



VII Jornadas de Sociología de la UNLP
“Argentina en el escenario latinoamericano actual:
debates desde las ciencias sociales”
La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

“Ser dueños de nuestro trabajo”. La Maqueta: una experiencia de autogestión.

Autoras¹: María Amparo Torres (ma.amparotorres@yahoo.com.ar)

Ornella Moretto (orne.moretto@gmail.com)

María Emilia Nieto (mariaemilianieto@gmail.com)

Camila Salimbeni (camisalimbeni@hotmail.com)

¹ Estudiantes de la carrera licenciatura en sociología de la UNLP.

Presentación

Esta ponencia es el resultado del trabajo realizado en el marco de la cátedra Sociología de las Organizaciones de 2012 de la Carrera Sociología de la UNLP.

Esta investigación se orienta al estudio de la organización denominada “La Maqueta”; una cooperativa de trabajo situada en la ciudad de La Plata que surge en el año 2006, y se dedica a brindar servicios gráficos y de comunicación, contando también con una marca de serigrafía que constituye su principal actividad alrededor de la cual se articulan y organizan las diferentes tareas de sus miembros. “La Maqueta” está integrada por diez personas especialistas en diferentes rubros tales como diseño en comunicación visual, social e institucional, técnicos en sonido, productores y artistas plásticos. Realizan actividades como impresión de productos publicitarios, diseño y comunicación visual, prensa y difusión, comercialización, formación y capacitación destinado a otras cooperativas o cooperativas en formación. Por último tienen una marca de indumentaria “Buenaventura” que combina el diseño de la prenda y la estampa.

La particularidad de esta cooperativa –en la cual nos basaremos para la realización de este trabajo- es que se inicia a partir de un grupo de militantes ligados a un movimiento de corriente anarquista, provenientes de distintos espacios de militancia, y hace seis años se propusieron la constitución de dicha organización con el interés de llevar a cabo la forma de trabajo que impulsaban en esos espacios y que denominan “cooperativismo”.

Hemos elegido analizar la **cultura organizacional** de esta organización, enfatizando en la resignificación del trabajo como elemento fundamental. Dicha resignificación se manifiesta tanto en la propiedad común de los medios de producción como en los principios relacionados con el cooperativismo, concibiendo el trabajo desde una perspectiva alternativa a la economía capitalista. En este sentido, nuestro problema se centrará en las tensiones que se manifiestan en las representaciones de los sujetos, a la hora de dar cuenta de cómo se desarrollan sus prácticas y se construyen las lógicas de funcionamiento propias de la organización. Esto resultará en un cambio de estrategia de acción, por parte de la organización, que se relaciona con las transformaciones que se producen en la cultura organizacional, y en las matrices/representaciones que se reconfiguran a medida que la cooperativa se va consolidando.

Para el abordaje de nuestro problema utilizamos entrevistas en profundidad, que nos permitieron indagar en la forma en que los integrantes construyen sus maneras de interpretar la realidad y explicarla. Utilizamos también documentos propios de la cooperativa, como su página oficial, folletería y material extraído de la página de la Federación de Cooperativas de Trabajo y de la Alianza Cooperativa Internacional.

El recorte del problema se debió también a que la mayor parte de la información provino por parte de los fundadores, lo que implicó poner el eje en el pasaje desde los inicios de la cultura organizacional y sus respectivos cambios hasta su madurez actual. Esto deja abierta la posibilidad, o necesidad, de indagar en aquellos miembros que ingresaron posteriormente a la cooperativa.

En un primer apartado desarrollaremos los principales ejes teóricos en los que basaremos nuestra investigación. Seguiremos con el análisis de caso haciendo hincapié en la cultura organizacional respecto a la resignificación del trabajo. Por último desarrollaremos las reflexiones finales retomando nuestro problema central.

Algunos conceptos teóricos

En base a nuestro objeto de estudio, la línea teórica que atraviesa este análisis parte de la concepción de lo que se denomina Economía Social. El cooperativismo como proceso social se encuentra enmarcado en esta perspectiva. Las cooperativas² se constituyen como una de las formas emblemáticas de la Economía Social donde se manifiestan y convergen algunos de sus principios fundamentales. Como explican Magnano y otros (2011), la Economía Social es una propuesta que sin oponerse a la economía de mercado, valoriza la resolución de necesidades mediante el trabajo, los vínculos comunitarios y la importancia de la persona por encima del mero interés económico. Es decir, intentan superar el análisis económico en su sentido formal de relación entre medios y fines. Es por esto que las actividades involucradas bajo esta lupa –principalmente cooperativas, mutuales y asociaciones-, están basadas en la solidaridad, cooperación y trabajo. Varios autores hacen referencia a la tensión que surge entre el componente ético y valorativo de estos principios y las prácticas correspondientes (Laville, Nosetto, Coraggio entre otros). Según Laville (2004) “La teoría de la economía social así formulada conduce a especificar el lugar que tienen en una economía moderna los actores cuyas actividades no se explican por el interés de la rentabilidad del capital invertido...”. De esta manera, el modelo cooperativo se convierte en la referencia para el conjunto de la Economía Social, buscando articular el campo económico y el campo político.

² Se definen como “una asociación autónoma de personas agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente”. Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos (Manchester, 1995) de la Alianza Cooperativa Internacional.

-Las cooperativas se basan en valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás (ACI)

En nuestro país, estas formas organizativas se desarrollan en el marco de intensificación de los procesos de desigualdad y de las transformaciones producidas en el mundo del trabajo –especialmente precarización y desempleo-. Sin embargo, a diferencia de las políticas asistencialistas de los noventa, a partir del 2003 con la implementación de programas orientados a promover formas asociativas y de trabajo autogestivo se introducen cambios que se enmarcan en la orientación de la política social hacia la promoción de la Economía Social. Estos cambios ampliaron las posibilidades y terrenos de acción de los actores para disputar el poder.

Como señalan Magnano y otros³, este impulso estatal en la conformación de estas estrategias asociativas, genera un fuerte impacto en el desarrollo de las cooperativas; en la forma que asume el mandato legal, el vínculo de la gestión de la organización con los organismos estatales (INAES, Inspección de Personas Jurídicas, entre otros), etc. Así, las configuraciones de las cooperativas reguladas por acciones estatales y su articulación, se encierran en un marco jurídico que moldea y limita las prácticas cooperativas. Paralelamente, esta matriz genera nuevos espacios y mecanismos de demanda ampliando las posibilidades de emplear diversas formas reivindicativas –sobre todo en cuanto a derechos de los propios trabajadores autogestionados-.

Ahora bien, con lo antes dicho no se pretende reducir al cooperativismo a una mera respuesta espontánea a la crisis del empleo que motiva a los individuos a actuar, ni tampoco a una elección del marco jurídico-legal como mecanismo de formalización dentro de las posibilidades que se encuentran en la legislación estatal para acceder a beneficios reconocidos –asistencia financiera (créditos/subsidios), capacitación, asistencia técnica, gestiones para desarrollo de redes-. Así, la movilización de una pluralidad de actores y por consiguiente de un capital social alrededor del proyecto permite interpretar mejor las demandas colectivas, a menudo latentes. (Laville, 2004)

Con esta aclaración, nos proponemos indagar acerca de lo que implica formar parte de esta forma de asociativismo; elección conjunta que se constituye como palanca potencial de cambio que: por un lado moldea las prácticas sociales y políticas de los actores donde se desnaturalizan los mecanismos de la economía dominante y se explicita el componente político y por otro, se reconoce y legitiman determinadas formas reivindicativas de los sujetos involucrados que actúan voluntariamente para promover la democratización de la economía y con ello su propia forma de trabajo.

Respecto a las cooperativas existen diferentes ramas: de consumo, de trabajo y de servicios. Las cooperativas de trabajo “agrupan a trabajadores manuales o intelectuales, quienes aportan su trabajo o profesión para la realización de actividades económicas, con el objeto de proveerles fuentes permanentes de trabajo y distribuir los excedentes entre sus

³ Magnano, Etchegorry, Matta. Las cooperativas ¿funcionan cooperativamente? En V Jornadas de Sociología de la UNLP, 2010.

asociados”. “Con el fin de mejorar la situación social y económica, dejan de ser asalariados para transformarse en dueños de su propio destino, poniendo el capital y el trabajo al servicio del hombre, revirtiendo la modalidad de otros tipos de Empresas.”⁴

Para abordar la cultura organizacional tomamos diversos autores que analizan dicha temática desde distintas perspectivas. En principio nos interesa distanciarnos de aquellos autores que analizan este fenómeno desde una perspectiva determinista o mecanicista. Uno de ellos es Mintzberg (1989:261) quien considera a la cultura como sinónimo de ideología y la define como “un rico sistema de valores y creencias sobre una organización, compartido por sus miembros, que lo distingue de otras organizaciones. (...) La característica clave de tal ideología es su poder unificador: ata al individuo a la organización, generando un <<espíritu de corps>>, un <<sentido de misión>> en realidad una integración de objetivos individuales y de la organización que pueden producir la sinergia” donde el adoctrinamiento constituye el atributo clave para reforzar la identificación con la ideología. Con adoctrinamiento el autor se refiere a “programas formalizados para desarrollar o reforzar la identificación con la ideología”, aplicado a aquellas personas que quieran sumarse a la organización con el objeto de poder aceptarlo en el sistema en condiciones de igualdad.

Por otro lado, Blutman (2003:9), considera a la cultura organizacional como “un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido, que surgen de la historia y de la gestión de la organización, de un contexto sociocultural y de los factores contingentes.”

Consideramos necesario redefinir y ampliar estas concepciones por lo que tomaremos a Crozier (1990:172), quien establece la necesidad de no caer en un determinismo de la conducta humana que sitúa a los individuos en un papel pasivo en la interiorización de los valores recibidos. A partir de ello Crozier sostiene que “La cultura ya no es más este universo de normas encarnadas e intocables que, en última instancia, rigen y ordenan los comportamientos observados y por lo tanto dan cuenta de ello. (...) La cultura es *instrumento* y es *capacidad* que adquieren, utilizan y transforman los individuos al tiempo que construyen y viven sus relaciones e intercambios con los otros. Forman parte de este conjunto los valores, las normas y las actitudes (...) que no son más que elementos que estructuran las capacidades de los individuos y de los grupos y que, de ahí, condicionan, pero nunca determinan las estrategias individuales y colectivas.”

Esta perspectiva es la que consideramos más atinada ya que acordamos con la idea de que los sujetos, al interior de una organización, cumplen un papel activo tanto en la construcción como en la transformación de la propia cultura de la organización y en las relaciones que entablan a partir de la misma. En relación a esto, tomaremos el concepto de *habitus* de Bourdieu (2007:86) quien lo define como “Sistemas de disposiciones duraderas

⁴ <http://www.fecootra.org.ar>. Agosto 2012.

y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden ser objetivamente adaptadas a su meta sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser para nada el producto de la obediencia a determinadas reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta”.

Esto nos permite analizar, a partir de los discursos, las representaciones de los miembros de la organización, para comprender cómo conciben la cultura organizacional, qué sentidos le atribuyen, cómo ésta estructura, pero no determina sus acciones.

Continuando con esta visión, nos interesa tomar el estudio sobre la relación entre trabajo y cultura de Drolas y otros⁵, quienes conciben que la cultura “no está subordinada a la realidad ni es una entidad supra abarcativa, sino que la cultura tiene que ver con prácticas concretas no encontrándose separada de la acción. La cultura se refiere al todo de la vida social pero en la medida en que en él confluyen, tanto el ámbito de la reproducción simbólica como en el de la reproducción material, constituyendo una unidad histórica, diferenciable y aprehensible. La cultura aparece así inscripta en los procesos sociales y como parte fundamental de éstos en la medida en que los hacen inteligibles.”

En este sentido, los autores toman la cultura como acción simbólica que actúa dentro de los distintos campos, concibiendo al trabajo como uno de ellos, en el que se producen, reciben y transmiten significados y sentidos. Partiendo de ello los autores establecen la noción *culturas del trabajo* ya que “hablar de cultura del trabajo (en singular), implicaría homogeneizar todo un mundo de prácticas sociales diversas bajo un patrón único de interpretación de lo social. La cultura del trabajo sería, desde nuestra perspectiva y en tanto diferente a las culturas del trabajo, un constructo ideológico cuya función social sería legitimar un orden dado. Hablamos de culturas del trabajo para intentar dar cuenta de la heterogeneidad de experiencias frente al fenómeno social trabajo. De esta manera estamos incluyendo a los sujetos diversos que construyen colectiva y dinámicamente sus culturas en su diaria actividad.”. (Drolas y otros)

Esto nos permite analizar la organización elegida, como una experiencia particular en torno al mundo del trabajo. Adentrarnos en la cultura organizacional de la cooperativa nos permite indagar en los sentidos y significados que ellos atribuyen al trabajo que se manifiesta en su forma de organizarse asociativamente.

⁵ María Ana Drolas, Paula Lenguita, Juan Montes Cató, Ariel Wilkis. Una aproximación teórica a la relación entre trabajo y cultura, (s/f).

Análisis de caso

- **La Maqueta**

Retomando el problema planteado, acerca de la cultura organizacional y los sentidos y significados que le atribuyen al trabajo los miembros de la cooperativa, la particularidad que presenta “La Maqueta” es que su surgimiento se da a partir de un grupo de militantes anarquistas. Así nos cuenta uno de los fundadores:

“Nosotros cuando empezamos con la cooperativa fue por una decisión...nosotros veníamos de militar sobre todo en los barrios, en la universidad, sobre todo en su momento éramos anarquistas y militábamos en el anarquismo. Entonces había toda una movida de la autogestión y el cooperativismo, muy así ideológica, en realidad fue decir: estamos en la universidad pero algunos no estudiamos, estábamos en el barrio pero no éramos del mismo barrio como militantes, entonces empezamos a decir cómo trabajar en lo que nos gusta, aparte porque sino hablábamos de la autogestión en todos lados y ni siquiera la practicábamos, entonces en realidad fue eso, decidimos armar la cooperativa antes de saber a qué nos íbamos a dedicar como cooperativa. Así que fue todo un tema porque un poco el objetivo de siempre de la cooperativa fue trabajar de lo que nos gusta y como nos gusta.” (Juan Franco, fundador)⁶

Esta cita expresa cómo lo ideológico y político es constitutivo de la organización desde su origen. La noción de cooperativismo se encuentra desde sus inicios vinculada fuertemente con la ideología anarquista, lo que se expresa en documentos con los cuales cuenta la organización, donde se explicita la imposibilidad de pensar al cooperativismo separado de la autogestión entendida como la capacidad de organizar las actividades sin depender de directivas patronales. *“De lo que se trata es de tener el control sobre todo el circuito económico: producción, distribución y consumo, de forma tal que las actividades que se desarrollen estén acordes con necesidades reales y que no afecten a la salud y dignidad ni medio ambiente”*⁷.

El sentido otorgado al trabajo se vincula con dos dimensiones: una material ligada a la propiedad colectiva sobre los medios de producción, y otra ligada a lo simbólico que tiene que ver con aquellos valores enunciados por el cooperativismo. Como nos cuenta Laura, ellos elijen no trabajar en relación de dependencia no sólo por no tener que responder a la órdenes de un patrón, sino que su principal interés estriba en el hecho de ser dueños de los medios de producción, lo que los hace ser dueños de su propio trabajo. Esta condición, que es una característica particular de las cooperativas de trabajo, se manifiesta

⁶ Para preservar la identidad de los y las entrevistados/as, adoptaremos nombres ficticios.

⁷ <http://www.coplamaqueta.com.ar>. Agosto 2012

cuando expresan que las ganancias son distribuidas equitativamente entre todos, “y no que se las lleve otro por nada más poner capital”, como ocurre en las relaciones de trabajo capitalistas.

Es importante dar cuenta del significado del nombre “La Maqueta” que sintetiza uno de los objetivos fundamentales de la cooperativa dando cuenta de su contenido político:

“La Maqueta le pusimos porque queríamos (...) que la sociedad se organice como nos organizamos nosotros, creíamos en una forma de organizarse a través del socialismo, que todos socializamos nuestras ganancias, me parece que es algo que seguimos sosteniendo por más que haya cooperativas re grandes que tomen las decisiones entre tres, nosotros no lo compartimos. Porque muchos nos dicen “ah ustedes porque son diez” pero no, nos parece que a través de la democracia directa, la participación, con sectores de laburo donde se discuta la política de ese laburo de ese sector, en ámbitos más democráticos, puede funcionar tranquilamente.” (Juan Franco)

A lo largo de la investigación veremos cómo la cultura de la organización refleja las tensiones que serán en parte producto de su transformación, así como también del crecimiento de la cooperativa.

- **Principios del cooperativismo, algo más que un discurso**

En cuanto a los principios del cooperativismo⁸, en La Maqueta sus miembros expresan un fuerte interés de tenerlos presentes y llevarlos a la práctica constantemente. Esto da cuenta de la reciprocidad entre aquellos “moldes” de su cultura y sus prácticas concretas. Así, se hace indispensable volver a la noción de habitus planteada por Bourdieu (2007) mencionada anteriormente. Con esto intentamos desentrañar las *representaciones* que tienen los actores de la cooperativa, tanto de su forma de trabajo como de sus bases ideológicas, sin suponer el propósito consciente de ciertos fines ni el dominio explícito de las operaciones necesarias para alcanzarlos. De esta manera nos basamos en el concepto de Araya quien define las representaciones sociales como un sistema cognitivo de clasificación, explicación y evaluación de la vida cotidiana, en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias y normas. Se constituyen a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientativos

⁸ El cooperativismo se caracteriza por los siguientes principios: Membresía abierta y voluntaria; control democrático de los miembros; la participación económica de los miembros; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; compromiso con la comunidad. (Página oficial de la ACI. Junio 2012)

de las prácticas sociales; pues la representación, el discurso y la práctica se generan mutuamente. Además, las representaciones sociales, sintetizan dichas explicaciones y en consecuencia hacen referencia a un tipo específico de conocimiento que juega un papel crucial en cómo la gente piensa y organiza su vida cotidiana: el conocimiento del sentido común. (Araya, 2002)

Lo importante es rastrear qué lugar ocupan estos principios en su cultura organizacional. La Maqueta manifiesta este intento de achicar la distancia entre la definición formal de estos principios y el funcionamiento real de la propia cooperativa. Los mecanismos de democracia interna –principio fundamental en el cooperativismo–, encuentran su expresión, tanto en la manera en que se toman las decisiones a través de las asambleas que hacen semanalmente, como en la forma de pago, que ellos llaman “retiro”, y que es igualitaria según la cantidad de horas trabajadas por cada uno. Esta modalidad que ellos explican es un acuerdo temporario que pretenden modificar. Como dice Juan:

“... nosotros antes por una cuestión medio basista de que todos somos iguales, todos cobramos lo mismo, no importa la tarea que hagas, pero en realidad es una cosa que creemos que tenemos que cambiar de la cooperativa (...) Nosotros queremos modificarlo, nos parece que se tiene que valorar más, antes no por una cuestión ideológica sino por no saber, por no querer parecernos a una empresa privada con dueño, pero tampoco queremos ser unos boludos, porque sino uno se desgasta, en cualquier trabajo te pagan más por hacer lo mismo entonces vos en algún momento te terminás agotando, pero bueno también tiene que ver con que la cooperativa, y muchas de las cooperativas en realidad están sobreviviendo, entonces uno no puede planificar tanto todo.”

Así, estos principios identitarios se manifiestan en clave del propio trabajo autogestivo. Ser trabajadores autogestionados implica, además de una forma de propiedad alternativa, elegir los mecanismos y medios para llegar a sus objetivos finales. En este sentido, una dificultad que se les presenta es la de incorporar gente nueva a la cooperativa ya que llevar a cabo estos principios implica un compromiso con esta forma de trabajo. Al preguntarles sobre el criterio de incorporación nos cuentan que suelen hacer varias entrevistas y charlas para poder poner en claro cosas básicas del cooperativismo. Sin embargo plantean que ha sucedido que gente que ingresa a trabajar al poco tiempo se retire, generalmente porque requiere de un gran compromiso que no es fácil de sostener en el tiempo, o en algunos casos ellos mismos han tenido que pedirle a alguien que se vaya ya que no se comprometía con estos principios y esto les impedía avanzar en su forma de trabajo.

“... vas a cualquier curso de cooperativismo y te los repiten y son re básicos. Y de lo que se trata es un poco de darle continuidad a eso. Bueno, integración, ayuda mutua, solidaridad. Bueno, que eso exista. Armando así redes, tratando de comercializar entre nosotros. (...) Hace un tiempo habíamos sumado a un chico que medio como que

necesitábamos determinado técnico y justo daba y era encima conocido. Pero al final no supo cómo adaptarse al trabajo en equipo. Así que nada se terminó yendo”. (Laura)

Tanto en la forma de pago como en el criterio de ingreso de nuevos miembros, podríamos decir que se presentan las tensiones que implica llevar a cabo esta forma de trabajo alternativa a la relación capital trabajo propia del sistema capitalista. A partir de sus relatos vemos como, trabajar bajo lógicas cooperativistas y tener que adecuar esto a los requerimientos del mercado y del sistema, presenta ciertas dificultades que hacen que tengan que revisar constantemente la construcción de sus propias lógicas de funcionamiento como organización.

- **De militantes anarquistas a trabajadores autogestionados**

Es importante, para el análisis de la cultura organizacional, hacer hincapié en las modificaciones que atraviesan los miembros de la cooperativa en relación a la identificación que tenían al comienzo con el anarquismo.

“En realidad lo que paso después fue que dejamos de militar algunos en los demás espacios en los que estábamos, los que pensaban la cooperativa como espacio de militancia al poco tiempo se fueron porque nosotros lo que hicimos fue dedicarnos a trabajar, teníamos el proyecto primero de laburar, en su momento hablábamos de ser económicamente sustentables como para después bueno empezar a militar a participar, que fue un poco lo que se fue dando medio naturalmente.”

La consolidación de la cooperativa como objetivo prioritario introdujo discusiones acerca de la necesidad de definirse y organizarse, lo que implicó que algunos miembros abandonaran el proyecto. De a poco la organización fue creciendo y fortaleciéndose alrededor de un eje organizador: el trabajo en su forma cooperativa.

“... la cooperativa como espacio que nosotros queremos tenía que funcionar colectivamente laburando cada uno en su parte como una cadena de producción, yo hago mi parte vos haces tú parte, y si todo eso funciona la cooperativa avanza. En ese momento todavía nos costaba ver esa situación, entonces lo que hicimos fue bueno, lo único que da laburo es la serigrafía, remeras, banderas... bueno pongámonos todos a trabajar en eso. Yo estaba en la parte de comunicación, (...) me voy a dedicar a vender, los que diseñaban se encargaba de diseñar para la serigrafía, entonces todo lo empezamos a organizar en base a la serigrafía.” (Juan Franco)

Una vez que la cooperativa se consolida, toman la decisión de empezar a participar en un movimiento, un colectivo de organizaciones sociales donde no había cooperativas de trabajo. *“Si bien como ideológicamente eran bastante parecidos a nosotros, digamos de nuestro palo, nos costaba porque eran como organizaciones distintas. Podíamos coordinar*

otras cosas pero capaz que lo que necesitábamos en ese momento, que era relacionarnos más con otras cooperativas, no lo teníamos.” (Laura). Es por eso que deciden incorporarse a la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA) donde logran relacionarse con otras cooperativas de trabajo con las que comparten problemáticas y experiencias propias del sector.

Al entrar en contacto con otras cooperativas, modifican sus estrategias políticas dando prioridad a una militancia de tipo gremial. Como nos cuenta Juan Franco:

“Internamente desde La Maqueta entendemos que el cooperativismo de trabajo es un sector de la clase obrera, un sector de los trabajadores, muy pequeño, en relación al resto, pero es un sector. Entonces nosotros en este sector, creemos que se tiene que hacer fuerte, y tenemos que construir para que los trabajadores autogestionados crezcan y construyan en conjunto, y no importa tanto si sos peronista o no, si sos anarquista. (...) Nosotros internamente en la cooperativa no discutimos posiciones ideológicas, porque no somos un movimiento político, somos una empresa que sí tiene un costado político más sectorialmente. Es un problema igual ese, porque digamos, a nivel personal uno ya no... por un lado está buenísimo siempre pasa cuando uno es anarquista o socialista, que habla de una ideología política, así como desde la teoría y muchas veces no desde la práctica”

Si bien el trabajo cooperativo se mantiene como objetivo principal de la organización, lo que se modifican son las estrategias a través de las cuales éste se desarrolla y realiza. Este cambio denota una transformación de la cultura organizacional, que se relaciona con ciertas tensiones que van surgiendo a medida que la cooperativa se consolida y con una coyuntura socio política determinada, que hace que se produzca un pasaje hacia una estrategia de militancia diferente.

Esto expresa la idea de la cultura como instrumento y capacidad, que establece Crozier (1990) Un determinado cambio en la cultura organizacional puede transformarse en condición de posibilidad, abriendo otras puertas que permiten adoptar nuevas estrategias en esta lucha por el poder, que podría enunciarse en palabras de Bourdieu (2007), como una disputa por un determinado capital. Disputa que se da por un lado por el reconocimiento como cooperativa, y por fortalecerse como tal; y por otro lado por construir poder sectorial, en el marco de luchas reivindicativas del cooperativismo.

Como establece Crozier (1990: 177.) “Los grupos que, en las condiciones de la acción, es decir, en las limitaciones organizativas y sociales particulares que caracterizan y estructuran sus situaciones respectivas, han aprendido a administrar y de alguna manera a domesticar, en lugar de sofocar los conflictos, las tensiones y los fenómenos de poder inseparables de la existencia de su acción en tanto grupos, por ese hecho han adquirido una capacidad colectiva propia, es decir, irreductible a la de sus miembros”.

Esto aparece reforzado en el cambio de su posición con respecto al Estado, como cuenta Juan Franco:

“Si, en realidad también hay un trasfondo más coyuntural que es que a nosotros algunos por ejemplo yo, o los que estamos teniendo más responsabilidad en la cooperativa perdimos una cosa que sí ideológicamente es más profunda que es que el anarquismo siempre construye por fuera del Estado (...) Entonces hay cosas con las que rompimos, yo ya no creo que cualquiera que cumpla un rol de funcionario del Estado no me parece mal, antes sí me parecía mal. Hoy ya, yo y mucha gente, no es una cosa solamente mía, los tiempos cambiaron, no solamente por el kirchnerismo sino por formas de construir, nosotros creemos que estamos construyendo poder popular, cuando estamos laburando con nuestra cooperativa, porque por más que seas más forro o no (se ríe) del gobierno, o del que sea, el cooperativismo en sí, como sector, es un sector que construye poder propio, hoy manejamos empresas que pueden competirle a cualquier otra empresa con patrón, entonces eso es una construcción de poder popular, y lamentablemente... no se o no, eso es en gran parte gracias al apoyo que tiene del estado.”

Este cambio se puede ver también cuando se les presenta la posibilidad de recibir subsidios del Estado, lo que significó una discusión al interior de la organización en donde decidieron aceptar los subsidios ya que significaba un medio que no perturbaba su objetivo final. En este sentido, retomamos un episodio que consideramos significativo acerca de cómo responder a los distintos clientes:

“Cuando arrancamos dijimos si viene Macri no le vendemos. Después dijimos, una vez que nos pidieron presupuesto: bueno no, nos estamos contradiciendo, porque necesitamos trabajo y de última es un cliente más. De última cobrémosle más, matémoslo (risas)...Esto fue una discusión de reunión, donde llegamos a esto (...) porque por ahí viene una empresa y no sabemos si el dueño es un explotador. No me voy a meter a ver si sos bueno. Porque si no seríamos otra cosa, una ONG, una fundación. Digamos, nuestro objetivo principal es el trabajo. Después hay matices, si uno tiene más afinidad con una determinada organización, bueno le harán un descuento y si puede pagar más lo matás.”
(Laura)

Aquí aparecen nuevamente tensiones generadas en la relación entre, por un lado, funcionar como empresa –respondiendo a las demandas de los clientes- y, por el otro, pensarse como organización política. En esta cita, la tensión la analizamos en el plano de las representaciones político-ideológicas donde tienen un rol significativo los estereotipos y opiniones acerca de determinados clientes. Aun cuando se presentan estas contradicciones de componente ideológico, se torna necesario un criterio en común que no impida, sin embargo, la continuidad de su objetivo final.

Reflexiones finales

Hemos decidido abordar como problema la cultura organizacional de la cooperativa para dar cuenta como ésta se ve atravesada fuertemente por el sentido atribuido al trabajo, que es resignificado por sus miembros, constituyendo un habitus particular. La cultura organizacional se constituye no como un universo estático, sino que se encuentra ligada a tensiones que surgen de esta relación dialéctica entre las representaciones político-ideológicas y las prácticas concretas a partir de las cuales éstas se materializan y se llevan a cabo. Así la resignificación del trabajo consiste en el trabajo cooperativo, autogestionado, como eje organizador, que condiciona y estructura las prácticas y estrategias adoptadas.

Como lo enuncian Drolas y otros (s/f), el trabajo es un escenario en el cual se construyen, reciben y transmiten significados y sentidos: *“Consideramos que el trabajo no es únicamente una variable económica implicada en la teoría del valor y del precio, y cuya función es solamente ser un factor de producción. Tampoco es solo gasto de fuerza física o mental. Es también, y principalmente, una actividad humana que implica una relación social. Un Hacer (Marcuse, 1969) generador de sentido en el que se construyen socialmente comportamientos y referentes simbólicos que pueden crear tensiones y conflictos. Entonces, más allá de la praxis en las dimensiones económicas, el trabajo implica un campo de interacción, de acción que conlleva una dimensión simbólico-cultural de fuerte impronta.”*

Es por eso que retomando el problema planteado, podemos rastrear en el relato de los miembros de la cooperativa cómo aparecen ciertas tensiones, que podrían distinguirse, en términos analíticos, por un lado como aquellas propias de una experiencia que intenta romper con prácticas hegemónicas, es decir, tensiones que se presentan al poner en práctica los principios del cooperativismo sin dejar de encontrarse en el marco de una economía de mercado. Por otro lado emergen ciertas tensiones producto de su trayectoria como organización, que se relacionan con su pasado de militancia anarquista. Estas ideas ligadas al anarquismo son puestas en cuestión a medida que la cooperativa se consolida, lo que queda manifestado en el cambio en su estrategia de militancia y en su identificación como trabajadores autogestionados y no ya como militantes. Es decir que podemos ver como se produce cierta reconfiguración de la subjetividad de los actores a partir de las prácticas que llevan adelante como cooperativa así como también por las posibilidades que les abre la actual coyuntura política que los lleva a pensar su estrategia en torno al fortalecimiento del cooperativismo como sector.

Es necesario aclarar que el trabajo consistió en un primer acercamiento al caso en cuestión, principalmente a los relatos de sus protagonistas y su perspectiva acerca del cooperativismo como forma de trabajo y su experiencia concreta. Por lo tanto, sería interesante profundizar el abordaje de este caso para poder indagar más en sus particularidades.

Bibliografía

- Araya Amaña, S. (2002) “Las Representaciones Sociales: Ejes teóricos para su discusión” en “Cuadernos de Ciencias Sociales N°127” FLACSO, San José de Costa Rica.
- Alianza Cooperativa Internacional <http://www.aciamericas.coop>
- Blutman G. y Mendez Parnes S. (2003) reformas administrativas del Estado y Cultura Organizacional. En Segundo Congreso Argentino de Administración Pública “Sociedad Gobierno y Administración Pública” – “Reconstruyendo la estatalidad: transición, instituciones y gobernabilidad”
- Bourdieu, P. (2007) El sentido práctico, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Coraggio, J.(2003): “una alternativa socioeconómica necesaria: la Economía Social” en Danani, C. (org) (2003): Política social y Economía Social: debates fundamentales. frUNGS/OSDE/Editorial Altamira. Buenos Aires.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva. Alianza, México. Cap. 6
- Cutuli, M. S, Sorroche; S., Fernández Álvarez, M. I. (2010) Asociativismo, tercer sector y economía social, las tensiones de una agenda en construcción. En V Jornadas de Sociología de la UNLP
- Laville, J. L. (2004a) “Los aportes y límites de la economía social”. En Laville, J. L. (comp.) Economía social y solidaria. Una visión europea. Buenos Aires: Altamira.
- Laville, J. L. (2004b) “El marco conceptual de la economía solidaria”. En Laville J. L. (comp.) Economía social y solidaria. Una visión europea. Buenos Aires: Altamira.
- Magnano, C., Etchegorry, C., Matta, A. (2010) Las cooperativas ¿funcionan cooperativamente? En V Jornadas de Sociología de la UNLP
- Mintzberg, Henry (1989): Mintzberg y la dirección. Capítulo 12 La ideología y la organización misionera. Ediciones Díaz de Santos, SA.
- Página Cooperativa La Maqueta: <http://www.cooplamaqueta.com.ar>
- Página FECOOTRA <http://www.fecootra.org.ar>
- Drolas, M. A., Lenguita, P., Cató J. K., Wilkis A. Una aproximación teórica a la relación entre trabajo y cultura. <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/documentos/ponencias/drolasmontelenguita.htm>. (S/f)