



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Monografía Final de Grado Licenciatura en Trabajo Social

**Análisis de la autogestión cooperativa en una propuesta de trabajo
asociativo/sujeto colectivo: el caso de la cooperativa de trabajo AMIMBI**

Jessica Ferrari

Tutor: Alejandro Casas

2024

Montevideo, Uruguay

ÍNDICE

Introducción.....	pág.4
Presentación del objeto de análisis.....	pág.4
Objeto de análisis.....	pág.4
Pregunta de investigación.....	pág.5
Objetivo general.....	pág.6
Objetivos específicos.....	pág.6
Presentación del tema.....	pág.6
Caracterización de la cooperativa.....	pág.8
Capítulo I: Proceso de autonomía y autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI.....	pág.11
1.1-Acercamiento al cooperativismo internacional y en Uruguay y a las cooperativas de trabajo y de educación.....	pág.11
1.2-Breve caracterización de AMIMBI como cooperativa de trabajo y educación.	
Presentación del Plan Caif como política pública vinculada a la cooperativa.....	pág.19
Capítulo II: Estudio del proceso de autogestión de la cooperativa AMIMBI.....	pág.22
2.1-Análisis del proceso de involucramiento de cada socio/a y colectivo: aprendizajes,dificultades, tensiones, etc, en la estrategia de autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI.....	pág.22
Capítulo III: Análisis del significado de la autonomía y la experiencia generada al conformar una cooperativa	pág.30
3.1-Autonomía como resultado de la conformación de una cooperativa de trabajo.	
¿Qué significado adquiere para sus	

socios/as?.....pág.30

3.2-Experiencia adquirida con respecto a la conformación de una cooperativa de trabajo.

¿Qué significado adquiere para sus socios/as?.....pág.34

Capítulo IV: Investigación del vínculo-representación que logra AMIMBI

en las familias y en las redes generadas en el barrio
.....pág.38

4.1-Interpretación del vínculo de AMIMBI con las familias

y las redes establecidas con las demás instituciones radicadas en el barrio.....pág.38

Reflexiones finales.....pág.44

Bibliografía.....pág.48

1. Introducción

El presente trabajo abordará un estudio de caso basado en la experiencia de un dispositivo de educación en el cual se analizará cómo el proceso de autogestión cooperativa puede incidir sobre el fortalecimiento de la autonomía en una propuesta de trabajo asociativo/sujeto colectivo. Se estudiará aquí el caso concreto del Caif-Cooperativa de Trabajo AMIMBI.

Con respecto al tema elegido, es a partir del año 2018 cuando conozco sobre la experiencia. Por ese entonces la cooperativa se encontraba en un proceso de transición para llegar a la autogestión de sí misma. Dicha cooperativa se hallaba gestionada por otra, Betúm Detí, la cual tenía un convenio con INAU para la gestión del centro Caif AMIMBI- ex Las Luciérnagas, hasta 2017/2018-.

En determinado momento, los y las trabajadores y trabajadoras del Caif se encontraron en una encrucijada, en la cual podían perder sus empleos o conformar una cooperativa. Así, optaron por esta última. Con esto, se pone en marcha el planteamiento de lograr su autogestión.

Por dichos motivos, el proceso de autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI, resulta muy interesante de estudiar, ya que a partir del año 2021- desde el mes de marzo-, han comenzado a autogestionarse como cooperativa, tratando de comprender y amoldarse así a todo lo que ello conlleva, tanto a nivel interno como externo- niveles burocráticos, económicos, cambio de gobierno, etc-. Asimismo, resulta interesante visualizar cómo el grupo, a través de la experiencia asociativa, comienza a comprender sus roles a partir de los aprendizajes que dicha experiencia implica. Por último, se considera valioso tratar de indagar si la cooperativa desarrolla una experiencia pedagógica en el barrio y con las familias, vinculándolo con la educación popular como un movimiento pedagógico más emancipador en la construcción y proceso de aprendizaje.

Por ello resulta prometedor acompañar dicho proceso que comienza a afrontar la cooperativa, junto con los desafíos y oportunidades que la misma pueda presentar en dicho recorrido.

2. Presentación del objeto de análisis

El objeto de estudio en sí mismo refiere a el proceso de conformación de la cooperativa de trabajo AMIMBI como experiencia de autogestión, en su proceso socio-histórico, en su relación y vínculo con la política pública del Plan Caif- conveniado con INAU- en su trayecto por lograr su autogestión y en cómo ésta incide/repercute en la

autonomía de una propuesta de índole cooperativa.

La cooperativa ha transitado varias dificultades para hoy en día, lograr su autogestión. En primer lugar, se encontraban gestionados por una asociación civil -Economía Solidaria-, con la cual comienzan a tener dificultades. Sucede que tenían inconvenientes con el dinero de las partidas, que no les estaba llegando, por lo que se atrasaban los pagos de los sueldos. Por esta razón, el Caif, -anteriormente llamado Las Luciérnagas-, comienza a tener la idea de crear una cooperativa, para autogestionarse. Sin embargo, reciben una respuesta negativa por parte de INAU, ya que la institución considera que en su momento no están capacitados para formar una cooperativa. Así, por medio de INAU, la cooperativa Betúm Detí se encarga en esos momentos de gestionar el Caif. A partir de allí, el Caif pasa a ser “Cooperativa de Trabajo CAIF AMIMBI”. Asimismo, dicho Caif comienza a prepararse para conformar una cooperativa, realizando los trámites correspondientes para llevar a cabo la misma. Dicho proceso, se supone que les tomaría de seis meses a un año, pero sin embargo les lleva tres años. Es así que durante el transcurso de este tiempo, la cooperativa transita por un proceso de idas y vueltas, con ansias y expectativas para lograr su autogestión.

Se considera relevante profundizar en el conocimiento de las cooperativas de trabajo, para luego introducir el caso de la cooperativa de trabajo AMIMBI. En este sentido, es pertinente ahondar en la historia del cooperativismo uruguayo, especialmente en las cooperativas de trabajo y cooperativas de educación-ya que AMIMBI pertenece a dicha rama-.

Finalmente, se cree pertinente reparar en los movimientos y luchas sociales y los sujetos colectivos, ya que la cooperativa de trabajo AMIMBI parece ubicarse dentro de estas categorías. Analizando las mismas, se comprendería mejor la lucha de la cooperativa, sus vivencias, sus desafíos, sus dificultades, entre otros aspectos que atraviesan a un sujeto colectivo.

3. Pregunta de investigación

¿Cómo el proceso de autogestión cooperativa puede incidir sobre el fortalecimiento de la autonomía en una propuesta de trabajo asociativo/sujeto colectivo?: el caso de la cooperativa de trabajo AMIMBI.

4. Objetivo (s) de la monografía

Objetivo general:

- Analizar cómo el proceso de autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI puede incidir sobre el fortalecimiento de la autonomía de su propuesta de trabajo asociativo/sujeto colectivo en el contexto del cooperativismo de educación en el Uruguay en el período comprendido entre 2021-2023

Objetivos específicos:

- Estudiar el proceso de involucramiento de los/as socios/as a nivel colectivo en el proceso de autogestión
- Analizar cuál es el significado de la autonomía y la experiencia que se genera en los/as socios/as y en el vínculo entre estos
- Investigar el vínculo-representación que logra AMIMBI en las familias y en las redes generadas en el barrio

Presentación del tema de estudio a analizar

El objeto de estudio de caso en sí mismo refiere al proceso de autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI, en su proceso socio-histórico, en su relación y vínculo con la política pública del Plan Caif- conveniado con INAU- en su trayecto por lograr su autogestión y en cómo ésta incide/repercute en la autonomía de una propuesta de índole cooperativa.

Para realizar esta investigación y los ejes que de ella se desprenden, se enfocará en una estrategia metodológica de carácter cualitativa.

Con respecto a esta forma de investigación, Portilla, Rojas y Hernández (2014) citan en su trabajo a González (2013), el cual argumenta que la misma refiere a que dicha investigación aborda lo real en cuanto proceso cultural, tomando desde su punto de vista como importante una mirada subjetiva con las que se trata de comprender las vivencias, las experiencias, el sentir, las acciones humanas, con la finalidad de comprender distintas formas de ser en el mundo de la vida.

Asimismo las técnicas a utilizar en la metodología son: entrevista semi-estructurada y no estructurada, grupos focales y observación participante.

Se entiende a la entrevista como “la técnica de uso más frecuente para obtener información de la gente” (Kerlinger, 2002, p.269).

Los tipos de entrevista se clasifican en dos tipos generales: la estructurada y la no estructurada. En el primer tipo, “las preguntas, su secuencia y su redacción son fijas. Se permite cierta libertad al entrevistador al plantear las preguntas, pero ésta es relativamente poca”. Asimismo, “utilizan inventarios de entrevista que se han preparado cuidadosamente para obtener información concerniente al problema de investigación” (Kerlinger, 2002, p.631).

En cambio, las entrevistas no estructuradas son más flexibles y abiertas. De todas maneras, deben ser planeadas atentamente tal como lo es la entrevista estructurada. Asimismo, con este tipo de entrevistas “el entrevistador obtiene ideas respecto a las motivaciones del entrevistado. (...) Son especialmente útiles para estudios exploratorios” (Kerlinger, 2002, p.632).

Con lo anteriormente nombrado, se puede deducir que la entrevista semi-estructurada comprende una combinación de la entrevista estructurada y la no estructurada, pareciéndose más a ésta última.

Por su parte, “la técnica de grupo focal implica entrevistar a dos o más personas al mismo tiempo” (Kerlinger, 2002, p.637). En este sentido, la magnitud de este grupo debe ser lo suficientemente grande para que se generen diversos puntos de vista, pero también, lo suficientemente pequeño para ser manejable (Kerlinger, 2002).

Como punto a destacar, en este tipo de entrevistas se pueden visualizar las diferentes perspectivas de los sujetos que componen el grupo frente a determinado tema, convirtiendo a la discusión en una instancia enriquecedora, tanto para el/la entrevistador/a, como para los sujetos entrevistados/as, al momento de poner en común las opiniones compartidas, o tratar de llegar a un acuerdo con las opiniones enfrentadas.

En lo que respecta a la técnica de observación participante, se entiende que es otra técnica fundamental para la investigación que se llevará a cabo, ya que “el observador es el que puede efectuar una supervisión o una evaluación más objetiva del campo” (Bauleo, 1970, p.54). En relación a esta técnica, el autor sostiene que el/la observador/a puede ejercer con mayor capacidad un rol de investigador/a, ya que permite tener suficiente distancia óptima para la observación de todos/as los/as integrantes de un grupo, comunidad, entre otros.

Por lo tanto, volviendo al caso en estudio, se realizaron entrevistas con los/as trabajadores/as de la cooperativa -casi en su totalidad-, tanto socios/as como no socios/as y a referentes calificados/as para dar respuesta tanto al objetivo general así como a los objetivos específicos.

En este sentido, las entrevistas llevadas a cabo a partir del trabajo de campo fueron realizadas a 9 de 14 socios/as, 2 de los cuales se encuentran en el período de aspirantes.

Caracterización de la cooperativa

De esta manera, se procede a detallar las características principales de la cooperativa AMIMBI. La misma está ubicada en el departamento de Montevideo, en la dirección Palma de Mallorca y Matajojo, barrio Punta de Rieles, perteneciente al Municipio F. Actualmente trabajan con 118 niños y niñas, brindando atención a aproximadamente 100 familias.

Asimismo, la cooperativa se encuentra vinculada al Plan Caif, ya que corresponde a un centro educativo Caif. Dicho plan refiere a una política pública intersectorial que se implementa en el año 1988 en el cual se relaciona el Estado, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y las Intendencias Municipales con el fin de brindar protección y promoción de los derechos de los niños y las niñas desde los 0 a los 3 años, con especial prioridad a aquellos/as niños/as que provienen de familias en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social. Así, la atención que se les brinda a niños y niñas está pensada desde el trabajo interdisciplinario con un equipo socio-educativo, en donde se promueve el desarrollo integral de los mismos a través del Programa de Experiencias Oportunas -dirigido a niños y niñas de entre 0 y 1 año- y también con una propuesta pedagógica dirigida a los niños y niñas de entre 2 y 3 años en la cual se potencie el desarrollo global de cada niño/a.¹

Los centros Caifs, a nivel estatal, están nucleados por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), en representación de la Primera Infancia.²

Con respecto a AMIMBI, como Caif funciona desde el año 2007, en ese entonces era Caif Las Luciérnagas, pasando por varias gestiones: de 2007 a 2009 por la Asociación Civil Servicios y Acciones por la Infancia (S.A.I.), de 2009 a 2017 por la Asociación Civil

¹ Información extraída del Proyecto de Gestión del Centro Caif AMIMBI

² Extraído de:

<https://www.inau.gub.uy/primera-infancia/centros-de-atencion-a-la-infancia-y-la-familia-caif>

Economía Solidaria (ES) y por la Cooperativa Betúm Detí -a través de un convenio con INAU- desde 2017 a 2021. A partir de éste último año en adelante, la gestión es por la propia cooperativa de trabajo AMIMBI.³

Como precedentes de la cooperativa en la búsqueda de su autogestión, ésta ha atravesado distintas dificultades. En primer lugar, los problemas surgen a partir de la gestión de la asociación civil Economía Solidaria. Del trabajo de campo se ha podido extraer información de que con esta organización tenían inconvenientes con el dinero de las partidas, por lo que se atrasaban los pagos de los sueldos. Por esta razón, el Caif, -anteriormente llamado Las Luciérnagas-, comienza a tener la idea de crear una cooperativa, para autogestionarse. Sin embargo, reciben una respuesta negativa por parte de INAU, ya que la institución consideraba que en su momento no estaban capacitados para formar una cooperativa. Así es que en el año 2017, por medio de INAU, la cooperativa Betúm Detí se encarga en esos momentos de gestionar el Caif.

Así, con el deseo de lograr autogestionarse, comienzan el proceso burocrático a partir del año 2018, para finalmente, a partir del año 2021, ser “Cooperativa de Trabajo CAIF AMIMBI”.

Para dar cuenta de la investigación realizada, en el capítulo I se presenta el proceso de autonomía y autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI, abordando desde una amplia mirada el cooperativismo a nivel internacional, los orígenes del mismo en Uruguay así como también los conceptos de cooperativa de trabajo y cooperativa de educación. Luego de esto, se describe a AMIMBI tanto como cooperativa de trabajo como cooperativa de educación, presentando además al Plan Caif como política pública vinculada a la cooperativa.

En el capítulo II, se presenta el estudio de autogestión de la cooperativa AMIMBI. Aquí se analiza el proceso de involucramiento de cada socio/a a través de los aprendizajes, dificultades y tensiones percibidas en el proceso de autogestión de la cooperativa.

En el capítulo III, se presenta la importancia que ha tenido la autonomía y la experiencia para los/as trabajadores/as del Caif AMIMBI desde el punto de vista del pasaje de convertirse en una cooperativa de trabajo. Además, se analiza cómo influye en el vínculo y los valores que comparten los/as socios/as en dicho proceso.

Luego se presentan los conceptos de autonomía y experiencia como resultado de conformarse como una cooperativa de trabajo, abordando el significado que tiene para los/as socios/as.

En el capítulo IV, se presenta de forma exploratoria el vínculo-representación que

3 Información extraída del Proyecto de Gestión del Centro Caif AMIMBI

logra AMIMBI en las familias y en las redes generadas en el barrio. Aquí se reflexiona una interpretación de los vínculos de la cooperativa hacia el barrio y las organizaciones/instituciones.

Por último, se presentan las reflexiones finales de este trabajo, problematizando los resultados obtenidos del mismo para constatar el objetivo general, así como los objetivos específicos, las fortalezas y debilidades que existieron para llevar adelante este trabajo, presentando finalmente líneas interesantes para estudiar a futuro sobre el tema elegido en este trabajo.

CAPÍTULO I

Proceso de autonomía y autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI

1.1-Acercamiento al cooperativismo internacional y en Uruguay y a las cooperativas de trabajo y de educación

Para dar comienzo a este capítulo, es importante presentar el origen del cooperativismo tanto a nivel mundial como a nivel del Uruguay, así como también del nacimiento de las cooperativas, enfocándonos en este caso en las de trabajo y educación.

El cooperativismo ha sido y es hoy en día un medio por el cual un conjunto de personas agrupadas buscan soluciones a sus problemas económicos y sociales, promoviendo así formas de solidaridad entre estas personas que adoptan los principios y valores cooperativos. Como formas primitivas de esta organización, se ha considerado que los babilonios han establecido organizaciones similares a las que presentan las sociedades actuales en cuanto al arrendamiento de tierras; los primeros cristianos han establecido cooperativas de consumidores; los griegos y romanos se agrupaban en pequeñas sociedades de artesanos, funcionando en base a la ayuda mutua; y los pueblos germánicos basaban su vida agrícola en asociaciones cooperativas.⁴

(...)el cooperativismo es una de ellas [forma organizativa], donde, de alguna manera persisten valores, principios, muy emparentados con esto de lo común a cada uno, a cada una de nosotros, en relación a una construcción de una sociedad más justa, solidaria, equitativa, y que de alguna manera creo que eso es lo que también le da vigencia en esto de formas más humanas y justas de sostenernos en nuestra cotidianeidad y en el sistema social en el que vivimos hoy (Entrevista a ex secretario de Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay-FCPU-2021).

Todas estas formas de cooperativismo están asentadas en la cooperación mutua de las personas involucradas. En este sentido, se trata de que todas las personas se beneficien, siendo las cooperativas asociaciones de carácter abierto, libres y democráticamente administradas y organizadas cuyo objetivo es brindar un servicio a sus miembros, ya sea

⁴ Información extraída de Gromoslav Mladenatz (1969)

como consumidores o productores, en el cual se espera una justa retribución por las tareas que se llevan a cabo.⁵

Es un movimiento mundial(...) O sea, que arrancó con la resoluciones de problemas de las personas, y que se creó para resolver cualquier tipo de necesidad básica humana, en realidades; de manera asociada, de manera democrática y redistributiva. Es un proceso que no implica la acumulación de unos en función en desmedro de la pobreza de otros, digamos, sino que distribuye equitativamente la riqueza generada por ese grupo. Entonces, es un movimiento que incide en la economía en cuanto a que es un modelo económico distinto al que estamos acostumbrados a conocer, al propio capitalismo, y que genera mayor equidad social, mejor distribución de la riqueza y por tanto, mayor integración. (Entrevista a ex directora del Instituto Nacional del Cooperativismo-INACOOOP-, 2021).

Sin embargo, los sistemas cooperativos que conocemos hoy en día surgieron a partir de los llamados Pioneros de Rochdale.

En 1844 un grupo de Rochdale, Inglaterra, fue precursor de lo que se transformaría luego en lo que hoy en día se conoce como una organización cooperativa. Este grupo en un principio estaba conformado por 28 socios tejedores y zapateros desempleados. Los mismos eran artesanos que se reunieron para comprar comestibles y bienes de consumo de manera cooperativa, buscando soluciones a las situaciones laborales y económicas desfavorables por las que estaban atravesando en ese momento. Así es que estas personas impulsaron una asociación con miras en distribuir de manera justa y equitativa los productos del trabajo. Esta nueva forma de trabajo impulsó la solidaridad y el bienestar común.

Es por ello que esta experiencia de los trabajadores de Rochdale fue un punto de partida para lo que hoy en día es un sistema asociativo más justo, equitativo y solidario entre las personas que forman parte de ella. Estas asociaciones son lo que se conocen como cooperativas.

Por otra parte, los orígenes del cooperativismo en Uruguay datan de la segunda mitad del siglo XIX. Asimismo, según aportes de Bertullo et al. (2004) y Terra (2015), sus inicios se ven vinculados al aporte de los inmigrantes europeos y a centros católicos que promovieron la creación de gremios, sindicatos y sociedades de socorros mutuos y cooperativas. Dichas organizaciones estaban enfocadas en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En este sentido, algunos trabajadores se constituyeron como cooperativas de trabajo, apareciendo éstas formalmente con la Ley Nro 10.761 de 1946. Durante la década de 1960, se intensifica la organización de las cooperativas de trabajo, debido al aumento de la

⁵ Información extraída del documento de la Biblioteca de Palacio Legislativo (1978)

movilización social, por lo que los trabajadores se nuclean en dicho movimiento colectivo para superar las limitaciones y dificultades que obstaculizan su progreso. Es así que nace la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) en 1962. Gracias a la movilización de este sector cooperativo, también se aprueba en el Parlamento la Ley de Exoneraciones Tributarias (Ley Nro 13.481) en 1966. Dicha ley exoneró a las cooperativas del pago de los impuestos nacionales y del aporte jubilatorio patronal, siempre y cuando cumplieran con ciertos requisitos (Martí, 2010).

Por otro lado, durante la dictadura militar (1973-1984) las cooperativas de trabajo fueron perseguidas, obstruyendo así la posibilidad de desarrollo. Es con la recuperación democrática del país en 1985 que el cooperativismo será atravesado por una fuerte expansión.

A su vez, dichas cooperativas tendrán un gran impulso en la década de 1990 y principios de los años 2000. Así, para destacar, en 2006 se aprueba la Ley Nro 17.978 de Cooperativas Sociales- un tipo de cooperativas de trabajo- y en 2008 la Ley Nro 18407, Ley General de las Cooperativas.

Las cooperativas, tomando la definición adoptada por La Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I), Manchester, 1995, pueden comprenderse como “Una asociación autónoma de personas agrupadas para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente”. En este sentido, las cooperativas son el núcleo por el cual las personas que se encuentran afines con los valores cooperativos subsisten a través de la ayuda mutua, en donde la empresa existe y funciona con la participación e involucramiento de las personas que la conforman, promoviendo la libertad y la democracia para llevar a cabo el cumplimiento de las metas que se propongan dichas cooperativas como sujeto colectivo.

Asimismo, es importante resaltar, de manera sintetizada, el proceso de conformación de una cooperativa, sus valores, principios, estatutos y deberes y derechos del socio cooperativo.

Según el Manual Para Cooperativas de Trabajo Asociado (s/f), los valores de las cooperativas son los siguientes:

- 1) La participación de los socios.
- 2) Adhesión a la democracia.
- 3) La honradez.
- 4) La ayuda mutua.

Por otro lado, los principios del cooperativismo se caracterizan por ser “lineamientos básicos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica (...) [los] valores”(Manual Para Cooperativas de Trabajo Asociado, s/f, p.20).

Los principios que se nombran a continuación fueron reformulados por la Alianza Cooperativa Internacional en el año 1995 y corresponden a:

Primer principio: membresía abierta y voluntaria; segundo principio: control y gestión democrática; tercer principio: participación económica; cuarto principio: autonomía e independencia; quinto principio: educación, entrenamiento e información; sexto principio: cooperación entre cooperativas y séptimo principio: compromiso con la comunidad.

En lo que respecta al estatuto -referido a las normas que rigen, en este caso, a una cooperativa -dentro del mismo lo más importante a destacar son los órganos cooperativos. De acuerdo al Manual Para Cooperativas de Trabajo Asociado (s/f) éstos son:

- 1) Asamblea General. Es el órgano soberano de la cooperativa. Los socios deben aceptar y actuar de acuerdo a lo que se resuelve en ella. Además, en la misma los socios tienen derecho sólo a un voto.
- 2) Consejo Directivo. El mismo lleva a cabo funciones de representación, destacando el llevar a cabo las decisiones tomadas en la Asamblea; la elaboración y ejecución de un plan operativo; la administración del personal; entre otras.
- 3) La Comisión de Educación e Integración Cooperativa. Algunas de sus funciones son: “difusión interna y externa de la doctrina cooperativista; (...) estudiar la situación socio-económica del socio y su familia, analizando la receptividad al ideario y prácticas cooperativas, y formación del aspirante a socio”(Manual Para Cooperativas de Trabajo Asociado, s/f, p.56).
- 4) Comisión Fiscal. Algunos de sus cometidos son los siguientes:

Vigilar el fiel cumplimiento del Estatuto, de las resoluciones de la Asamblea General y de las disposiciones legislativas y administrativas que correspondan; controlar la gestión del Consejo Directivo, sobre la que deberá informar a la Asamblea General por lo menos una vez al año(...), hacerse cargo del gobierno de la cooperativa cuando el Consejo Directivo quede totalmente desintegrado (Manual Para Cooperativas de Trabajo Asociado, s/f, p.57).

- 5) Comisión Electoral. Su finalidad es preparar y controlar las elecciones de las “jerarquías” de la cooperativa, y proclamar los resultados.

Por otro lado, en cuanto a los deberes y derechos del socio cooperativo, se pueden destacar los que serán nombrados a continuación -serán mencionados algunos de los deberes y derechos-.

Así, son deberes del socio: cumplir con los mandatos legales; asistir a todas las reuniones convocadas por las autoridades de la cooperativa; respetar y cumplir las resoluciones de los órganos cooperativos; aportar la cuota económica mensual; asistir a las asambleas y reuniones y participar activamente en ellas; participar en alguna comisión de trabajo de la cooperativa; entre otros.

También, son derechos del socio: proponer a los órganos cooperativos ideas que crea útiles para la cooperativa; elegir y ser elegido para cualquier cargo; participar de cada Asamblea dando su opinión y voto; recibir capacitación en todo lo relacionado a la conducción de la cooperativa; entre otros.

Es de destacar que el reglamento de las cooperativas formula estos deberes y derechos del/la socio/a, lo cual no necesariamente quiere decir que los mismos se lleven a cabo de manera estricta.

Luego de argumentar los aspectos más importantes del cooperativismo y las cooperativas desde un panorama general, se puede pasar a explicar a las cooperativas de trabajo y de educación.

En primer lugar, las cooperativas de trabajo- también llamadas cooperativas de producción o de trabajo asociado- se entienden como un conjunto de trabajadores que son dueños de una empresa. Según la Ley General de Cooperativas 18.407 (24/10/08):

Cooperativas de trabajo son las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica (Art. 99).

De acuerdo a esta cita, las cooperativas de trabajo de producción o trabajo asociado se constituyen a partir de la vinculación autónoma de los/as trabajadores/as para poder mantener sus fuentes de trabajo, haciendo frente a sus necesidades y deseos económicos, sociales, entre otros, a través de una empresa de propiedad en común dirigida democráticamente.⁶

La finalidad de las cooperativas de trabajo, diría Jorge del Río (1962), es “eliminar la

⁶ Definición de cooperativas según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)

explotación del trabajo, el lucro sobre el trabajo ajeno, la especulación sobre la labor humana”. También añade que las cooperativas de trabajo “son aquellas cooperativas en las que los trabajadores-técnicos, empleados y obreros- se asocian y organizan en empresa, para ejercer en común sus profesiones o industrias”(pp. 29-30).

También se entiende a este tipo de cooperativas como:

(...) una de las herramientas que hoy tiene como mayor vigencia en esto de la cantidad de gente vinculada, la capacidad de generar propuestas y respuestas en situaciones adversas, y que de alguna manera tracciona, si bien no tiene una situación económica muy significativa en la economía nacional, pero tracciona en esto que decía antes de los procesos locales y más de microeconomía; me parece que es una forma justa de generar trabajo y de sostener formas organizativas más solidarias, más justas (Entrevista con ex secretario de FCPU, 2021).

Ello quiere decir que funcionan de forma distinta de las conocidas empresas capitalistas-relación empleador/empleado-, promoviendo vínculos horizontales y solidarios entre las personas. Asimismo, generan un sentido de pertenencia e involucramiento con la cooperativa y la comunidad.

Por lo tanto, tomando aportes de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP), (s/f):

Ser cooperativistas es un proceso, una construcción, un proyecto de vida, donde cada uno de sus integrantes se siente parte en la generación de valor. Esto tiene múltiples implicancias en el desarrollo integral de las personas, en el desarrollo comunitario y social, y en el desarrollo empresarial, donde la responsabilidad está implícita en los valores cooperativos (CUDECOOP).

Acerca de las cooperativas de trabajo en Uruguay, las mismas están vinculadas a la inmigración europea de fines del siglo XIX, en la cual los trabajadores europeos traían cuestionamientos y propuestas que fueron implementándose en la sociedad uruguaya trabajadora.

Sin embargo, a partir de la década del ‘50 la organización cooperativa cobró mayor relevancia con la creación de la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) en el año 1962 (mencionado anteriormente). Ésta es fundamental en el ámbito cooperativo del país, ya que “es la gremial de las cooperativas de trabajo, en el Uruguay.(...)Y

bueno, si bien representa a todas las cooperativas, tenemos 300 y pico afiliadas de un universo...(…)” (Entrevista a ex presidente del FCPU, 2021).

Por otro lado, el surgimiento de las cooperativas de educación a nivel mundial se remonta al año 1919 en Francia, con gran éxito, presentando un gran crecimiento en sólo cuatro años y expandiéndose rápidamente hacia otros países, ocupando ya los cinco continentes en el año 1971.⁷

En cuanto a estas cooperativas, las mismas comparten la modalidad y funcionamiento con las cooperativas de trabajo, siendo además una cooperativa de trabajo, enfocadas en lo referido a la enseñanza.

Es así que “Las cooperativas de educación son cooperativas de trabajo que están vinculadas al sector educativo formal o informal, y que el grueso de sus socios y sus socias está vinculado con las prácticas educativas(…)”(Entrevista con ex secretario de FCPU, 2021).

“Entonces, ¿qué son las cooperativas de educación? Bueno, aquellas que se insertan en algún proceso educativo, lo proponen o tienen su financiamiento, obviamente, y generan puestos de trabajo con ese objetivo”(Entrevista a ex directora de INACOOOP, 2021).

En relación a los comienzos de las cooperativas de educación en el ámbito uruguayo, se puede destacar la categoría Cooperativismo de Trabajo y Educación como un conjunto, las cuales también pueden ser categorizadas como Cooperativas de Educación (Stevenazzi, 2010). Si bien actualmente no existe mucha información relevada sobre este tipos de cooperativas⁸, el autor señala, a su entender, tres matrices de surgimiento, las cuales son:

a) como empresas recuperadas por los trabajadores docentes, opción tomada ya sea por cierre, crisis o redefinición de la institución que gestionara el proyecto educativo; b) como desarrollo de una propuesta pedagógica diferente, que también se expresó como estrategia de resistencia y sobrevivencia a la última dictadura militar (1973-1985) buscando generar espacios que permitieran sostener una propuesta pedagógica alternativa al tecnicismo autoritario y a su vez

⁷ Información extraída de Elena Inglada, José Manuel Sastre y Begoña Villaroya (2014).

⁸ En el año 2022 se publicó “Informe. Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay”, la cual releva información recabada entre 2020, 2021 y 2022. Dicho trabajo se denomina "Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación" autores: Felipe Stevenazzi, Diego Barrios, Rosina Pérez, Victoria Díaz, Ana Cechinel ver en: <https://www.extension.udelar.edu.uy/blog/books/informe-cooperativas-de-trabajo-que-gestionan-centros-y-propuestas-educativas-en-uruguay-2/>

el trabajo de muchos docentes destituidos por la dictadura; c) como fomento de las políticas públicas (Stevenazzi, 2010, p.73).

Siguiendo con este aspecto, dicho autor plantea que la educación cumple un rol muy importante en la conformación del sujeto, a través de ciertos valores, incluyendo aquí los de solidaridad, equidad, colectividad, los cuales se encuentran amenazados por un proyecto social- sistema educativo hegemónico-que tiene poco interés por el otro (Stevenazzi, 2010).

En este sentido, las cooperativas de educación tienen el desafío de potenciar lo colectivo, a partir de la experimentación de otras formas de ejercer una propuesta pedagógica. Asimismo, Stevenazzi plantea que es fundamental la búsqueda de autonomía para lograr otra relación educativa y a su vez, otras formas de enseñar y aprender. Es así que Stevenazzi (2010) reflexiona que:

Las cooperativas de educación, tienen un rol fundamental a desarrollar en esta disputa política por reinstalar lo público, como valor a ser resguardado, desde sus propias propuestas pedagógicas, aunque éstas puedan sentirse perdidas, en tanto experiencias que pongan en práctica estos valores (...). (p.78).

Por todo lo anteriormente mencionado, se entiende lo fundamental que es conformar una cooperativa de educación, ya que promueve fuertemente lo colectivo vinculado a lo educativo, promoviendo una educación de carácter crítica para la ciudadanía, en donde ésta pueda cuestionar los viejos modelos educativos y busque conocer y aplicar una educación más liberadora.

En este sentido:

Yo creo que la fortaleza es esa: de poder reconvertir otra organización que cumplió sus fines en eso, en lo educativo, y que lo pasa a asumir la cooperativa. Hay un enorme desafío y hay una enorme fortaleza en esto de lo colectivo. Porque quieras o no, la educación es muy verticalista, entonces lo que la cooperativa hace es más horizontal. Ahí yo creo que hay una fortaleza en pensar planes de estudio, en formas de aterrizar lo educativo en las personas completas, niñas, niños, adolescentes, en la ductilidad que tiene. A mí me parece que hay una gran fortaleza ahí (entrevista a ex presidente de FCPU, 2021).

Asimismo, tomando aportes de Frantz (2001), la educación y la cooperación son dos prácticas sociales que se encuentran ligadas mutuamente. Así, sostiene que:

A educação é um processo social fundamental na vida dos homens. Na cooperação como processo social, produz-se educação, sendo, assim, a organização cooperativa, além de seus

outros significados, também um lugar social de educação. Entrelaçam-se e potencializam-se a educação e a cooperação como processos sociais (p.243).

Así, se puede destacar que en la práctica cooperativa se produce conocimiento, educación y aprendizaje; y en la práctica educativa se producen procesos de relaciones humanas vinculados a la cooperación (Frantz, 2001).

Continuando con la práctica cooperativa, se puede distinguir los aportes de Rosali Sales Caldart (2000) al argumentar que el movimiento pedagógico-vinculado a la práctica cooperativa y educativa-, como proceso educativo, es capaz de producir y reproducir el movimiento como principio educativo. En este sentido, continuando con las menciones de la autora, se puede tomar al movimiento pedagógico como una forma de producción humana, partiendo de la base del movimiento como sujeto y principio educativo.

1.2- Breve caracterización de AMIMBI como cooperativa de trabajo y educación. Presentación del Plan Caif como política pública vinculada a la cooperativa

En este punto, es relevante caracterizar a la cooperativa AMIMBI, tanto como cooperativa de trabajo y como cooperativa de educación, comprendiendo su vínculo con el Estado a través del Plan Caif.

Como se explicó en un apartado anterior⁹, AMIMBI surge como una respuesta a la posibilidad de que los/as trabajadores/as perdieran sus empleos en el año 2017, a partir de los inconvenientes con la Asociación Civil Economía Solidaria que los gestionó hasta dicho año. Así, después de estos hechos, fueron gestionados por la cooperativa de trabajo Betúm Deti- como nexos de INAU previo a su propia gestión- hasta finalmente, pasar a ser formalmente AMIMBI en el año 2021.

Por lo que se refiere a AMIMBI como cooperativa pertenece a una cooperativa de trabajo y educación-por las características ya comentadas sobre éstas-.

En lo que respecta a las cooperativas de trabajo en nuestro país, según datos extraídos de un informe de investigación del año 2023 de INACOOOP en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en dicho informe se identificaron 495 cooperativas de trabajo que ocupan a 10.495 personas.

⁹ Ver: “Presentación del tema de estudio a analizar”

En cuanto a las cooperativas de educación, pertenecen a una rama de las cooperativas de trabajo, y éstas son un total de 98 al año 2023.¹⁰ Dentro de este tipo de cooperativas se encuentran “cooperativas dedicadas a enseñanza pre-primaria y primaria; enseñanza secundaria de formación general; servicios de apoyo educativo; educación cultural; educación deportiva y recreativa; institutos de enseñanza de idiomas; y otros tipos de enseñanza” (INACOO, 2023).

En el caso de AMIMBI, esta es una cooperativa de trabajo-educación en convenio con INAU a través del Plan Caif que gestiona un centro educativo caif.

Como cooperativa de educación, la misma es de carácter educativo no formal y pública, ya que es un centro educativo, por lo que se encuentra vinculada al Estado. En este sentido, es pertinente mencionar a la política pública por la cual funciona AMIMBI como cooperativa de educación: el Plan Caif.

Dicho Plan se ejecuta en 1988 por medio de un convenio entre UNICEF y el Estado uruguayo. Según Rivero (2018), desde sus comienzos:

el Plan se propuso la creación de Centros de Atención a la Infancia y a la Familia en todo el país, los cuales tendrían como objetivo integral la atención de la problemática de los niños en edad preescolar, de sectores carenciados, mediante una colaboración efectiva entre la órbita pública y la social (p.10).¹¹

Con respecto a los Caifs, los mismos mantienen un nivel educativo no formal¹² en relación con el Estado donde ofrece una propuesta pedagógica y que a su vez ofrece un programa de alimentación, salud, cuidado y trabajo con los referentes adultos de cada niño y niña, por lo que es de índole fundamental para la educación futura de cada niño y niña. Con respecto a esto se puede ampliar que:

(...)los centros Caifs están como cerca de la educación formal porque al instalarse el

¹⁰ Datos extraídos del Informe Empleo en cooperativas y sociedades de fomento rural según registros oficiales. Uruguay 2023

¹¹ El Plan Caif se encuentra más detallado en “Presentación del tema de estudio a analizar”

¹² “ La educación no formal comprende las actividades, medios y ámbitos de educación que se desarrollan fuera de la educación formal, promoviéndose la articulación y complementación con la educación formal para asegurar la calidad, inclusión y continuidad educativa de las personas.” Definición extraída de: <https://www.impo.com.uy/educacion/>

preescolar obligatorio, en los lugares donde no hay preescolares obligatorios, el centro caif como que podría cumplir la función, no de sustitución estatal, pero por lo menos del proceso de aprendizaje de socialización del niño previo a la entrada a la escuela. Entonces, esto del preescolar obligatorio, la extensión del preescolar hace que los centros caifs están en esa cosa: que son la educación no formal, pero regulada por el Estado; el contenido los da el Plan Caif, todos los programas, sistema de formación Oportuna; todo lo que es la primera infancia, hay una política pública que la define, que le da contenidos, incluso que le exige formación a las personas que dan esos contenidos, entonces está muy regulada (Entrevista a ex presidenta de INACOOOP, 2021).

Si bien el Plan Caif es un proyecto educativo que funciona bajo la presupuestación del Estado por medio de convenios con OSC o cooperativas de trabajo, hoy en día dicho plan se visualiza como una educación más formal debido al fuerte vínculo estatal.

Es así que AMIMBI se encuentra atravesada por el modelo de la enseñanza preescolar uruguaya, donde la cooperativa funciona de acuerdo a los formatos escolares del Plan Caif, trabajando no solo con los/ las niños/as, sino también con sus familias.

Por otro lado, como ya se ha mencionado en el primer punto de este capítulo, dicho colectivo decidió conformarse como cooperativa principalmente por el hecho de mantener su fuente laboral. Es decir que en este caso, ya existía el equipo técnico que actualmente se encuentra funcionando en dicha cooperativa-hoy en día, con variables concretas-.

Por ello es de destacar que muchos equipos de trabajo deciden conformarse como cooperativa, no solo por mantener la fuente laboral, sino también porque ya existe el trabajo en equipo previo.

Y yo creo que se da [la formación cooperativa] porque venís de un equipo técnico de trabajar en este programa [Plan Caif]. Entonces un día decís, “y bueno, ¿por qué no armamos una cooperativa?” Tanto trabajar juntos, entenderte con la otra persona, con un profesional técnico, es como un paso natural (Entrevista a ex presidente de FCPU, 2021).

En este sentido, la base de la formación de la cooperativa de trabajo AMIMBI puede ser debido a la existencia de un grupo que ya trabaja de forma colectiva, la cual hace que la conformación de una cooperativa sea el paso inicial y estructural de un largo proceso como sujeto colectivo, como lo es en este caso.

Estudio del proceso de autogestión de la cooperativa AMIMBI

En este capítulo se buscará estudiar el proceso de autogestión de la cooperativa y de qué manera influyó en cada socio/a.

En este sentido es importante analizar a grandes rasgos los conceptos de autogestión para luego explorar el nivel de involucramiento de cada socio/a en la cooperativa con respecto a estos conceptos y principios. Dicho involucramiento se ha percibido y estudiado a partir de la información recabada de las entrevistas realizadas en el trabajo de campo.

A continuación se presenta el concepto de autogestión.

Según Peixoto de Albuquerque (2004), la autogestión se entiende como:

El conjunto de prácticas sociales que se caracteriza por la naturaleza democrática de las tomas de decisión, que favorece la autonomía de un “colectivo”.

Es un ejercicio de poder compartido, que califica las relaciones sociales de cooperación entre personas y/o grupos, independientemente del tipo de estructuras organizativas o actividades, dado que expresan intencionalmente relaciones sociales más horizontales (p.39).

Cabe destacar que este autor concibe al concepto de autogestión como multidimensional -social, económico, político y técnico-, del cual no existe una única definición. Además, el autor problematiza dicho concepto según las distintas dimensiones catalogadas, ahondando en ellas desde una perspectiva crítica de organización de la acción colectiva.

Por ende, se tomará una definición de autogestión más acotada y más concentrada al tema en cuestión, el cual corresponde a la autogestión de un colectivo.

Es así que aparecen los aportes de Gerardo Sarachu (2011) el cual sostiene que “la autogestión es un campo de experimentación abierto, donde trabajadoras y trabajadores tienen la posibilidad como clase de hacer su experiencia, conectarlas con otras y desafiarlas mutuamente”(p.199).

Esto quiere decir que la autogestión es una manera diferente de gestionar la economía de un organismo colectivo, llevándolos a experimentar su propia experiencia como colectivo. En este caso, AMIMBI es quien logra administrar no solo su propia economía sino también a la grupalidad del equipo en su conjunto.

Asimismo, dicho proceso ha sido complejo para la cooperativa, ya que la autogestión requirió

de muchas gestiones administrativas estatales.

Así es que como primer momento:

El primer paso fue averiguar de cooperativas Caifs de nuestros alrededores (...) (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

Y lo que hicimos nosotros fue... fuimos a la Asociación de los Trabajadores de la Educación Privada (SINTEP), teníamos reuniones, más o menos planteábamos nuestro ideal... Y ellos fueron los que nos tiraron el primer pique de tratar de formarnos como cooperativistas y después sí, nosotros fuimos buscando lo específico, de cooperativistas, que fue cuando fuimos a la asociación de cooperativas... Pero fue un proceso bastante largo (Entrevistada/o n.º 7, integrante de AMIMBI, 2021).

Con esto se percibe el interés de las personas que integran la cooperativa para conformar la misma, asesorándose con otras instituciones y personas que conocieran del tema de cooperativas. A través de este proceso fueron transitando por un aprendizaje en cuanto a las cuestiones burocráticas que conlleva la conformación de una cooperativa.

(...) [En] 2017, octubre, nos acercamos a la Federación (FCPU), un poco a buscar información, a saber qué queríamos, a contar con el dinero, porque para comenzar una cooperativa al menos tiene que haber cinco integrantes y hay que tener un costo, no sé, creo que son 2 U.R. por integrante de la cooperativa. Obviamente que uno puede tener las ganas y a veces no tener los recursos, y también, siempre estuvo sobre la mesa quiénes querían formar parte de la cooperativa, quiénes no, por qué no,... nosotros somos todos trabajadores, entonces también primaba esta idea de la fuente laboral y las ganas de estar acá, y asumir la responsabilidad. Eso creo que siempre lo tuvimos claro (Entrevistada/o n.º 2, integrante de AMIMBI, 2021).

Esta cita puede reforzar lo relacionado al grupo como sistema asociativo. En este sentido, los/as cooperativistas no conformaron la cooperativa en un primer momento porque “tuvieran ganas” o por “querer trabajar mejor en grupo”, sino que lo hicieron por una necesidad de carácter laboral.

Según los aportes de Guerra (2013) el punto anterior se relaciona con lo llamado “trabajo autónomo”. Esto refiere a la capacidad que tienen las personas para trabajar para sí mismas, administrando ellas mismas su trabajo asociativo. Por ello el autor sostiene que la autogestión es importante “como una revalorización de las capacidades humanas para emprender, para

lograr autonomía en las diversas fases del proceso productivo y poder llevar adelante un negocio o actividad laboral como una alternativa al trabajo asalariado o en relación de dependencia” (p.101).

Estas modalidades se relacionan con el “movimiento de la economía solidaria cuando se logran conformar redes y articulaciones con otros emprendimientos a los efectos de potenciar sus capacidades y generar socialización con sentido económico”(p.101). Este movimiento es fundamental en un proceso de asociación cooperativa-autogestionaria ya que busca generar relaciones de solidaridad, lazos de confianza, favoreciendo la participación plena y consciente del colectivo para así producir productos que sean socialmente útiles para satisfacer las necesidades de los/as integrantes y mejorar el desarrollo humano de las comunidades en las que se desenvuelven. Por lo tanto:

la economía solidaria se manifiesta en la cooperación en el trabajo, que acrecienta la eficiencia de la fuerza laboral; en el uso compartido de conocimientos e informaciones que da lugar a un importante elemento de creatividad social; en la adopción colectiva de decisiones (...) en la comercialización conjunta, en consumir asociativamente, en distribuir los resultados de la operación económica de manera justa y equitativa, en acumular excedentes que serán utilizados en beneficios de todos (...).(Razeto, 1998, pp. 30-31).

Dicho movimiento se visualiza en la cooperativa como una forma alternativa de distribución de las decisiones económicas, donde se prioriza la colaboración y el bienestar colectivo. También se ve reflejado -en las entrevistas realizadas- en relación a los vínculos, siendo el primero los vínculos generados entre los/as integrantes de dicha cooperativa y luego, los vínculos que entabla con otras cooperativas de trabajo para fortalecerse a sí misma como organismo asociativo. En este sentido, se entiende que los lazos entre los miembros de la cooperativa son fundamentales, ya que fortalecen el sentido de comunidad y solidaridad, así como la colaboración con otras cooperativas de trabajo permite unir fuerzas y crecer juntas como entidades asociativas. Es importante fomentar estos vínculos para impulsar el desarrollo sostenible y equitativo en el ámbito económico.

Por otra parte, relacionado con un sistema asociativo como lo es AMIMBI, es interesante comentar la concepción que describe Peixoto de Albuquerque (2008) sobre el asociativismo autogestionario, el cual, para dicho autor:

es mucho más que una simple celebración de un contrato mutuo que establece obligaciones buscando objetos comunes. La esencia de esta sociedad civil está fundada en el modo de

decidir, en la unión de esfuerzos y en el establecimiento de otro tipo de acción colectiva que tiene en la reciprocidad y en el respeto al otro la implementación de otro tipo de acción social (p.21).

Con respecto a las cuestiones burocráticas para conformar la cooperativa, AMIMBI se vio atravesada por distintas etapas.

En primer lugar, fue otra cooperativa la que tuvo que asumir la gestión de AMIMBI mientras ésta transitaba la autogestión.

Y creo que la autogestión fue eso; Betúm Detí, y el manejo con la supervisora y con el que es el presidente de INAU, y después todo lo burocrático que tiene INAU, que es un montón de papeleo, cambios de nombres en la cuenta; tuvieron que ir [las compañeras], el equipo de dirección ,tuvieron que ir a registrarse al banco para que llegara todo (Entrevistada/o n.º 7, integrante de AMIMBI, 2021).

Así es que el tránsito a la autogestión se logró en febrero de 2021, luego de todos los trámites realizados. Es decir que con ello comienza la conformación y el funcionamiento de la cooperativa de trabajo AMIMBI:

[Comenzamos a]conformarnos, firmar estatutos, que el estatuto se presentara en el MEC, que estuviera el registro. Todo lo que tiene que ver con burocracia; y para ser proveedor del Estado necesitás tener RUPE, necesitás tener RUT, necesitás tener un montón de cosas que bueno, cuentas bancarias, todo lo que implica. Fue un tiempo de hacer muchos trámites, de contar con los recursos, porque cada trámite va acompañado de cuestiones notariales que tienen costo, pero bueno, fue creo, una inversión en un principio, para después lograr el presente hoy, que es la autogestión (Entrevistada/o n.º 2, integrante de AMIMBI,2021).

Análisis del proceso de involucramiento de cada socio/a y colectivo

Otro punto relevante que debe ser mencionado, relacionado con la autogestión, es el involucramiento de cada socio/a y colectivo que se ha experimentado al conformar una cooperativa de trabajo. En este sentido, surgen aprendizajes, cuestionamientos, fortalezas y debilidades que cada socio/a ha adquirido y percibido en dicho proceso, tanto individual como colectivo.

Dicho esto, los aprendizajes están vinculados al cambio en el proceso individual y colectivo en la conformación de una cooperativa de trabajo. Esto puede observarse en las entrevistas

realizadas a cada socio/a.

Así, se resalta que:

Y, aprendizajes un montón: desde vivir la realidad desde otro lugar, desde lo que es un Caif, porque nosotros lo veíamos sólo como empleados, y ser ahora empleador también implica muchas responsabilidades, pero al mismo tiempo, o sea, soluciones inmediatas, porque las condiciones están y los medios están. Es simplemente hacer las cosas como se deben. Nos dimos cuenta de que aprendimos un montón de trabajar en equipo, más aún de lo que ya creíamos. Teníamos un concepto de lo que era trabajo en equipo como empleados pero ahora que depende todo de nosotros, la responsabilidad es nuestra, es como que afianzó mucho más el trabajo en equipo y el trabajo cooperativista. Porque esto de trabajar fuera de horario o días que no son de trabajo, contemplar todo eso, y el compromiso que se asumió que yo creo que fue muy positivo en todos los aspectos (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

En esta cita se percibe la importancia del fortalecimiento del equipo técnico en lo que respecta al trabajo en equipo, ya que les posibilita adentrarse en sus roles, el cual les distingue a cada miembro y les permite la distribución de las tareas a realizar, comprendiendo la realidad a través de la problematización colectiva.

Vinculado a lo anterior, Machado (2019) plantea que “El nosotros conjunta, pero no diluye ni al yo ni al otro; se trata de conjugar lo común en plural, el encuentro de alteridades (...)” (p.49). La alteridad es un concepto filosófico en el cual se trata de ser “otro”, lo cual nos diferencia de los demás, pero no nos separa de los otros, sino que nos permite vincularnos en la medida en la que compartimos intereses en común.

También se destacan otras fortalezas, como las siguientes:

Y fortalezas, por ejemplo, es esto: es el trabajo en equipo, el vínculo que se estrecha más con las familias. Fortalezas es que nos estamos dedicando más también a lo que es lo personal, por ejemplo, cada poco tiempo estamos tratando de hacer alguna salida como iniciativa, para eso mismo, para poder estrechar mayormente los vínculos (Entrevistada/o n.º 7, integrante de AMIMBI, 2021).

De acuerdo a esta cita, cobra importancia no solo el trabajo en equipo, sino el fortalecer los vínculos entre los pares. Esto es parte del propio aprendizaje de lo que conlleva una grupalidad, por lo que el fortalecimiento de los vínculos es un proceso constante. Por ello “(...) aprender es entrar en un conjunto de relaciones y de procesos que constituyen un sistema de sentidos-donde se dice quién soy yo, quién es el mundo, quiénes son los otros-”

(Charlot, 2007, p.87).

Por otro lado, encontramos los cuestionamientos/dificultades que surgen a partir de la conformación de una cooperativa de trabajo.

En este sentido:

Y cuestionamientos, bueno, muchas veces uno se para en la vereda y dice “bueno, ¿vale la pena todo esto que estamos haciendo?” El poner más horas de tiempo, el disponer de la energía extra de su tiempo... O sea, también poner eso en la balanza, el tiempo es nuestra vida, si yo le dedico tiempo a esto le estoy dedicando más vida, y eso es así. Y bueno, ese es el cuestionamiento, de decir “¿vale la pena, esto que estamos haciendo?” (Entrevistada/o n.º 3, integrante de AMIMBI, 2021).

Según esta cita, la conformación de una cooperativa implica mayores responsabilidades, tanto individuales como colectivas. Una persona que decide integrar una cooperativa debe invertir más de su tiempo personal para el trabajo cooperativista.

En concreto, el ser cooperativista puede llevar a vivir diferentes tensiones, tanto individuales como colectivas. Pero esto puede verse como parte del proceso cooperativo.

Por ende, “Las prácticas cooperativas 'reales'(...) conllevan complejidades y tensiones que parten de la cuestión básica del aprendizaje colectivo de todo un conjunto de disposiciones que no se corresponden con prácticas hegemónicas de espacios de trabajo tradicionales” (Diana, N, 2012, p.402).

En este sentido, surgen cuestionamientos al momento de realizar el trabajo por medio de un modelo asociativo, tanto en sus roles técnicos al igual que en sus roles como cooperativistas:

Y bueno, el cuestionar desde el rol que cumplimos... porque uno como empleado, en lo que es rol Caif, te podés cuestionar algunas cosas pero tenés la formación como para... En cuanto a cooperativa (...) te cuestionás si realmente decidiste bien, si realmente estás haciendo bien. Muchas cosas, que son por ejemplo... nos pasó esta experiencia de tener que realizar un despido, que lo estiramos y estiramos y tratamos de que esa no fuera la solución, pero bueno, no nos quedó otra. Y desde ese lugar, que es un compañero de trabajo, también, te cuestionás un montón de cosas. (...) Si bien aprendés un montón [de cosas], te cuestionás un montón de otras. Juega mucho ahí lo humano (Entrevistada n.º 1, integrante AMIMBI, 2023).

De acuerdo a esta cita, surgen muchos aprendizajes pero también muchos cuestionamientos en cuanto a la hora de tomar decisiones y al momento de llevar a cabo las tareas.

Como reafirmación de la cita anterior, Nicolás Diana (2012) argumenta que:

Múltiples y variados aspectos se ponen en juego en tales procesos [cooperativos]: la constitución de lógicas distributivas de los recursos, de la información, de las decisiones y de la palabra; la presencia de “voces” más y menos autorizadas o legitimadas; la tensión entre tomar decisiones y asumir sus consecuencias; las diferencias en la intensidad del compromiso y la responsabilidad; la cesión relativa (y su tensión) de instancias resolutorias en aras del proceso colectivo, por parte de los referentes; las distancias sociales entre los miembros, etcétera (p.402).

Por otra parte, en lo que respecta a las fortalezas que perciben los miembros de la cooperativa en su funcionamiento, se dan de forma variada.

Una de las fortalezas mencionadas es el trabajo en equipo. El mismo se visualiza en la siguiente cita: “Y después como fortalezas, lo que ya dije antes: lo de la buena disposición, y las garras, y las ganas de meter para adelante, y sacar lo que sea, con todos los problemas en el medio, remándola pero saliendo adelante”(Entrevistada/o n.º 3, integrante de AMIMBI, 2021).

En este sentido, una cooperativa conlleva mayor responsabilidad para cada integrante de la misma. Por ello el trabajo en equipo se fortalece ya que cada miembro debe ocupar un rol en la cooperativa, permitiendo así la vinculación de las personas asociadas a dicha cooperativa, logrando un trabajo más equitativo y distributivo. Esto posibilita una construcción del colectivo, permitiendo “las formas de organización y (...) las experiencias de participación, ligadas a la resolución de necesidades (...)” (Machado, G,2019, p.137).

Sin embargo, esto no quiere decir que no se generen controversias o discusiones entre los miembros, ya que esto también es parte de la convivencia cooperativa.

Relacionado a lo anterior, dirá Machado (2019) que “La comunidad implica una intersubjetividad compartida y reconocida por sus integrantes, vinculados a un mismo campo de experiencia, del que hacen un relato más o menos común. En la interrelación se juegan procesos de conocimiento, reconocimiento y afectividad” (p.47).

El último punto que surgió de las entrevistas son las debilidades/dificultades que pueden surgir al momento de trabajar en una cooperativa. La debilidad más destacada que aparece al momento de trabajar en una cooperativa de trabajo está relacionada a la toma de decisiones. En cuanto a esto, nos encontramos con que:

Y las dificultades, quizá sean que a la hora de tomar decisiones nos pasa... En cosas,

también, como te digo, tan simples como decidir un uniforme, cosas sencillas como esas, [así] como cosas más complejas...un despido...

El ponerse de acuerdo. A lo que somos varios y diferentes puntos de vista... si bien siempre llegamos a un acuerdo pero es como que se dilata mucho la decisión, y claro, pasamos por todos los estados anímicos, por todos los pensamientos... Nos cuestionamos mucho antes de decidir porque claro, queremos que sea una decisión lo más certera posible y bueno, a veces, algunos podemos estar de acuerdo o no, pero como [la decisión] es por la mayoría... (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

Con respecto a esto, se entiende que todas las personas tienen distintos roles -tanto en la cooperativa como en el Caif-, por lo que existen diferentes miradas, diferentes realidades, diferentes maneras de comprender la realidad, etc. Por esto la toma de decisiones de la cooperativa puede verse afectada por momentos. De todas maneras, como son un grupo consolidado desde antes de ser formalmente una cooperativa de trabajo, tienen como potencialidad el conocerse, el saber cómo trabaja cada uno/a, por lo que el vínculo se potencia al momento de la comunicación, de los debates, para lograr la toma de decisiones en común.

Así pues los cuatro puntos principales por los que atraviesa la cooperativa de trabajo AMIMBI en su proceso de conformación y luego de autogestión, son propios de un sistema asociativo como lo es una cooperativa de trabajo. La organización, la convivencia, el habitar los mismos espacios, la práctica diaria, la toma de decisiones, entre otros aspectos, llevan a que el sujeto colectivo atraviese por aprendizajes -en todo momento-dificultades, fortalezas y debilidades porque, dicho coloquialmente, “los/as cooperativistas se van haciendo sobre la marcha”. Es una vivencia del día a día, la cual está ligada a los pensamientos y a las emociones de cada persona debido a que es fundamental al momento de entablar los vínculos y de compartir los saberes con las personas que integran dicho sistema asociativo.

Relacionado a lo anteriormente dicho, Machado (2019) comenta que:

La vivencia presente con lo atesorado afirma el aprendizaje y es cargada de buenas o malas valoraciones de acuerdo al agrado o no de la experiencia y a la relación con los otros sujetos de la experiencia. En los procesos colectivos los componentes emotivos del saber no se disocian, por el contrario, se conjugan y, al objetivarlo, lo fortalecen y animan (p.187).

Análisis del significado de la autonomía y la experiencia que se genera al conformar una cooperativa para los/as socios/as así como también, el vínculo entre ellos/as

En este apartado se abordará la implicancia que ha tenido la autonomía y la experiencia para los/as trabajadores/as del Caif AMIMBI en el sentido de pasar a convertirse en una cooperativa de trabajo.

Asimismo, se analizará la influencia de dicho acontecimiento- ser cooperativa- para los/as socios/as de la misma en cuanto al vínculo y los valores que comparten sus socios/as.

Para ello, este capítulo estará separado en dos puntos, siendo el primero el que abordará el significado de la autonomía para sus socios/as y el segundo tratará el significado de la experiencia para sus socios/as. Luego de problematizar esto, se tratará de abordar una discusión sobre la autonomía desde la experiencia.

3.1-Autonomía como resultado de la conformación de una cooperativa de trabajo. ¿Qué significado adquiere para sus socios/as?

Como se describió anteriormente, en este punto se hablará de la autonomía que ha posibilitado la conformación de la cooperativa de trabajo AMIMBI para con sus miembros, también enlazándolo con los vínculos que se establecen entre sus socios/as.

En primer lugar, es importante destacar que en el caso en estudio se habla de autonomía vinculada con el proceso de autogestión, por lo que se debe mencionar antes que nada que estamos hablando de un proyecto de autonomía desde la autogestión -con sus contradicciones y limitaciones como se indica anteriormente-.

En este sentido, se puede decir que para que la autogestión sea practicada como “trabajo autónomo” se debe tener en cuenta que el pensar, decir y hacer autonomía (Heras, 2011) implica haber cuestionado ciertas normas del orden social establecido, creando así otro tipo de normas que impliquen la estabilidad del proyecto de autonomía-autogestión. Es decir que la autogestión como proyecto de autonomía “para ser aprendida y enseñada, exige una cierta sistematización de experiencia, una transmisión de la historia ya hecha en este caso por un colectivo o grupo sujeto específico” (Heras, 2011, p.52).

Con ello se entiende que para sostener un proyecto de autonomía se deben llevar a la práctica nuevas formas de sociabilidad desde la horizontalidad, donde las formas de trabajo permiten

un aprendizaje pleno, significativo y vivencial (Flury, 2011).

Luego de mencionar qué autonomía estamos tratando en este trabajo, se pasará a continuación a definir el concepto de autonomía desde la perspectiva de Mabel Thwaites Ray. De acuerdo con esta autora, se percibe que hay distintos tipos de autonomía, por lo que en este caso se tomará su definición sobre autonomía vinculadas a las organizaciones, a los colectivos. De esta manera, la autonomía referida al sujeto colectivo AMIMBI se caracteriza como la no subordinación de las imposiciones sociales, económicas, políticas o ideológicas. “Es pensar y actuar con criterio propio, es elegir estrategias autoreferenciadas, que partan de los propios intereses y valoraciones” (2004, pp. 18-19).

En cuanto a esto, la autora toma los aportes de Castoriadis (1990) para hablar de una autonomía social, que parece pertinente mencionar en este caso. “Para él, (...) una sociedad autónoma consiste en la aparición de un ser que cuestiona su propia ley de existencia, de sociedades que cuestionan su propia institución, su representación del mundo (...) (p.20). A su vez, “para el autor, el proyecto social de autonomía exige individuos autónomos, ya que la institución social es portada por ellos” (p. 21).

Es decir que la autonomía se comienza a gestar tanto desde la individualidad como desde la colectividad, desde el punto de vista de la comprensión de por qué el colectivo decide ir en búsqueda de su propia autonomía, problematizando el sentido que la misma tiene.

Con respecto a las entrevistas con los miembros de la cooperativa, se destaca de la mayoría que dicha autonomía ha logrado que, en primer lugar, sus miembros tomen la decisión de conformar la misma para no perder las fuentes laborales así como para administrarse económicamente de mejor manera; llevar adelante la toma de decisiones dentro de la cooperativa -conectado además, con todo lo referido al Caif-, así como también el vínculo que tienen con el Estado a través de INAU en cuanto al ser el principal organismo proveedor del dinero para la cooperativa.

Era, bueno, qué estrategias podemos tener para poder seguir trabajando en este lugar porque el equipo dentro de todo venía funcionando bien, y ya conocíamos el espacio y conocíamos a las familias...Entonces, dentro de las herramientas que habían en la vuelta era eso, o ser gestionados por otra Asociación Civil con los miedos de que pudiese volver a pasar toda esta situación-el perder la fuente laboral-. Entonces el ser cooperativa nos brindaba también la seguridad; “bueno, somos nosotros y sabemos lo que vamos a estar haciendo” (Entrevistada/o n.º 3, integrante de AMIMBI, 2021).

Dicha cita se relaciona con la motivación de los/as trabajadores/as de no perder sus medios de trabajo, por lo que entienden que conformar una cooperativa de trabajo es la mejor manera de evitar esa situación.

Por otra parte, la autonomía de la gestión del dinero suministrado por INAU ha logrado que la cooperativa pueda pagar en tiempo y forma los salarios de sus trabajadores/as así como también lograr mejoras en la infraestructura del Caif, como uno de los beneficios de la autogestión.

En realidad cambió un montón porque pudimos mejorar la infraestructura del Caif, o sea, la fachada, se compraron materiales, se compraron juegos... Un montón de recursos para poder trabajar, sí cambió, rotundamente. Cambió un montón, porque ahora tenemos claro la plata que hay y la plata que se puede gastar. Y sí hay plata para poder gastar. Vamos viendo las prioridades, en realidad. Pero sí, la plata nos rinde y da para comprar muchas cosas, entonces, en ese sentido vemos un cambio abismal.(Entrevistada/o n.º 6, integrante de AMIMBI,2021).

En cuanto a la toma de decisiones, la autonomía se encuentra plasmada tanto en la cooperativa como en el Caif, ya que por más que se desempeñan diferentes roles en los mismos y se llevan a cabo diferentes tareas, ambos se encuentran entrelazados.

(...) la cooperativa, en realidad, nos da la posibilidad de tener un trabajo, que nos gusta, que estamos contentos de poder desarrollarlo, pero en la cooperativa, en realidad, hacemos como otras movidas. (...) Es como que son dos cuestiones que están muy entrelazadas. La gestión del centro con los dineros que vienen por la partida, y después la cooperativa, que también tiene sus fondos, porque van surgiendo cosas que necesitan pagarse desde ahí. Y bueno, creo que nos da la posibilidad de trabajar en el lugar donde queremos, también, que no es menor (Entrevistada/o n.º 2, integrante de AMIMBI, 2021).

Y, acá, nosotros, tanto como cooperativa como quien gestiona el Caif, si bien son dos, hay que separar lo que es cooperativa y su reglamento y lo que es Caif y su reglamento, pero las decisiones las toma toda la cooperativa: desde una compra, una contratación, un paro... porque a lo que somos nosotros mismos los empleados quienes gestionamos, nos ponemos de acuerdo entre nosotros en todo (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

En estas citas se resalta la importancia de separar lo que es Caif de lo que es cooperativa: en

ambas hay responsabilidades pero a su vez, distintos roles. Pero aún así, las decisiones se toman en conjunto como cooperativa. A su vez, si bien el Caif recibe una partida de dinero por parte del Estado para su autogestión, la propia cooperativa también tiene sus fondos para complementar los gastos. Dichos fondos provienen de la cuota mensual aportada por cada socio/a así como por ejemplo, de actividades que realiza la cooperativa para recaudar dinero -como venta de comida elaborada por ellos mismos-.

Por otra parte, se destaca que la autonomía como cooperativa ha fortalecido los vínculos de sus miembros. Esto puede visualizarse en las entrevistas realizadas a sus socios/as.

Antes era el Caif de la Asociación Civil. Y ahora no, todos tenemos que empujar este carro para que avance. Entonces cuanto más nos esforcemos nosotros, mejor va a ser el resultado.(...) Creo que el ser parte, al ser, lo engrandece un montón; el sentirse parte de un lugar yo creo que engrandece un montón; el tener voz en un lugar, le hace mucho al equipo. (...) El tener la mochila, como te digo, le hace un bien al equipo y al centro como final, no?, o sea, como meta (Entrevistada/o n.º 4, integrante de AMIMBI, 2021).

[El vínculo]es precioso, sí. Está muy bueno. Aprendemos todos de todos, todos somos diferentes y, nos divertimos, nos reímos. Sí, sí. Está muy bueno (Entrevistada/o n.º 5, empleada de AMIMBI, 2023).

De acuerdo a estas citas, se las puede relacionar con lo que D'Angelo Hernández (2004) denomina como una "autonomía integradora", la cual implica el devenir de individuos autónomos. En este sentido, esta autonomía se aplica a una sociedad, a una comunidad, a un grupo, que se dirige a la autorrealización social en la cual sus miembros puedan establecer proyectos de vida siguiendo la solidaridad, equidad, justicia social, entre otros valores vinculados a un proyecto asociativo-cooperativo, por lo que la cooperativa como grupo que funciona a través de una autonomía integradora actúa de acuerdo a los preceptos sociales elaborados por ellos mismos, los cuales serán aplicables en el funcionamiento de la cooperativa-Caif. Esto, a su vez, se logra a través de la reflexión y problematización de los sujetos del grupo sobre el orden social imperante, tratando de lograr una participación popular, efectiva y constructiva para cuestionar dicho sistema y así crear y utilizar herramientas que les permitan un mejor desarrollo sostenible y sustentable de sus proyectos de vida tanto de manera individual y colectiva para así transformar la realidad social en las comunidades en las que se desenvuelven.

Por lo tanto, dicho en palabras de D' Angelo Hernández (2004):

la necesidad de un enfoque reflexivo y creativo de la gestión social, con intenciones de ejercitar la autonomía integradora, se impone desde el momento de la constitución de la propia identidad del Grupo, que se recorta o proyecta desde el fondo de la reconfiguración de la propia identidad comunitaria social en las nuevas condiciones transformadoras de la autogestión social (p.84).

3.2-Experiencia adquirida con respecto a la conformación de una cooperativa de trabajo. ¿Qué significado adquiere para sus socios/as?

En lo que respecta a la experiencia como fortalecimiento del vínculo entre los miembros de la cooperativa, es menester tener en cuenta en primer lugar la definición de dicho concepto.

En este sentido, el concepto de experiencia constituye uno de los términos fundamentales a analizar, en relación con la cooperativa, ya que la conformación de ésta genera aspectos interesantes como un proyecto social de sujetos que se unen por un fin en común.

Así pues, la experiencia resulta ser uno de esos aspectos, y es entendida “como proceso (...), como relación entre ser social y conciencia social y como punto de inflexión del surgimiento y la conformación de las subjetividades” (Modonesi, 2010, pp.20-21). La experiencia puede entenderse como un conjunto de aprendizajes, saberes, vivencias y prácticas colectivas que comparten un grupo de personas que pertenecen a la clase trabajadora, la cual va modificando y transformando su vida cotidiana diaria al momento de compartir y vincular el conjunto de los componentes que conforman dicha experiencia. Es decir, la experiencia se va formando “sobre la marcha”. Esto último se refleja en el sentir de los/as trabajadores/as de la cooperativa, ya que en las entrevistas la mayoría destaca ese sentimiento de que se va trabajando en el día a día.

Asimismo, es importante resaltar que el ejercicio de la autonomía en una cooperativa genera experiencia, la cual se logra a partir de la capacidad que tienen las personas para tomar decisiones y actuar de manera independiente, basándose en su conocimiento y comprensión adquiridos a través de sus experiencias personales y colectivas. En otras palabras, implica tener la habilidad de tomar decisiones informadas y confiar en la propia capacidad para resolver problemas y enfrentar desafíos, gracias a las experiencias previas vividas.

Al mismo tiempo, estos espacios donde se lleva a cabo la práctica cooperativa son muy

importantes, ya que permiten que las experiencias crezcan en autonomía al desplazarse hacia la desburocratización.¹³ Esto promueve el compromiso de todos los miembros, así como la toma de conciencia y el reconocimiento de los logros alcanzados. (Flury, 2011). También promueve la problematización de aquellos acontecimientos que hayan estancado el desenlace de la realización de la autonomía.

En palabras de Machado (2019):

La experiencia condicionada por las circunstancias históricas, forma a los sujetos por sus efectos socializadores y contenedores de prácticas que ejercen sobre la conciencia presiones y expresiones de la relación de los sujetos con otros, con el mundo, con su historia y con las expectativas de futuro (p.33).

Con respecto a las entrevistas realizadas a los miembros de la cooperativa, se distinguen, como aspectos interesantes a destacar, que la experiencia ha contribuido al fortalecimiento de los vínculos de sus socios/as a través de la aparición de un sentido de pertenencia, la responsabilidad que implica la autogestión de la cooperativa-caif, el compañerismo y el bienestar que se genera en el ámbito laboral.

En cuanto al sentido de pertenencia, se percibe lo siguiente:

Y bueno que esto, realmente, lo siento mi lugar y no puedo estar más agradecida. Realmente; me siento bien, me siento parte de; saber que podés plantear cosas y no tenés el miedito a lo que te vayan a decir. Es genial, y estoy super agradecida, creo que eso es algo a destacar, que quizás no todos son conscientes de lo bueno que es, y bueno, creo que, que está muy bueno (Entrevistada/o n.º 4, integrante de AMIMBI, 2023).

Según esta cita, se demuestra que la experiencia de ser, ante todo, un grupo humano que poseen valores e ideales similares, fortalece el vínculo de las personas que comparten ese espacio delimitado en la diaria que corresponde a la cooperativa. Por ende se genera una identidad cooperativa, en la cual sus miembros se apropian del proyecto en común, provocando el surgimiento de un sentido de pertenencia. Así, como sostienen Rebellato y Giménez (1997):

El sentido de pertenencia contiene el germen del compromiso con el todo en el cual uno se

¹³ Se entiende este concepto como la eliminación del “carácter burocrático a algo o disminuir las competencias de los servicios administrativos”. Extraído de <https://es.thefreedictionary.com/desburocratizar>

En relación a la cooperativa, esta tiene como una de las finalidades trabajar de forma horizontal, en la cual todos/as los/as participantes tienen opinión y participación de todos los espacios de la misma.

siente incluido. Saber que se es parte de algo es también en potencia, saber que ese algo se construye también con mi aporte. Por tanto, se desprende una actitud de compromiso y responsabilidad por los efectos de mi acción, es decir, por las consecuencias de mi singular modalidad de incluirme-influir en ese todo (p.128).

En lo que se refiere a la responsabilidad al autogestionar la cooperativa-Caif, la misma es un desafío importante ya que el Estado suministra el dinero para su administración:

Cuidamos cada peso que recibimos porque es dinero, como para una política pública, dinero del Estado, pero bueno, tratamos de invertirlo de la mejor manera y somos conscientes de eso y lo discutimos y vemos presupuestos y siempre estamos pensando en que se use de una buena forma. Es un proceso que ha sido lindo, pero bueno, nos ha llevado nuestro tiempo (Entrevistada/o n.º 2, integrante de AMIMBI, 2021).

En este sentido, la experiencia de la autogestión implica la administración tanto de la cooperativa como del Caif. Esto quiere decir que, si bien como centro Caif -política pública- tienen una dependencia y autorización estatal para su funcionamiento en cuanto a la partida económica -rigiéndose además por el Plan Caif-, tienen la aptitud para llevar a cabo la distribución apropiada de la partida económica, logrando gestionar así la horizontalidad de la cooperativa-caif, implicando esto el pago de los sueldos de los empleados/as del caif; la compra de la alimentación de calidad, rica y sana para los/as niños/as; la compra de insumos para el caif -contenido didáctico para los/as niños/as, materiales de trabajo para sus educadores/as y maestros/as; materiales para la mejora de la infraestructura del espacio, entre otros-; y por otro lado, realizar los pagos de los gastos del local del caif- luz, agua, entre otros-; asegurarse del pago de la cuota mensual de cada socio/a; comprar los uniformes del caif para sus empleados/as; controlar la participación de sus socios/as en las asambleas; realizar actividades para la recaudación de dinero para la cooperativa; entre otros.

Por último, en lo que respecta al compañerismo y bienestar generado como parte de la experiencia cooperativa, este puede ser entendido de acuerdo a los valores, ideas y demandas que comparten en común los/as trabajadores/as de la cooperativa, generando lazos sociales entre ellos/as.

(...) Bueno, tenemos todos los medios hoy en día para trabajar cómodos, tranquilos, y brindar calidad. Entonces creo que también eso hizo que el equipo se afianzara y más en la toma de decisiones. Porque, en primera instancia nos afianzamos por el simple hecho de que nadie quería perder el trabajo. Era eso o perdíamos el trabajo. Pero hoy en día es algo que lo elegimos (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

De acuerdo a esta cita, se puede percibir que el afianzamiento de los vínculos entre los miembros del equipo también viene de la mano del sentido de apropiación generado por el proyecto asociativo. Por ello, al analizar los aprendizajes fundados en los procesos asociativos, se asocia a:

(...) la identidad común, con diferentes grados de cohesión y a los sentidos atribuidos a las experiencias y a las expectativas del futuro (...). Ello se potencia si juega también la conformación de afectividad, de reconocimiento entre los integrantes. Entendemos que lo vincular, lo emocional interviene en la constitución del sujeto colectivo, proceso en el que los aprendizajes son vehiculizados y absorben en la experiencia dichos componentes (Machado, 2019, p.77).

Es decir que la apropiación, el sentido de pertenencia, el compañerismo y el estado emocional son características importantes en la vida cotidiana de las personas que se encuentran atravesadas por un sistema asociativo. Dichas características son compartidas en común por los sujetos que habitan dicho sistema, por lo que lo común supone “lo que se teje entre las personas y lo no propio-individual, en clave de sentido de pertenencia; es efecto de las interrelaciones en torno a las necesidades y los sentidos atribuidos a la experiencia colectiva” (Machado, 2019, p.48).

Investigación del vínculo-representación que logra AMIMBI en las familias y en las redes generadas en el barrio

Con respecto a este cuarto capítulo, se estudiarán de manera exploratoria los vínculos que AMIMBI ha establecido con las familias de los/as niños/as que asisten al Caif - buscando identificar qué representa AMIMBI más allá de la institucionalidad- así como también las relaciones entabladas con las redes institucionales y no institucionales que se encuentran insertas en el barrio. En este sentido, se tomarán en cuenta solamente las relaciones entre los vínculos y redes desde el punto de vista de la cooperativa.

Antes de examinar los vínculos y las redes establecidas por AMIMBI con las familias y las instituciones-o no- del barrio respectivamente, se definirán brevemente los conceptos vínculos y redes.

La definición de vínculo más acertada es la elaborada por el psiquiatra francés-argentino Enrique Pichon-Riviére (1985) la cual entiende al vínculo como “una estructura compleja, que incluye un sujeto, un objeto, su mutua interrelación con procesos de comunicación y aprendizaje” (p.10). Es decir que para el autor, para que se establezca un vínculo debe existir un emisor, un receptor, una codificación y decodificación del mensaje, donde el objeto y el sujeto interactúan retroalimentándose mutuamente.

Si bien dicha definición es un punto de partida para el relacionamiento de los vínculos que se quieren analizar, la definición más apropiada en esta investigación de los vínculos establecidos por el sujeto en estudio en relación al territorio en el que se encuentra inserto, es la de vínculo social.

Así, los vínculos sociales constituyen un eje fundamental para comprender la conformación de la vida en sociedad, es decir, a través de las relaciones que llevan a cabo las personas (Sánchez, 2008). En efecto, “los vínculos son concebidos, entonces, como una unidad mínima básica de configuración de la sociedad, a través de las cuales los individuos forjan sus relaciones y comportamientos” (Sánchez, 2008, p.209).

De esta manera, se entiende que los vínculos sociales son un soporte frente a las necesidades sociales que se perciben dentro de un territorio.

De acuerdo a esto, los vínculos entablados entre el Caif y los núcleos familiares de los/as niños/as que asisten al mismo se encuentran fuertemente entrelazados, ya que las familias ven al Caif como un centro de referencia y sostén frente a sus necesidades y demandas, según lo

percibido en las entrevistas realizadas.

Acá [en el barrio] se ha dado mucho de que han venido nueva población, muchas cooperativas de vivienda, muchos realojos, entonces creo que hoy por hoy el Caif es bastante conocido en el barrio y las familias se sienten parte de, además de que estamos todo el tiempo en esto de invitar...

(...)Entonces, esa posibilidad de que ya las familias se acerquen, participen de los talleres, de esta experiencia, y que los niños ya con dos años puedan estar en modalidad diaria¹⁴, creo que ha sumado mucho también (Entrevistada/o n.º 1, integrante de AMIMBI, 2023).

En concordancia, tanto el Caif así como las familias del barrio han desarrollado una apropiación dentro del espacio territorial. Es decir que AMIMBI, como sujeto colectivo, considera que el Caif es un lugar en donde las familias se sienten parte, siendo además un espacio de escucha y de contención. Esto último puede percibirse en el siguiente relato:

Acá se está mucho atrás de las familias, mucho. Tanto en Oportuna como en Inicial, todo el tiempo están atrás de las familias...“y por qué no vino... bueno, hoy no viene, pero sino mañana llamamos”, y si viene con alguna lesión se llama al médico... siempre están... Y yo creo que cada padre que viene está agradecido de cómo se manejan porque por eso mismo, de cómo se preocupan por el bienestar y la salud de los chiquilines (Entrevistada/a n.º 5, empleada de AMIMBI, 2023).

Así es que la cooperativa AMIMBI no funciona estrictamente como un ente institucional, ya que no se rige solo por las normas del Plan Caif de acuerdo a INAU, sino que todo el equipo apuesta en trabajar con las familias desde la empatía y la comprensión, promoviendo un espacio de diálogo y escucha, persiguiendo la búsqueda de lograr un vínculo saludable entre los mismos. Asimismo, se busca trabajar con las familias también fuera del horario educativo, por lo que se percibe la preocupación y dedicación del equipo en la profundización de los vínculos con las familias.

Por ende la estabilidad y fuerza generada en la relación vincular es “una combinación del tiempo, la intensidad emocional, intimidad -confianza mutua- y los servicios recíprocos que caracterizan a dicho vínculo” (Granovetter, 1973, como se citó en Sánchez, 2008).

Con respecto a las redes, se tendrán en consideración los aportes de Elina Dabas para

¹⁴ Con modalidad diaria se refiere a la asistencia diaria al caif, cumpliendo el horario correspondiente (de 8 a 12 horas y de 13 a 17 horas)

abordar las mismas. Asimismo, cabe destacar que dicha autora hace referencia a las redes sociales.

En este sentido, Dabas (2007) plantea que la red social es múltiple; está en perpetuo flujo; cambia su configuración permanentemente y permite distintas formas de abordaje.

Dichas redes surgen entre vínculos de personas y/u organizaciones con el fin de llevar a cabo prácticas de sostén, asistencia, acompañamiento, brindar recursos, entre otras, que permiten la posibilidad de generar nuevas experiencias de acuerdo a situaciones desconocidas que requieren de una intervención (Dabas, 2007).

Sin embargo, es importante resaltar que en este trabajo se habla de redes institucionales y comunitarias, que si bien los conceptos comparten aspectos en común, igualmente tienen sus diferencias.

Así, las redes institucionales y comunitarias tienen el propósito de actuar “como elementos instrumentales en la articulación de los heterogéneos intereses de los diferentes actores que interaccionan en el espacio público local” (Kinen, 2000, p.19). Esto quiere decir que la conformación de redes institucionales y comunitarias es fundamental para promover la participación y la colaboración entre diferentes actores en una comunidad. Estas redes pueden estar compuestas por instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, grupos comunitarios, líderes locales y otros actores relevantes. Dichas redes tienen como propósito fundamental facilitar la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores, con el fin de generar acuerdos y buscar soluciones conjuntas a los desafíos y necesidades de la comunidad. En otras palabras, estas redes son estrategias eficientes para articular los distintos intereses de los actores que interaccionan en el mismo espacio público, promoviendo la colaboración, la participación y la toma de decisiones colectivas, lo que contribuye a la construcción de comunidades más integradoras y democráticas.

Explicado entonces el concepto de redes sociales e institucionales, a continuación se pasará a detallar las redes de las que forma parte AMIMBI.

La cooperativa, en estos últimos años -a partir de su autogestión- ha fortalecido las redes con distintas instituciones del territorio, especialmente las vinculadas a la educación, la salud, la atención de situaciones de violencia basada en género, con equipos de realojos de la zona y con el Centro Comunal Zonal 9, así como también con vecinos/as que promueven los espacios de la alimentación -merenderos y ollas populares-.

En lo relacionado con la Primera Infancia, AMIMBI se encuentra articulando con otros dos Centros Caif que se localizan en la zona: Panambí y Pyporé. El primero cuenta con “atención diaria en los niveles 1 y 2, con un cupo de 36 niños y niñas en cada nivel, y 36 “díadas” (niños, niñas y junto a sus referentes adultos) en los talleres de Experiencias Oportunas”. El segundo “brinda atención diaria en los niveles 2 y 3 con un cupo de 24 y 30 niños y niñas respectivamente, y 54 díadas en los talleres de Experiencias Oportunas.”¹⁵

A su vez, a nivel territorial-interinstitucional funciona un Nodo Familias, el cual es un espacio de encuentro mensual en donde participan integrantes de diferentes programas y servicios de la zona. El Caif AMIMBI participa activamente de dicho espacio de articulación, siendo el mismo de intercambio para trabajar en conjunto propuestas para las familias a través de la mirada de diferentes áreas. Así como también diseñar estrategias de abordaje familiar, en caso de compartir situaciones en las que se puedan intervenir en conjunto. De acuerdo con esto y según Najmanovich (s/f), para comprender los fenómenos sociales es fundamental partir de un abordaje vincular, el cual comprende una dinámica de interacciones. En este sentido, particularmente el caif ha trabajado en el segundo semestre del año 2022, aportando al pienso y acompañando encuentros desarrollados en un punto estratégico del barrio Los Viñedos, el cual se encuentra a varias cuadras de distancia de la policlínica, con el objetivo de facilitar el acceso a algunos servicios de salud (a través de un Móvil de la IM) a las familias, generando instancias lúdicas y de apoyo escolar, entre otras actividades.¹⁶

En cuanto a los servicios de salud se cuenta con la Policlínica Municipal Punta de Rieles, ubicada en la calle Cno. Guerra 6950, con la cual se lleva a cabo el trabajo con las familias de la zona en lo que respecta a la promoción, prevención y seguimiento de la atención en salud. Asimismo, se mantiene una fuerte comunicación con las pediatras del centro en caso de que existan situaciones que ameriten el trabajo en conjunto. A su vez, dentro de la policlínica también funcionan otros servicios como la Comuna Mujer 9, que atiende a mujeres y disidencias víctimas de violencia basada en género. Se trata de un equipo multidisciplinario especializado, conformado por abogadas, psicólogas y trabajadoras sociales que brindan una atención psicosocial y jurídica integral, gratuita y confidencial. Dicho servicio se considera muy importante para la zona ya que habilita desde la proximidad

15 Extraído del Proyecto de Gestión del Centro Caif AMIMBI

16 Ibíd., nota al pie de página número 8

a que las mujeres puedan problematizar situaciones de violencia de género. Asimismo, otro de los equipos que tiene su base en la policlínica son las duplas del Programa de Acompañamiento familiar (PAF UCC) desde el que se brinda orientación a las familias sobre las prestaciones, programas y servicios a los que pueden acceder en sus territorios. Está dirigido a familias con mujeres embarazadas, niñas y niños menores de 4 años que presentan indicadores de posible afectación en su salud y que se encuentran en diversas situaciones de vulnerabilidad social¹⁷.

El Caif como centro ha trabajado con ambos servicios, de manera articulada y coordinada, ya sea en el abordaje en conjunto de situaciones familiares compartidas así como a partir de mutuas derivaciones de familias que requieren del espacio y acompañamiento del CAIF así como aquellas detectadas por parte del centro. ¹⁸

Por otra parte, en frente al centro Caif se encuentra la plaza “Mauricio Rosencof”, ubicada en la calle Perseo esquina Corona Boreal. El mismo fue un espacio postulado en varias ocasiones como propuesta de Presupuesto Participativo del Municipio F, no resultando electa. En el año 2020 el Municipio destinó fondos y es así que se construye la plaza. Espacio que es frecuentado por los/as vecinos/as a diario. La misma cuenta con una estación saludable, juegos para niños, niñas y una cancha multiuso. También hacen uso de este espacio las familias vinculadas con el Caif.

Con respecto a todas las redes mencionadas, Dabas, tomando aportes de Speck (1973), explica que el acto de participar en una red permite el vínculo de las personas, el cual lleva a una reactivación de la red vincular de todos los participantes. Además, proporciona distintas aperturas vinculares para el (re)conocimiento de los distintos actores que se encuentran operando en el territorio, en donde el vínculo permite una mejor interacción de todas las partes así como una mejor articulación de las mismas para los posibles trabajos en conjunto.

Concluyendo, se puede argumentar que la articulación e integración en el barrio y con las instituciones se ha fortalecido con la cooperativa porque esta promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad y las organizaciones/instituciones

¹⁷ Ibíd., nota al pie de página número 8

¹⁸ Ibíd., nota al pie de página número 8

locales. Asimismo, la cooperativa puede servir como un espacio de encuentro y diálogo que facilita la comunicación y el intercambio de ideas entre todos los involucrados.

Reflexiones finales

En este apartado se presentarán las reflexiones finales de la monografía final de grado en base al objetivo general de la misma, la cual comprendió: “Analizar cómo el proceso de autogestión de la cooperativa de trabajo AMIMBI incide sobre el fortalecimiento de la autonomía en una propuesta de trabajo asociativo/sujeto colectivo a estudiar, en el contexto del cooperativismo de educación en el Uruguay en el período comprendido entre 2021-2023”.

Según se ha podido observar en la investigación de este trabajo, la autogestión de la cooperativa surgió a partir del interés genuino de sus miembros por formar parte de ella. Así, la unión en torno a un mismo objetivo común ha demostrado ser una poderosa herramienta para fortalecer el sujeto colectivo y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

Asimismo, se logra identificar que la conformación de la cooperativa ha tenido un impacto significativo en el fortalecimiento del sujeto colectivo analizado, como se evidencia en los datos recabados de las entrevistas realizadas. La asignación de roles dentro del sistema cooperativo, tales como presidencia, secretaría, tesorería más la participación activa del resto de los/as socios/as ha fomentado la colaboración y la organización entre los miembros. El trabajo cooperativo ha demostrado la importancia de trabajar juntos/as hacia un objetivo común. La responsabilidad de cada socio/a en el proyecto ha fortalecido el compromiso y la participación de todos/as. De igual modo, se percibe que la autodependencia en la distribución de la partida económica por parte de INAU ha empoderado al grupo. Además, la capacidad de invertir en la mejora de la infraestructura del centro muestra el impacto positivo que la cooperativa ha tenido en el desarrollo y crecimiento del proyecto.

Por otro lado, también se advierte que el trabajo de forma más horizontal y colaborativa -esto es, el trabajo enfocado en la planificación y en la toma de decisiones en conjunto-, que ha establecido la cooperativa sin duda fortalece los vínculos dentro del equipo. En este sentido, se entiende que la comunicación abierta y la participación activa de todos los miembros son clave para lograr una colaboración efectiva y un crecimiento colectivo.

Por último, se visualizó a partir de las entrevistas realizadas que la colaboración entre los/as integrantes de la cooperativa ha dado lugar a un sentido de pertenencia y una identidad compartida. Además, el establecimiento de vínculos con otras cooperativas de trabajo ha fortalecido aún más a la cooperativa, consolidándola como un organismo asociativo sólido y

en crecimiento. Esta interacción y apoyo mutuo con otras cooperativas sin duda contribuirá al desarrollo y la sostenibilidad de su proyecto.

En lo que respecta a los objetivos específicos, se han formulado tres: Estudiar el proceso de involucramiento de los/as socios/as a nivel colectivo en el proceso de autogestión; Analizar cuál es el significado de la autonomía y la experiencia que se genera al conformar una cooperativa e Investigar el vínculo-representación que logra AMIMBI en las familias y en las redes generadas en el barrio. En relación al primero, se constata que cada socio/a ha podido involucrarse en el proceso de autogestión de la cooperativa de acuerdo a sus propios tiempos. Así, se visualizó que cada miembro ha atravesado diferentes aprendizajes, cuestionamientos, responsabilidades y desafíos en el trabajo cooperativo, haciendo que la diversidad de experiencias enriquezca el proyecto asociativo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha logrado visualizar que tanto la autonomía como la experiencia que ha generado el conformarse como cooperativa, ha logrado que los miembros de la misma se fortalezcan en sus relaciones tanto como grupo de trabajo, así como con otras cooperativas.

Por último, en lo que respecta al tercer objetivo específico, AMIMBI ha logrado establecerse como un centro de referencia para los/as niños/as con los/as cuales trabajan, las familias del barrio en el que se encuentra, así como con el barrio en sí mismo y con otros entes institucionales y organizaciones barriales.

Retomando ahora el objetivo general de este trabajo, en el mismo se analizó la autogestión de una cooperativa de trabajo vinculada a la educación inicial, comprendiendo los rangos etarios de 0 a 3 años. De la misma forman parte trabajadores/as que se encuentran vinculados/as a la educación formal -maestros/as de primera infancia, educadoras iniciales, psicóloga, trabajadora social, psicomotricista, auxiliar de cocina y auxiliar de limpieza-.

La posibilidad de elegir este centro como objeto de estudio fue debido al conocimiento de la existencia del Caif, a través del vínculo con la actual maestra referente del mismo. Surge así el interés por analizar el proceso de autogestión de dicho Caif, particularmente el proceso transitado para pasar a convertirse en una cooperativa de trabajo que se autogestiona, conociendo y analizando lo que ello implica.

En cuanto a las debilidades del trabajo realizado, se percibe en primer lugar que no se pudieron realizar entrevistas a integrantes de las familias con las cuales el Caif trabaja, por lo que el trabajo hubiera sido más enriquecedor teniendo la perspectiva de las familias sobre el

Caif en el trabajo con ellos/as y con los/as niños/as y el barrio.

También hubiera sido interesante analizar la perspectiva que tiene la cooperativa de trabajo Caif Betúm Detí¹⁹ sobre el trabajo de la cooperativa AMIMBI y si percibió que la misma sostiene una pedagogía crítica como otra forma de enseñanza y aprendizaje sobre los/as niños/as, sus familias y sobre el territorio.

Es de destacar como fortaleza la disposición en todo momento de las/os trabajadoras/as de la cooperativa para contribuir la realización de este trabajo, así como las entrevistas y el espacio y tiempo cedido de cada persona para llevar adelante esta investigación.

Por otro lado, también como fortaleza, se percibe que Uruguay tiene una rica historia a nivel de cooperativismo, siendo las cooperativas de trabajo unas de las más numerosas en nuestro país a nivel cooperativa- después de las cooperativas de vivienda-. Según ello, se entiende que la figura cooperativa es un modelo fuerte como sistema asociativo autogestionado en nuestra sociedad.

Como debilidad en la realización de esta investigación, se entiende, por un lado, la acotada información que existe en Uruguay con respecto a las cooperativas de educación, la cual actualmente tiene muy pocos antecedentes para indagar sobre el tema. Sin embargo, como fortaleza, dicha investigación puede ser vista de manera innovadora en cuanto al abordaje de dicha temática, ya que la misma puede dejar precedentes para futuras investigaciones relacionadas con el tema.

Como líneas para estudiar a futuro sobre este tema, sería pertinente ahondar en las relaciones que establece la cooperativa con otras cooperativas de trabajo vinculadas a la educación, especialmente las que se encuentran en la misma zona -si es que las hay-. A su vez, también sería interesante conocer cómo se desarrolla el modelo educativo que imparten con respecto a las familias y el barrio, en el sentido del impacto que puedan llegar a tener con estos últimos.

Asimismo, otro punto interesante a investigar sería si existe una vinculación de AMIMBI con la pedagogía crítica como forma de enseñanza y aprendizaje tanto con las familias de los/as niños/as que asisten a este centro Caif, como con los demás actores que se encuentran dentro

19 Ver más información en

<https://www.mapeosociedadcivil.uy/organizaciones/cooperativa-de-trabajo-betum-deti-caif-amimbi/>

del territorio. Esto es debido a percepciones personales que se sintieron en la mayoría de las entrevistas realizadas, ya que a grandes rasgos se comprende que la pedagogía crítica es un enfoque que busca “empoderar” a las personas y promover la justicia social a través de la educación. En el caso de la cooperativa AMIMBI, se ha observado que ésta se busca la transformación de la realidad de los/as niños/as y familias con las que trabajan así como el territorio en el que se encuentran, buscando modificar la realidad por medio de una educación más crítica, equitativa, justa e igualitaria.

Por último, como futura licenciada en trabajo social se cree interesante continuar estudiando sobre el modelo cooperativo en sí, así como también sobre las cooperativas de educación relacionadas al trabajo, las cuales hoy en día continúan en aumento, por lo que sería interesante estudiar y analizar este suceso.

Bibliografía

- Álvarez, M.; Brenes, A.;Burgueño, M.; Casas, A.;Machado,G.;Musto, L. y Rocco, B. (2014). *Capítulo II: “La extensión en movimiento: experiencias y reflexiones desde la práctica. Sujetos colectivos, Integralidad y Trabajo Social”*. En F. Ferrigno, M. Fry, M. López, A. Marssani y A. Riero (Comps.) *Ciencias sociales y extensión universitaria: Aportes para el debate*. (Vol.I.pp.71-104). *Equipo docente de la Unidad de Extensión y Actividades en el Medio de la Facultad de Ciencias Sociales*
- AAVV (s/f). *Manual para cooperativas de trabajo asociado*. Recuperado de:<https://fcpu.coop/manual-basico-de-cooperativas-de-trabajo/>
- Bauleo, A. (1970). *Ideología, grupo y familia*. Bs. As.: Kargieman
- Bertullo, J.;Castro, D.;Isola, G. y Silveira, M. (2004). *El cooperativismo en Uruguay*. Universidad de la República.Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM). UNIRCOOP. PROAS
- Bourdieu, P, Chamboredon, J y Passeron, J. (2004). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. 1º Edición. 1º Reimpresión. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Charlot, B. (2007). *La relación con el saber:elementos para una teoría*. Buenos Aires: Libros del Zorzal
- CUDECOOP, (s/f).*Guía para apoyar la formación de cooperativas a partir de la recuperación de empresas o reformulación de proyectos productivos*. Recuperado de http://www.cudecoop.coop/cudecoop/wp-content/uploads/2019/03/CUDECOOP_Guia-Empras-Recuperadas.pdf
- Dabas, E. Najmanovich, D. (2007). “Una, dos, muchas redes. Itinerarios y afluentes del pensamiento y abordaje en redes”. www.dircap.org.ar/Materiales/CursoRedes/una.doc
- D’Angelo Hernández,O.S. (2004). *Autonomía integradora y transformación social : el desafío ético emancipatorio de la complejidad*.CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. Recuperado de: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120822100925/angelo.pdf>

- Del Río, J. (1962). "Capítulo II. Cooperativas de Trabajo: Concepto-Orígenes". *Cooperativas de Trabajo*. Ediciones Intercoop
- Diana Menéndez, N. (2012). *El cooperativismo como desafío y como tensión : dinámicas horizontales en un colectivo de recolectores y recicladores de residuos sólidos urbanos*. *Estudios sociológicos del Colegio de México*, Vol. 30 (Núm. 89), pp.401-429. Recuperado de :
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/22230/CONICET_Digital_Nro.e992a653-0096-465f-bb20-d55fb8a6d1a9_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Frantz, W. (2001) *Educação e cooperação: práticas que se relacionam em Sociologias*, No 6, jul./Dez. Porto Alegre
- Fuente Viñas, A. M. et al. (2002) *Las cooperativas de enseñanza como tercera vía dentro de nuestro sistema educativo: las cooperativas de trabajo asociado. Percepciones de sus directivos*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Flury, J. (2011). *Narrar la experiencia con otros: aprendizajes hacia la autonomía en la práctica de la autogestión*. [Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales].
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3960/2/TFLACSO-2012JF.pdf>
- Guerra, P. (2013). *Un acercamiento teórico a la autogestión para comprender las prácticas de economía solidaria en América Latina*. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, No 61-62-63, pp.97-124. Recuperado de:
<http://www.ridaa.es/ridaa/index.php/ridaa/article/viewFile/93/91>
- Heras Monner Sans, A.I (2011). *Dispositivos y mecanismos de aprendizaje en proyectos de autogestión*. *Intersecciones en Comunicación* 5, pp.31-64.
<https://www.aacademica.org/ana.ines.heras/73.pdf>
- Hinkelammert, F. (1990). *Crítica a la razón utópica*. San José, Costa Rica. DEI
- INACOOP. (s/f). *Definición de cooperativa*. Recuperado de:
<https://www.inacoop.org.uy/aprendiendoa-cooperar>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. Editorial: Mc Graw Hill
- Kinen, E.N. (2000). *Redes institucionales y comunitarias en el ámbito público*

local.Colección Año VI Nro. 9, pp.11-25.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10247/2/redes-institucionales-comunitarias-ambito.pdf>

-Ley de las Cooperativas. (2008). Art. 99, Ley 18.407

-Machado, G. (2019). *Habitar las experiencias: aprendizajes y sociabilidad comunitaria en las cooperativas de vivienda por ayuda mutua*. Montevideo, Universidad de la República. CSIC : UCUR. Ediciones Universitarias

-Martí, P. (2011). *Legislación y fomento del cooperativismo en Uruguay. Esfuerzos espasmódicos, fragmentarios y reactivos*. Revista Estudios Cooperativos. Vol. 16-Nro 2. pp.10-27. UEC, UDELAR

-Mladenatz, G. (1969). *Historia de las Doctrinas Cooperativas*. Ediciones Intercoop

-Modonesi, M. (2010). *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismo y subjetivación política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO.

-Nahoum, B. (2013). *Algunas claves: reflexiones sobre aspectos esenciales de las cooperativas de vivienda por ayuda mutua*. Montevideo. Ediciones Trilce.

-Peixoto de Albuquerque, P. (2004). *Autogestión*. En A. D. Cattani [Org.] *La otra economía*. (pp.39-46). Editorial Altamira

-Portilla, C. M; Rojas, Z. A. F. y Hernández, A. I. (Noviembre, 2014). *Investigación Cualitativa: Una Reflexión Desde La Educación Como Hecho Social*. Docencia, Investigación, Innovación. Vol. 3 N° 2. Pp. 86-100. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/386517353/2192-7372-2-PB-1-pdf>

-Porto Goncalves, C. W. (2008). "De saberes e de territorios: diversidade e emancipacao a partir da experiencia latino-americana", en Ceceña, Ana Esther (coord.) *De los saberes de la emancipación y de la dominación*. Buenos Aires, 1era ed., Clacso, pp. 37-52

-Razeto M. L.(1998). "Factor C: la solidaridad convertida en fuerza productiva y en el factor económico", en: H. ORTIZ e I. MUNOZ (editores), *Globalización de la solidaridad. Un reto*

para todos, documentos presentados al Simposio Internacional realizado en Lima del 1 al 4 de julio de 1997, Lima (Perú), Grupo Internacional Economía Solidaria (GES) – Centro de Estudios y Publicaciones (CEP).

-Rebellato, J.L y Giménez, L. (1997). Ética de la autonomía: desde la práctica con la psicología con las comunidades. Montevideo. Editorial Roca Viva

-Rivero, S. (2018). Caracterización de las Organizaciones de la Sociedad Civil: el caso del Plan Caif-Uruguay. Revista Doxa Digital. 8 (14), pp.9-28.
<https://doi.org/10.52191/rdojs.2018.40>

-Sánchez Salcedo, J.F. (2008). “Los vínculos sociales como formas de regulación. Reflexiones sobre el poder de los vínculos en la sociedad colombiana”. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 17, núm. 34, pp. 204-234
<https://www.redalyc.org/pdf/859/85913301008.pdf>

-Sarachu, G. (2011). “Poder hacer autogestión: desafíos y rupturas necesarias desde las experiencias asociativas populares”. En Y. Acosta et ál. Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. (pp.199-215).Perspectivas interdisciplinarias. Montevideo, Trilce, Espacio Interdisciplinario-UR

-Stevenazzi, F. (2010). “Las cooperativas de educación hacia la educación cooperativa”. En F. de Torres, G. Sarachu y F. Stevenazzi (Eds.), Revista Estudios Cooperativos (Año 15 N 1. pp.72-79). Unidad de Estudios Cooperativos. UDELAR

-Sautu, R (2006). Manual de Metodología, construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires, Argentina. CLACSO

-Thwaites Rey, M. (2004) “La autonomía como búsqueda, el Estado como contradicción” Prometeo Libres. Buenos Aires, Argentina