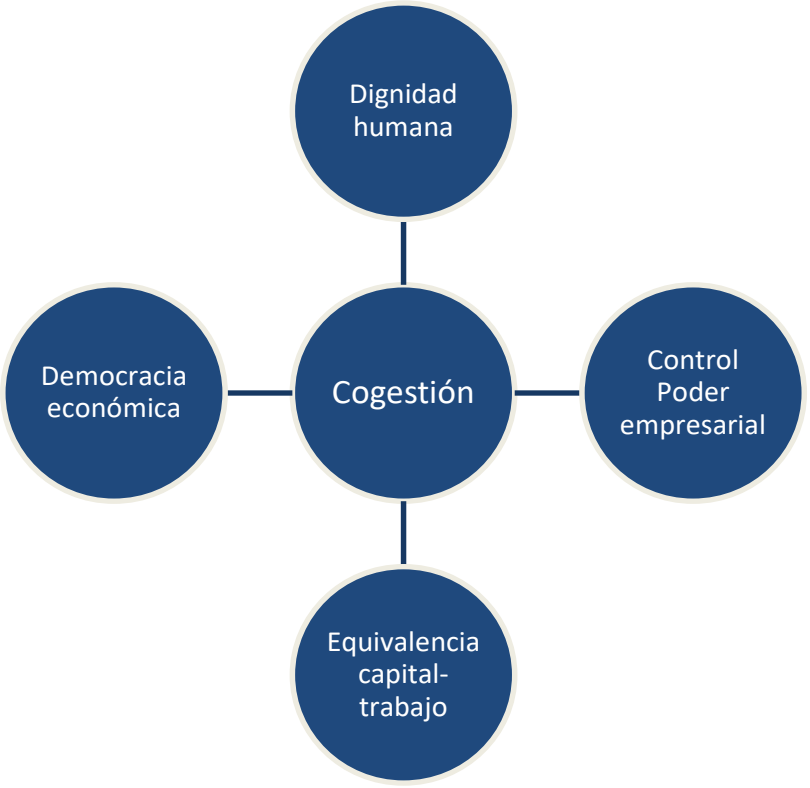
Es necesario saber que la cogestión empresarial en Alemania tiene sustento legal desde cerca de 70 años atrás con la ley de cogestión de 1951 y luego una segunda de 1952; la llamada *Betriebsverfassungsgesetz* (García, 1971) comenzó a principios de los años 50 del siglo pasado, pero muchos años antes ya se contemplaba la participación de los trabajadores en comités o consejos y viene a ser fundamental en el concepto de economía social de mercado, con un explícito reconocimiento de que la ganancia no puede ser el objetivo exclusivo de la empresa y el factor laboral ha de tener incidencia en las decisiones de la organización; su evolución se puede resumir en tres fases: 1) hasta los años treinta; 2) primeros años de la década del cincuenta; y 3) años setenta (García, 1976). Además, la recuperación de Alemania después de su devastación por la Segunda Guerra Mundial en parte se debe al factor laboral basado en la cogestión, al punto de calificarse por la canciller federal de un modelo exitoso por el que los sindicatos exigen su ampliación, una clara característica definitoria del capitalismo alemán (Kummetz, 2020; Sfez, 2007; The Economist, 2020; Zadunaisky, 2020).

Ahora bien, la idea de la cogestión se materializa con la introducción obligatoria de las comisiones de trabajadores. De acuerdo con ello, para que una economía de mercado pueda catalogarse como "social", es necesario que reconozca a los trabajadores el derecho de cogestión, lo que genera un ambiente armónico –pocas huelgas–, convence las fuerzas más radicales e incrementa la productividad. En ello, los sindicatos han sido un factor muy importante, dejando de ser un gremio de lucha y pasando a ser aportante vital en el resultado económico del país (Fritz, 1977).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Para Aglietta y Rebérioux, "El rasgo más característico del modelo alemán es sin duda el lugar reservado a los asalariados en materia de gobierno de empresa, a través del sistema de cogestión" (2009, p. 86), también conocido como el Informe de la Comisión *Biedenkopf* (García, 1971), cuya filosofía puede apreciarse en la Figura 2.

Figura 2. *Componentes de la cogestión*



Nota. Elaboración propia a partir de García (1971).

La democratización de la empresa se fundamenta en que "Todos los esfuerzos por parte de los trabajadores, empresas y explotaciones, Parlamentos, Gobiernos y grupos sociales para la configuración de la democracia en el mundo del trabajo tienen como objeto la creación de unas relaciones lo más equilibradas posibles entre las exigencias del trabajador, por una parte, y las exigencias de la producción por otra" (Schmidt, 1977), en garantía de justicia social. Por ello, donde quiera que se desee establecer la cogestión se habrá de tener como referente la experiencia alemana, cuyos objetivos de participar en las decisiones, humanizar el trabajo y alcanzar una estabilidad socioeconómica se pueden visualizar en la Figura 3.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

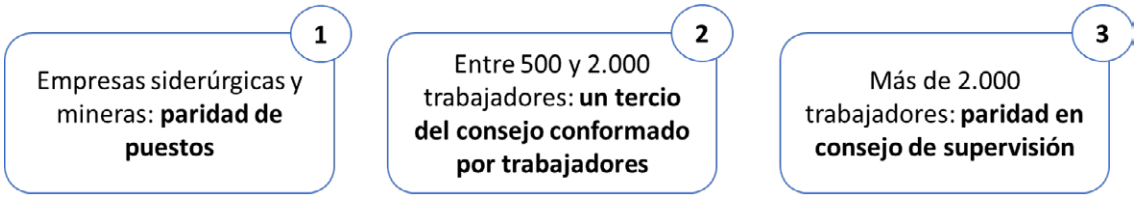
Figura 3. *Objetivos de la cogestión en Alemania*

Nota. Elaboración a partir de García (1976).

En la actualidad, el modelo de cogestión alemán aplica y sigue siendo un referente internacional en términos de participación de los trabajadores, al punto de ser reconocido por países como Francia, España, e incluso siendo elogiado por miembros demócratas del congreso de los Estados Unidos (The Economist, 2020). De hecho, este principio ha sido acogido también por los países nórdicos pues ha demostrado que su instauración mejoró ostensiblemente la productividad y el bienestar social, jalonado en principio por la lucha de los sindicatos en contra de la voluntad de los accionistas (Madariaga, 2019) y luego con el cambio de enfoque de la organización hacia una visión de largo plazo que beneficia el bien común y que invita a reflexionar sobre el posible y necesario cambio de perspectiva en la forma como se gestionan las organizaciones, puesto que, como lo señalan Aglietta y Rebérioux (2009), el modelo de cogestión ha demostrado grandes resultados en escenarios de crisis en la medida en que los trabajadores actúan en cooperación por el bien de la empresa.

Las cuotas de participación de los trabajadores en el consejo de supervisión pueden observarse en la Figura 4.

Figura 4. *Cuotas de participación de los trabajadores en el Consejo de Supervisión de Empresas Alemanas de acuerdo con el número de empleados*



Nota: Aglietta & Rebérioux (2009).

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Expresiones de cogestión en otros países

En la República Bolivariana de Venezuela la cogestión ha tenido un fuerte impulso a partir de la nueva constitución promulgada en el año 1999. El artículo 308 contempla el régimen de propiedad colectiva para las organizaciones económicas que abre el camino para el fortalecimiento del desarrollo económico, en una justa distribución de la riqueza (Const.1999, Arts.112-299). No obstante, los resultados prácticos del propósito de cogestionar las organizaciones venezolanas hasta ahora no lucen favorables en razón de la confusión propia de una sociedad en transición socioeconómica (Vera Colina, 2006).

En la República del Perú (Gutiérrez, 2015), el artículo 29 de la Constitución, al expresar que "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación" (Villarán, 2016), ha abierto la posibilidad de fomentar la cogestión, posteriormente reglamentada mediante el Decreto Legislativo No. 677 de octubre de 1991, "Participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores", con la novedad de unos comités especiales (Echaiz-Moreno, 2009).

En otras regiones, el tema de la cogestión es una realidad, sobre todo en proyectos gubernamentales que afectan o involucran a diversas comunidades, tal como viene sucediendo con la pesca marina en el Golfo de Nicoya de Costa Rica para facilitar la participación de los pescadores en la gestión (García-Lozano & Heinen, 2016); o el acuerdo integral de cogestión de los inuvialuit en Canadá para el manejo de peces y mamíferos marinos (Ayles et al., 2016). Estos contextos tienen en común, además, la participación de *stakeholders* en relación con el uso de recursos naturales. Así, por ejemplo, también se han encontrado casos de cogestión en los parques nacionales en Alemania (Ehrhart & Schraml, 2018), en los humedales de la India (Roy-Basu et al., 2020), en las áreas protegidas de Madagascar (Ward et al., 2018), o en el manejo forestal colaborativo en Ghana (Akamani & Hall, 2019), por mencionar algunos casos.

La cogestión en Colombia

La situación de los trabajadores colombianos se da en el marco de un modelo neoliberal en el que se evidencia un notable deterioro de la condición laboral desde hace por lo menos 30 años, cuando se dieron unas reformas lesivas para los trabajadores, pero benévolas para los empresarios, tales como la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993 y más recientemente con la Ley 789 de 2002, normas que fueron promovidas para facilitar la presencia y operación de las organizaciones económicas, bajo la consideración de la carga laboral como un obstáculo para la generación de valor, justificando por ello la flexibilización laboral, asunto que en la práctica ha redundado en la pauperización del trabajador colombiano.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

La empresa tradicional colombiana se ha caracterizado por aplicar una visión metafórica que la percibe como una máquina que usa recursos –personas, capital, medio ambiente– para producir utilidades (Goldratt & Cox, 1998; Morgan, 1998). Dicha consideración trivializa el ejercicio de construcción social generado a través de la coordinación de actividades y la cooperación entre personas al interior de las empresas, tomando a los seres humanos que intervienen en su operación como medios y no como fines (Bowie, 1999, 2001; Kant, 2003, 2005), práctica generalizada por el mercado que concibe los seres humanos como instrumentos para obtener ganancias (Nusbaum, 2011).

La empresa colombiana ha sido tradicionalmente gestionada a partir de una línea jerárquica de autoridad y decisión que limita el diálogo como forma de participación de los grupos de interés, factor que propicia los conflictos sociales y laborales del entorno donde se desempeña, tal como se demuestra con la reticencia de las comunidades frente a proyectos de fuerte impacto socioambiental en los últimos años, particularmente en explotaciones mineras e hidroeléctricas.

Curiosa e irónicamente, la Constitución Política colombiana, promulgada en 1991, contempla en sus artículos 57, 60 y 64 importantes posibilidades de mejoramiento de los trabajadores colombianos (Gómez, 2012). Estos imperativos legales podrían desarrollar adecuadamente unas nuevas organizaciones al servicio de la paz y el bienestar (Valenzuela & Suárez, 2015), similar a lo instituido con los Jardines de Caminantes Matutinos (MWG) para la cogestión de recursos naturales en Hong Kong (Hung, 2017). El tema de la cogestión en Colombia lo contempla su carta magna así: "Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas" (Gómez, 2012).

La precitada norma tiene rango constitucional por primera vez en Colombia, pero un estudio de sus antecedentes da cuenta que fueron diversas las normas sobre el tema: Rafael Uribe en 1904; Carlos Uribe Echeverry en 1930; las Convenciones Nacionales del Partido Conservador en 1931 y 1948; la Ley 6ª de 1945; el Decreto Extraordinario 2474 de 1948; el Decreto 3871 de 1949 que modificó el D.E.2474 de 1948 citado y creó la prima de beneficios; algunos intentos prácticos en Ecopetrol en 1963; y además numerosos proyectos de leyes que no merecieron la atención del Congreso (López, 2001). Incluso, dicha norma constitucional sobre cogestión ya ha sido materia de controversia como la suscitada con la demanda al Decreto 663 de 1993, que le permitió a la Corte Constitucional manifestar que con tal artículo "se diseña el modelo de la democracia industrial, cuando encarga a la ley de establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores logren participar en la gestión de las empresas" (Corte Constitucional de Colombia, C-037 de 1994).

Pero la litis de mayor interés académico, económico y social, probablemente esté en la demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa del Congreso de la República contra el artículo 57 de la Constitución Política, con un resultado desalentador para el espíritu de la norma,

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

comoquiera que la Corte se declaró inhibida para dictar sentencia de fondo (Corte Constitucional de Colombia, C-745 de 1998). Además de poderse interpretar la actuación de la Corte Constitucional como negligente, no luce desatinado catalogar esa actitud elusiva como cómplice de las estructuras económicas dominantes en el país, dado que de haberse ordenado al Congreso legislar sobre cogestión se estaría produciendo un remezón en el sistema económico colombiano (López, 2001).

El desarrollo legislativo de la cogestión implicaría inevitables cambios doctrinales, ideológicos y pragmáticos que también presionarían modificaciones en el derecho positivo vigente y en la teoría disciplinar de la administración y la contabilidad, entre otras áreas del conocimiento. De otra manera, no tendría sentido adelantar la reglamentación del imperativo constitucional sobre la cogestión. Mientras la legislación mercantil no contemple en sus formas jurídicas organizacionales los efectos de la cogestión, tales disposiciones no tendrían ningún impacto favorable para la participación laboral.

Una ley reglamentaria de la cogestión en Colombia abriría espacios de lucha contra la pobreza, la desigualdad, el desempleo y la débil democracia –problemas ahora profundizados por la crisis de la pandemia–, si con voluntad política se replicaran o consideraran experiencias muy favorables en otros países que han realizado alianzas y modelos de coparticipación entre el Estado y las comunidades, especialmente con el aprovechamiento productivo de los recursos naturales y la protección del medio ambiente, tal como han sido reseñados en otras secciones de este trabajo.

En materia contable, por ejemplo, de llegarse a cristalizar la participación laboral en las ganancias, sería indispensable diseñar mecanismos de distribución justos con base en la teoría económica del valor para determinar una nueva forma de cálculo y distribución de las utilidades como reconocimiento al aporte laboral en la creación de valor. Esta perspectiva ha tenido tradicionalmente una poderosa oposición desde la teoría económica clásica, especialmente de los representantes de la economía política, quienes le hicieron el más enconado contrapeso a la teoría del valor del trabajo de Marx (Bryer, 1994, 1999).

Conclusiones

El presente artículo se propuso una reflexión crítica sobre la gestión tradicional de la empresa contemporánea, en la que el factor trabajo como verdadero creador de valor es aniquilado por el factor capital, al cual se le asigna no solo la función típica de las decisiones, sino exclusivamente los beneficios económicos resultantes de la actividad empresarial.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

El conflicto capital-trabajo enfrenta los intereses de los dueños del capital y de los aportantes de fuerza laboral, lo que genera tensiones y obstáculos que impiden la armonía en las organizaciones, por lo que emerge la cogestión como la forma virtuosa de vincular a los trabajadores a los procesos de decisión para que de consuno se alcancen las mutuas aspiraciones.

Aunque esta figura alternativa de gestión no es nueva –si consideramos que se ha dado en la práctica y con amparo legal desde hace más de cien años–, la posibilidad de su plena aplicación ha sido opacada por la ambición desmedida de los propietarios del capital en escenarios políticos en que los gobiernos y legisladores son sus aliados, en detrimento de grandes masas de trabajadores.

La cogestión representa un giro revolucionario en la tradición administrativa y los estudios organizacionales, por tanto, su instauración y desarrollo tendrían la complejidad propia de un cambio paradigmático, exigiendo desarrollos disciplinares y legislativos necesarios para su éxito y el cumplimiento de sus objetivos. Este sería el caso típico para Colombia, en que una nueva modalidad de organización fundamentada en la cogestión podría ser de gran impacto en la era del posconflicto, después de más de 50 años de guerra interna por motivos políticos, oportuna y pertinente para la post pandemia para atacar la pobreza, la desigualdad, el desempleo, entre otros problemas. Además, se trataría de un desarrollo legal de una norma constitucional que ha sido ignorada por los gobiernos y legisladores en la reglamentación de la carta magna de 1991.

Aunque el tema de la cogestión en Colombia implicó una demanda ante las altas cortes para que el Congreso se ocupara de su reglamentación en razón a su rango constitucional, el resultado fue la inhibición y, con ello, se frustró la posibilidad de ponerla en práctica. Así las cosas, la figura de la cogestión sigue siendo una de las normas que aparece en la Constitución Política colombiana que no ha merecido la atención de los gobiernos, ni de los congresistas, actores que serían los llamados a postular su reglamentación.

Este enfoque de gestión resalta la importancia de los trabajadores como seres humanos capaces de tomar decisiones relacionadas con las organizaciones de las que hacen parte, rescatando su dignidad y haciendo que las empresas retornen a una condición más justa y humana.

La crisis generalizada del sistema capitalista se profundizó a partir del 2020 con la aparición sorpresiva del COVID-19, dejando ver los insalvables problemas estructurales de la gran mayoría de países. Este panorama crítico del capitalismo y la empresa, su más enconada figura soporte, reclama cambios fundamentales en su operación tradicional. La cogestión con la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales y la distribución justa de los beneficios obtenidos por la empresa serían elementos reveladores de la empresa socialmente responsable en la cons-

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

trucción de un futuro con mejores perspectivas para la humanidad y el ambiente; esta perspectiva teórica habría que profundizarla en estudios e investigaciones de mayor cobertura que el presente trabajo.

Sería útil para futuras reflexiones e investigaciones estudiar los impactos empíricos en el contexto de la cogestión y de forma comparativa en diversos escenarios, sobre todo en cuanto a sus resultados en épocas de crisis, como la actual, para determinar el comportamiento de esa forma especial de gestión organizacional.

Conflictos de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Referencias

Aglietta, M., & Rebérioux, A. (2009). *El capitalismo financiero a la deriva: El debate sobre el gobierno de empresa.* Universidad Externado de Colombia.

Akamani, K., & Hall, T. E. (2019). Scale and Co-management Outcomes: Assessing the Impact of Collaborative Forest Management on Community and Household Resilience in Ghana. *Heliyon*, *5*(1), e-1125. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01125

Aktouf, O. (2001). *La estrategia del avestruz racional. Post-globalización, economía y organizaciones.* Universidad del Valle.

Arjoon, S., Turriago-Hoyos, A., & Thoene, U. (2018). Virtuousness and the Common Good as a Conceptual Framework for Harmonizing the Goals of the Individual, Organizations, and the Economy. *Journal of Business Ethics*, *147*(1), 143-163. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2969-6

Arruda, M. (2005). *Humanizar lo infrahumano. La formación del ser humano integral: homo evolutivo, praxis y economía solidaria.* Icaria Editorial.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Ayles, B., Porta, L., & Clarke, R. M. V. (2016). Development of an Integrated Fisheries Co-management Framework for new and Emerging Commercial Fisheries in the Canadian Beaufort Sea. *Marine Policy*, *72*, 246-254. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.04.032

Badiou, A. (2020). Sobre la situación epidémica. En Amade (Ed.), *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 67-78). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

Bakan, J. (2006). *La corporación: la búsqueda patológica de lucro y poder*. Robinbook.

Baños, P. (2017). *Así se domina el mundo: desvelando las claves del poder mundial.* Editorial Ariel.

Barley, S., & Kunda, G. (1995). Plan y dedicación: oleadas de ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, *5*, 80-107. https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19136

Bauman, Z. (2013). *Modernidad líquida.* Fondo de Cultura Económica.

Bergounioux, R. P. (1966). *La prehistoria y sus problemas*. Taurus Ediciones.

Boatright, J. (2001). La ética financiera. En *La ética en los negocios* (pp. 181-195). Universidad Iberoamericana.

Bowie, N. (1999). *Business Ethics: A Kantian Perspective.* Blackwell Publishers.

Bowie, N. (2001). Un enfoque kantiano hacia la ética de los negocios. En *La ética en los negocios* (p. 540). Oxford University Press.

Bryer, R. A. (1994). Why Marx's Labour Theory is Superior to the Marginalist Theory of Value: The Case from Modern Financial Reporting. *Critical Perspectives on Accounting*, *5*(4), pp. 313-340. https://doi.org/10.1006/cpac.1994.1020

Bryer, R. A. (1999). Marx and Accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, *10*(5), 683-709. https://doi.org/10.1006/cpac.1999.0354

Cabrera, A., & Hernández, A. (2011). *La complejidad y la formación en administración: aproximaciones a una nueva visión de la ciencia*. Editorial Universidad del Rosario.

Calvino, I. (1989). *Seis propuestas para el próximo milenio*. Ediciones Siruela.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Capra, F. (1983). *The Turning Point: Science, Society and the Rising Culture*. Bantam Books.

Capra, F. (2002). *Las conexiones ocultas: implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo*. Editorial Anagrama.

Castillo, J. (2008). *La soledad del trabajador globalizado: memoria, presente y futuro*. Editorial Catarata.

Chapman, S., Sullivan, C., Palm, C., Huynh, U., Diru, W., & Masira, J. (2016). Monitoring and Evaluation to Support Adaptive Co-management: Lessons Learned from the Millennium Villages Project. *Journal of Environmental Management*, *183*, 142-151. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2016.08.014

Constitución Política de Venezuela [Const]. Arts.112-299 diciembre 30 de 1999 (Venezuela). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-037 de 1994 (M.P. Antonio Barrera Carbonell: 3 de febrero de 1994).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-745 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo: 2 de diciembre de 1998)

Crozier, M., & Thoenig, J. C. (1976). *The Regulation of Complex Organized Systems.* Mulino.

De Boer, C., & Bressers, H. (2013). Water Resource Co-management and Sustainable Regional Development. *Management Research Review*, *36*(12), 1238-1251. https://doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0160

De Jouvenel, B. (2010). *La ética de la redistribución*. Katz Editores.

Degler, C., Cochran, T., De Santis, V., Hamilton, H., Harbaugh, W., Link, A., … Ver Steeg, C. (1981). *Historia de los Estados Unidos: La experiencia democrática*. Editorial Limusa.

Deming, W. E. (1991). *Out of the Crisis.* Massachusetts Institute Technology.

Dierckxsens, W. (2013). *La transición hacia una nueva civilización: El futuro de la humanidad desde una perspectiva histórica.* Casa Editorial Abril.

Dieterich, H. (2007). *El socialismo del siglo XXI.* Fundación para la investigación y la cultura.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Echaiz-Moreno, S. V. (2009). Las *stock options* como incentivo laboral para los trabajadores en la empresa. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 367-392. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-350-375.pdf

Ehrhart, S., & Schraml, U. (2018). Adaptive Co-management of Conservation Conflicts – An Interactional Experiment in the Context of German National Parks. *Heliyon*, *4*(10), e00890. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2018.e00890

Engels, F. (1983). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. SARPE.

Engels, F. (1955). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En C. Marx y F. Engels, *Obras escogidas* (Tomo II, pp. 77-91). Instituto de Marxismo-Leninismo.

Etkin, J. (1994). *La doble moral de las organizaciones: Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*. McGraw Hill.

Etkin, J. (2017). *Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado*. Ediciones Granica.

Farhad, S., Gual, M. A., & Ruiz-Ballesteros, E. (2017). How Does Adaptive Co-management Relate to Specified and General Resilience? An Approach from Isla Mayor, Andalusia, Spain. *Land Use Policy*, *67*, 268-276. https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2017.05.038

Fariza, I. (2020, 6 de abril). La renta básica deja de ser una utopía. *El País*. https://elpais.com/economia/2020-04-06/la-renta-basica-deja-de-ser-una-utopia.html

Fojt, M. (1995). Coproduction as a Structural Transformation of the Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, *8*(5), 1-64. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-01-2016-0001/full/html

Foucault, M. (2012). *Las palabras y las cosas: una arqueología de las ciencias humanas*. Grupo Editorial Siglo XXI.

Fritz, V. (1977). *La cogestión como elemento fundamental de la economía social de mercado.* Working Papers No. 6. Universidad de Alcalá de Henares.

Funes, A. (2020). Ingreso mínimo vital: las claves y novedades del decreto ley. *El Español. https://www.elespanol.com/como/ingreso-minimo-vital-renta-sueldo-ayuda-solicitud-cuantia/484953001_0.html*

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Galbraith, J. (2009). *Breve historia de la euforia financiera.* Ariel Sociedad Económica.

Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.

García-Lozano, A. J., & Heinen, J. T. (2016). Property Relations and the Co-management of Small-scale Fisheries in Costa Rica: Lessons from Marine Areas for Responsible Fishing in the Gulf of Nicoya. *Marine Policy*, *73*, 196-203. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.08.011

García, S. (1971). La "cogestión" desde el punto de vista de la economía de la empresa: su problemática, tendencias y perspectivas. *Boletín de Estudios Económicos,* (83), 527-559. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/6370/B.E.E.%2083.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, S. (1976). *Análisis de la experiencia alemana en torno a la cogestión empresarial.* Working Papers No. 3. Universidad de Alcalá de Henares. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/3029/590090502X.pdf?sequence=2&isAllowed=y

García, S. (1979). *Poder en la empresa.* Working Papers No. 34. Universidad de Alcalá de Henares. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/3169/5900905315.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gelcich, S., Hughes, T. P., Olsson, P., Folke, C., Defeo, O., Fernández, M., Foale, S., Gunderson, L. H., Rodríguez-Sickert, C., Scheffer, M., Steneck, R., & Castilla, J. C. (2010). Navigating Transformations in Governance of Chilean Marine Coastal Resources. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *107*(39), 16794-16799. https://doi.org/10.1073/pnas.1012021107

George, S. (1987). *Enferma anda la tierra*. IEPALA Editorial.

Glouchevitch, P. (1993). *Juggernaut. La empresa alemana: Por qué está transformando Europa... y el mundo*. Editorial Andrés Bello.

Goldratt, E., & Cox, J. (1998). *La meta: un proceso de mejora continua.* Ediciones Castillo.

Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2007). Implications of the EU Information and Consultation Directive and the Regulations in the UK–Prospects for the Future of Employee Representation. *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(7), 1145-1158. https://doi.org/10.1080/09585190701391768

Gómez, F. (2012). *Constitución Política de Colombia Anotada*. Leyer Editorial.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar Journal, 24*(54), 43-58. https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431

Gorz, A. (2008). *Crítica de la razón productivista*. Catarata.

Gutiérrez, W. (2015). *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo. Nueva edición con jurisprudencias del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.

Han, B.-C. (2020). La emergencia viral y el mundo de mañana. En *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 96-111). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

Harvey, D. (2020). Política anticapitalista en tiempos de COVID-19. En P. Amadeo (Ed.), *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 79-96). https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

Hung, H. (2017). Formation of New Property Rights on Government Land through Informal Co-management: Case Studies on Countryside Guerilla Gardening. *Land Use Policy*, *63*, 381-393. https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2017.01.024

Iglesias, J. (2013). *Hay alternativas al capitalismo: la renta básica de las iguales*. Editorial Quimantú.

Kang, T. (1989). *¿Será Corea el próximo Japón?* Editorial Norma.

Kant, I. (2003). *Crítica de la razón práctica*. Editorial La Página.

Kant, I. (2005). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Editorial Tecnos.

Kranz, O., & Steger, T. (2013). The Impact of the Global Financial Crisis on Employee Participation–Two German Case Studies. *International Journal of Manpower*, *34*(3), 252-270. https://doi.org/10.1108/IJM-04-2013-0081

Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional*. Pearseon Educación.

Kummetz, P. (2006, 30 de agosto). Alemania: 30 años de cogestión. *Deutsche Welle*. https://bit.ly/3tMzYph

La Barbera, G. (2015). *La nueva fase estratégica*. Editions Science Marxiste.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Laski, H. (2011). *Los peligros de la obediencia*. Ediciones Sequitur.

López, F. (2001). *El derecho de empresa. La participación de los trabajadores: la cogestión.* Ediciones Jurídicas Gustavo Ibánez.

Madariaga, A. (2019, 09 de septiembre). Trabajar menos y producir más: el incómodo ejemplo nórdico. *CIPER. Centro de Investigación Periodística*. https://www.ciperchile.cl/2019/09/09/trabajar-menos-y-producir-mas-el-incomodo-ejemplo-nordico/

Markus, D. (2020). El virus, el sistema letal y algunas pistas para después de la pandemia. En *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 129-134). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

Marx, C. (1965). *El capital: crítica de la economía política* (Tomo Primero). Ediciones Venceremos.

Marx, K. (1993). *Manuscritos: economía y filosofía*. Alianza Editorial S.A.

Marx, K. (2010). *Salario, precio y ganancia. Trabajo asalariado y capital*. Fundación Federico Engels.

Maturana, H. (1997). *La realidad: ¿objetiva o construida? II. Fundamentos biológicos del conocimient*o. Anthropos.

Max-Neef, M., & Smith, P. B. (2014). *La economía desenmascarada: del poder y la codicia a la compasión y el bien común*. Icaria.

Mayntz, R. (1982). *Sociología de la organización*. Alianza Editorial.

Merton, R. (1964). Teoría y estructura sociales. Fondo de Cultura Económica.

Morawski, W. (1991). Workers' Participation in a Socialist Country. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *11*(6/7/8), 153-164. https://doi.org/10.1108/eb013151

Morgan, L. (1980). *La sociedad primitiva*. Editorial Pluma.

Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización*. Alfaomega.

Moulier-Boutang, Y. (2006). *De la esclavitud al trabajo asalariado: Economía histórica del trabajo asalariado embridado*. Ediciones Akal.

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Müller-Jentsch, W. (2018). Seven Decades of Industrial Relations in Germany: Stability and Change through Joint Learning Processes. *Employee Relations*, *40*(4), 634-653. https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0016

Murillas-Maza, A., & Andrés, M. (2016). Providing Incentives for Fishermen through Rights-based Co-management Systems. An Impact-assessment on Basque Fisheries. *Marine Policy*, *70*, 128-136. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.04.027

Naredo, J. (2010). *Raíces económicas del deterioro ecológico y social: más allá de los dogmas.* Siglo XXI Editores.

Nusbaum, M. (2011). *Sin fines de lucro: por qué la democracia necesita de las humanidades*. Katz Editores.

Ostrom, E. (2015). *Governing the Commons*. Cambridge University Press.

Parsons, T. (1987). *Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization*. Dorsey Press.

Pastré, O., & Vigier, M. (2009). *El capitalismo desorientado. Tras Enron y Vivendi: sesenta reformas para una nueva gobernanza corporativa*. Universidad Externado de Colombia.

Pérez, J. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: La acción personal*. Ediciones RIALP.

Pericot, L., & Maluquer de Motes, J. (1969). *La humanidad prehistórica.* Salvat Editores.

Piketty, T. (2015). *La economía de las desigualdades: cómo implementar una redistribución justa y eficaz de la riqueza*. Siglo XXI Editores.

Pita, C., Chuenpagdee, R., & Pierce, G. J. (2012). Participatory Issues in Fisheries Governance in Europe. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, *23*(4), 347-361. https://doi.org/10.1108/14777831211232209

Popper, K. (1997). *El mito del marco común: en defensa de la ciencia y la racionalidad*. Editorial Paidós.

Preciado, P. (2020). Aprendiendo del virus. En *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 163-185). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Putterman, L. (1994). Sobre algunas explicaciones recientes de por qué el capital contrata trabajo. En *La naturaleza económica de la empresa* (pp. 385-406). Alianza Editorial S.A.

Ramírez-Martínez, G., Vargas-Larios, G., & De la Rosa-Alburquerque, A. (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral,* (3), 7-54. https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2771

Ramsay, H. (1977). Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective. *Sociology*, *11*(3), 481-506. https://doi.org/10.1177/003803857701100304

Rappaport, A. (2006). *La creación de valor para el accionista: Una guía para inversores y directivos*. Ediciones Deusto.

Rawls, J. (1997). *Teoría de la justicia*. Fondo de Cultura Económica.

Ricardo, D. (2014). *Principios de economía política y tributación*. Fondo de Cultura Económica.

Rifkin, J. (2014). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Ediciones Paidós.

Ripley, T. (2014). *Los análisis de la conversación, del discurso y de documentos en investigación cualitativa* (T. del Amo y C. Blanco, Trads.). Ediciones Morata, S. L.

Rojas, W. (2003). *Modernidad & inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Universidad del Valle.

Romano, P., & Vinelli, A. (2001). Quality Management in a Supply Chain Perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, *21*(4), 446-460. https://doi.org/10.1108/01443570110381363

Roselló, J. (2013, 24 de junio). La cogestión en la empresa ¿qué es? *Clavei*. https://www.clavei.es/blog/la-cogestion-en-la-empresa-que-es/

Rousseau, J.-J. (1995). *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y otros escritos*. Editorial Tenos.

Roy-Basu, A., Bharat, G. K., Chakraborty, P., & Sarkar, S. K. (2020). Adaptive Co-management Model for the East Kolkata Wetlands: A Sustainable Solution to Manage the Rapid Ecological Transformation of a Peri-urban Landscape. *Science of the Total Environment*, *698*, 134203. https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.134203

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Ruiz, R. (2005). *Las organizaciones en una perspectiva de conflicto. Introducción a una sociología crítica de las organizaciones*. Tirnat Lo Blanch.

Schmidt, H. (1977, 24 de marzo). *La ley de la empresa alemana. Un intento de democracia empresarial* [Ponencia]. Seminario Permanente sobre Reforma de la Empresa, Madrid.

Schvartstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social.* Ediciones Paidós.

Sewerynski, M. (1985). Worker Participation in the Management of the Enterprise in Poland. *Managerial Law*, *27*(5), i-6. https://doi.org/10.1108/eb022420

Sfez, L. (2007). *La comunicación*. Amorrortu.

Smith, A. (2009). *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Editorial Tecnos.

Stiglitz, J. (2013). *El precio de la desigualdad: El 1 % tiene lo que el 99 % necesita*. Prisa Ediciones.

Taibo, C. (2019). *Ante el colapso: por la autogestión y por el apoyo mutuo*. Ediciones desde Abajo.

The Economist. (2020, 1 de febrero). Deutschland AG Rethinks Workers' Role in Management. *The Economist*. https://www.economist.com/business/2020/02/01/deutschland-ag-rethinks-workers-role-in-management

Thualagant, N., & From, D.-M. (2018). The Digitisation of Welfare: A Strategy towards Improving Citizens' Self-care and Co-management of Welfare. In B Ajana (Ed.), *Metric Culture* (pp. 37-56). Emerald Publishing Limited, Bingley. https://doi.org/10.1108/978-1-78743-289-520181003

Valenzuela, L. F. (2005). *Perspectivas de la responsabilidad social empresarial*. Gráficas JES.

Valenzuela, L. F., & Suárez, Y. M. (2015). Escenarios para una empresa socialmente responsable en el posconflicto colombiano. *Documentos FCE – CID*, (23). http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2707255

DOI: https://doi.org/10.21501/22161201.3772

Vera-Colina, M. (2006). Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela: algunas reflexiones. *Revista Gaceta Laboral*, *12*(2), 171-186. https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3652/3650

Villarán, L. F. (2016). *La Constitución peruana comentada*. Centro de Estudios Constitucionales.

Ward, C., Stringer, L., & Holmes, G. (2018). Changing Governance, Changing Inequalities: Protected Area Co-management and Access to Forest Ecosystem Services: a Madagascar Case Study. *Ecosystem Services*, *30*, 137-148. https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2018.01.014

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (J. Winkelmann, Ed.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1922).

Wheen, F. (2007). *La historia de El Capital de Karl Marx*. Debate.

Yeboah-Assiamah, E., Muller, K., & Domfeh, K. A. (2018). Transdisciplinary approach to Natural Resource Governance Research: a Conceptual Paper. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, *29*(1), 15-33. https://doi.org/10.1108/MEQ-04-2016-0034

Zadunaisky, G. (Trad.). (2020, 15 de febrero). Modelo de cogestión. Las firmas alemanas se replantean el rol de los trabajadores. *La Nación.* https://bit.ly/3LiVffY

Zibechi, R. (2020). A las puertas de un nuevo orden mundial. En *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (págs. 113-118). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf

Žižek, S. (2020). Coronavirus es un golpe al capitalismo al estilo de 'Kill Bill' y podría conducir a la reinvención del comunismo. En P. Amadeo (Ed.), *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempo de pandemias* (pp. 21-28). ASPO. https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/03/Sopa-de-Wuhan-ASPO.pdf