



SÉPTIMO CONGRESO DE ECONOMÍA POLÍTICA
Departamento de Economía Política del Centro Cultural de la
Cooperación
Universidad Nacional de Quilmes

18 y 19 de octubre de 2022

“DEBATES EN LA HETERODOXIA EN ARGENTINA”

La formación de competencias
tecnológicas en cooperativas
*Resultados preliminares en base a
estudios de caso de cooperativas de
trabajo de la ciudad de Córdoba*

Juan Gabriel Vélez (CONICET-IEF/FCE/UNC)

La formación de competencias tecnológicas en cooperativas. Resultados preliminares en base a estudios de caso de cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba

Juan Gabriel Vélez¹

Resumen

El objetivo de la sostenibilidad en cooperativas de trabajo puede pensarse a través de la importancia que tiene la formación de competencias tecnológicas en estas organizaciones, especialmente en el caso en que las cooperativas se insertan en el mercado. Para ello, cumple un rol central la manera de organizar los procesos de trabajo en clave de autogestión. Comprendemos a las cooperativas de trabajo dentro de las organizaciones que componen la llamada Economía Social y Solidaria (ESS). Aquellas cooperativas que tienen inserción en el mercado, es decir, que venden allí la mayor parte de su producción, experimentan ciertas tensiones que tienen como origen las diferencias entre lógicas de competencia capitalista que dominan los mercados, y los propios principios organizativos de la cooperativa.

En este marco, la presente ponencia tiene como objetivo analizar el modo en que se desarrollan competencias tecnológicas al interior de cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba, desde una perspectiva que combina el enfoque del evolucionismo neoschumpeteriano con los aportes del campo de estudios de la ESS. Esta presentación se inscribe en el marco del proyecto de tesis doctoral, que consiste en una investigación de carácter cualitativo y que toma como estrategia los estudios de caso múltiples en cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba.

Palabras clave: cooperativas de trabajo – competencias tecnológicas – organización del proceso de trabajo

¹ Licenciado en Economía (UNC), Doctorando en Estudios Sociales de América Latina (UNC). CONICET – Instituto de Economía y Finanzas / Facultad de Ciencias Económicas / Universidad Nacional de Córdoba. Mail: juangavelez@mi.unc.edu.ar

1. Introducción

Las cooperativas de trabajo son un tipo de organización de la Economía Social y Solidaria (ESS) que se caracterizan por llevar adelante determinada actividad económica a partir de lógicas organizativas propias. Las cooperativas pueden estar presentes en numerosos rubros y tipos de actividad. En aquellos casos donde tienen mayor involucramiento en el mercado, se les presenta el desafío de sostener sus lógicas organizativas frente a la dinámica de mercados de competencia capitalista (Vázquez, 2022).

En la mayoría de los casos, las cooperativas presentan características similares a Pymes, en tanto cuentan con recursos financieros limitados, escalas de producción pequeñas y no tienen acceso a las tecnologías de producción más avanzadas. Sin embargo, su situación puede ser más compleja que la de las empresas. El conocimiento tecnológico presente en la producción y la organización de actividades económicas es frecuentemente elaborado en el contexto de empresas capitalistas. Ello establece una limitación para las cooperativas que repercute en diversas áreas de su funcionamiento, entre ellas en la propia gestión que no cuenta con muchas veces con conocimiento acorde a sus propias lógicas de funcionamiento. La menor capacidad financiera y la falta de competencias internas también lleva a dificultades en relación a la profesionalización de ciertas áreas de la organización.

Los anteriores elementos forman parte del debate por la sostenibilidad al interior de la ESS (Coraggio, 2011; Gaiger, 2008; Vázquez, 2010a). Las reflexiones respecto de esta discusión ponen en cuestión cómo definir la sostenibilidad, de qué modo alcanzarla, cuál es el rol del Estado en ello o cuáles son las condiciones meso o macroeconómicas que deben ser consideradas. Nuestra perspectiva con respecto a este debate es que la sostenibilidad para las cooperativas que venden su producción en determinado mercado, en el largo plazo, está ligada al desarrollo de competencias que le permitan consolidarse como unidades productivas. El rol del Estado y otros agentes es promover estos desarrollos de competencias y generar, junto a otros actores, las condiciones económicas e institucionales apropiadas para las cooperativas.

En esta ponencia, presentamos resultados parciales de una investigación en marcha sobre las cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba. A partir de un marco teórico

evolucionista neoschumpeteriano con aportes del campo de estudios de la ESS, llevamos adelante un conjunto de estudios de caso de cooperativas para analizar la manera en que son formadas las competencias tecnológicas. Esta tarea contempla dos niveles de análisis. Por un lado, ponemos el foco en los procesos internos de organización del trabajo y su potencial para generar las condiciones necesarias para la circulación, socialización e internalización de conocimiento tecnológico. Por otro lado, analizamos la manera en que las vinculaciones y redes donde se insertan las cooperativas tienen la capacidad de movilizar recursos para la formación de competencias internas a la cooperativa.

La ponencia se estructura del siguiente modo. En primer lugar, un apartado teórico para la revisión de conceptos evolucionistas y su posible utilización en el campo de la ESS. En el segundo apartado, explicamos el uso de la metodología de estudios de caso, así como los criterios utilizados para la selección de cooperativas. En tercer lugar, presentamos resultados preliminares en base al estado actual de la investigación. Finalmente, compartimos algunas reflexiones preliminares que surgen del análisis de los casos realizados.

2. Marco Teórico

La teoría evolucionista neoschumpeteriana considera a las empresas como un conjunto de rutinas. La idea de rutinas remite a cierto esquema repetitivo para llevar adelante las operaciones de la empresa que funcionan como heurísticas para la resolución del problema y que forman parte de la memoria organizacional de la firma (Nelson & Winter, 1982). Estas rutinas son el resultado de la interacción que se genera en una firma producto de su *estrategia, estructura y capacidades centrales* (Nelson, 2020). La *estrategia* en una empresa es un conjunto de compromisos que han sido asumidos y dónde queda definido cuáles son los objetivos a alcanzar y cómo serán realizados. Una estrategia razonable, coherente, se relaciona con una estructura a la cual legitima y define. Por *estructura* se entiende el modo de organización y de gobierno que tiene una empresa, la forma en la que realmente se toman las decisiones. Finalmente, las

capacidades centrales (*core capabilities*), vienen dadas por lo que una organización hace mejor.

Para mejorar su posición en un mercado, una empresa se enfrenta al desafío de buscar las mejores rutinas posibles, dando lugar así a un proceso de generación de variedad. Cuáles van a ser las mejores rutinas es algo que determina el ambiente institucional en el que se mueve la empresa, el mercado, donde opera un proceso de selección que reduce la variedad (Hodgson, 2007). Los criterios de este proceso son *ex-post* y no están asociados a ideas de eficiencia ni de progreso social (Morero, 2010), son el resultado de construcciones históricas y de las acciones pasadas de los agentes. La tendencia es que las rutinas “exitosas” tiendan a replicarse por la estructura económica – los procesos de imitación (Malerba, 2002; Nelson & Winter, 1982) – mientras que las otras desaparezcan.

Cuando una empresa modifica la forma en la que opera a nivel productivo u organizativo se produce un “quiebre” de rutinas, lo cual es equivalente a una innovación. Llamamos innovación a la aplicación de cualquier tipo de conocimiento novedoso para la organización en procesos productivos y organizativos (Motta & Morero, 2020). Para generar este quiebre de rutinas o innovar es preciso el recurso clave del conocimiento. En contraste con la visión ortodoxa de la economía – para la cual el conocimiento es equivalente a la información y como tal un bien intercambiable en el mercado –, esta corriente teórica pone el foco en los aspectos tácitos del conocimiento y las habilidades cognitivas necesarias para aprehenderlo (Cowan et al., 2000; Hodgson, 2007; Nelson & Winter, 1982). La importancia del conocimiento lleva a poner el foco en los procesos de aprendizaje en las organizaciones, la manera en que se convierte el conocimiento abstracto del ambiente en conocimiento concreto incorporado en sus procesos y productos (Nonaka & Takeuchi, 1995). Esto no sólo es asimilar información del exterior sino que implica la capacidad de aprovecharla, algo que en la literatura se conoce como capacidad de absorción (Cohen & Levinthal, 1990).

Lo anterior puede ser en buena medida sintetizado en el concepto de competencias tecnológicas (Dutrénit et al., 2020; Westphal et al., 1985). Esta refiere a las habilidades organizacionales y los recursos que permiten combinar conocimiento acumulado internamente en la firma con aquel que puede obtenerse de manera externa (Barletta

et al., 2014), y que permite gestionar el cambio tecnológico. Las competencias tecnológicas sólo son obtenibles a partir de esfuerzos explícitos (Bell & Pavitt, 1995), mediante usufructuar vinculaciones formales e informales con otras organizaciones.

En este marco, podemos estudiar a una empresa desde dos niveles de análisis que se corresponden con las dos fuentes que tiene el proceso de innovación (Motta & Morero, 2020). El primer nivel de análisis representa lo interno de la organización, esto es, las competencias acumuladas a lo largo del tiempo y los procesos de aprendizaje internos. Hacemos foco en la organización del proceso del trabajo cuyas características pueden facilitar u obstaculizar la circulación de conocimiento dentro de la organización, ello afecta al proceso de aprendizaje y al desarrollo de competencias tecnológicas. Seguimos aquí los aportes de Erbes, Roitter y Kababe (2014) quienes proponen diferenciar un conjunto de aspectos que hacen a la arquitectura de la organización del trabajo y que permiten definir dos tipos ideales de organización. Por un lado, la organización de tipo “taylorista” donde el trabajador no cuenta con autonomía, sino que se establece un esquema rígido y jerárquico de control. Por otro lado, las organizaciones de tipo “formativo” favorecen la autonomía del trabajador, su involucramiento en los procesos de organización del trabajo y la continua capacitación. Este último tipo de organización es más propensa a fomentar los procesos de aprendizaje internos y a favorecer la incorporación de conocimientos externos.

Un segundo nivel de análisis, debe considerar las interrelaciones que existen entre la empresa y su ambiente mediante las vinculaciones o las transferencias tecnológicas. La corriente evolucionista enfatiza el peso que tienen los sistemas de innovación (Lundvall, 2010) en donde las empresas, junto a otros actores, se benefician en aprendizajes de tipo interactivo. Esto tiene lugar en sistemas con determinadas configuraciones institucionales y culturales, en donde interactúan y están enraizadas (*embedded*) empresas, clientes, proveedores, organismos del sistema científico-tecnológico y el Estado (Malerba, 2002). El ambiente institucional, además, le da forma a las acciones e interacciones de los agentes en el marco de los sistemas de innovación.

Es fundamental señalar que los aportes de la economía evolucionista evolucionismo contienen un fuerte sesgo hacia la empresa capitalista, lo cual limita su potencial de análisis cuando queremos poner el foco en organizaciones económicas alternativas. Por ello, y en virtud de nuestro interés respecto a las organizaciones de la ESS, proponemos

aquí repensarlos en el marco de las características específicas de las cooperativas de trabajo. Sostenemos que las cooperativas se diferencian de las empresas capitalistas en la medida en que pertenecen a un subsistema económico particular, la Economía Popular (Coraggio, 2014), y que se orientan hacia la *reproducción ampliada de la vida* (Tiriba, 2014). Pensamos aquí a las cooperativas de trabajo como *emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados* (Vázquez, 2010a), cuyo objetivo apunta a la satisfacción de las necesidades de sus miembros y se caracterizan por mantener una alta vinculación con los actores de su territorio (Lima, 2009; Vázquez, 2010a).

3. Metodología

La presente investigación es de carácter cualitativo y utiliza como estrategia el estudio de caso múltiple (Schwandt & Gates, 2017; Yin, 1994). El fenómeno que se quiere estudiar requiere ser comprendido en su contexto y las características del mismo permite llevar a cabo entrevistas con los participantes, por lo cual es posible llevar a cabo estudios de caso en profundidad. Esta ponencia se inscribe en el marco de un proyecto de tesis doctoral² que está en realización. La investigación se circunscribe a la ciudad de Córdoba y para ella se están llevando a cabo estudios de caso de un pequeño conjunto de cooperativas de trabajo de variadas características.

El criterio para la selección de estas organizaciones parte de la caracterización que adoptamos respecto de las cooperativas de trabajo. Se trata de un tipo de organización que no necesariamente se corresponde con la forma jurídica establecida. Para superar algunos inconvenientes del enfoque meramente jurídico, buscamos incorporar los rasgos o características ideales que la literatura nos indica. Así, nos basamos en el trabajo de Gonzalo Vázquez (2010b) en torno a la convergencia en las ideas de trabajo asociado y trabajo autogestionado conceptualizadas en el campo de la ESS. El autor sintetiza estas ideas en la noción de Emprendimientos Asociativos de Trabajadores Autogestionados (EATA). También recuperamos los aportes de Lima (2009) específicos de cooperativas de trabajo. Por ello, consideraremos que una cooperativa de trabajo, en términos ideales, tiende a presentar las siguientes características: i) se trata de una

² El proyecto de tesis se titula “Desarrollo de competencias tecnológicas en cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba”, en el Doctorado en Estudios Sociales de América Latina (Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba).

unión voluntaria de trabajadores asociados con un objetivo colectivo que incluye la reproducción de las condiciones materiales de sus miembros (reproducción ampliada de la vida); ii) los medios de producción son colectivamente poseídos; iii) existen instancias participativas para la toma de decisiones en relación a la organización y la producción (autogestión); iv) se llevan a cabo actividades económicas para la producción y se venden, al menos en parte, al mercado para obtener ingresos monetarios; v) están presentes ciertos valores o principios ligados a la confianza, la solidaridad, la cooperación y la democracia. Por supuesto que los rasgos mencionados no están presentes de igual manera ni en la misma intensidad en todas las cooperativas de trabajo.

En base a tales criterios es preciso señalar que hay un conjunto de cooperativas que cumplen una función importante en torno a la organización del trabajo comunitario en ciertos territorios, y que quedan por fuera de la selección. Ello se debe a que la producción en estos casos está dedicada enteramente a actividades de autoconsumo como puede ser la atención de comedores y merenderos, o el trabajo de limpieza y saneamiento en algún barrio.

Tabla 1 – Cooperativas de trabajo de la investigación

Cooperativa	Actividad/Rubro - Características	Clasificación
<i>Abrapalabra</i>	Servicios lingüísticos: traducción, interpretación, cursos de idiomas. Formada en el 2015 por un colectivo de graduados de la Facultad de Lenguas (UNC). En la actualidad son 10 integrantes.	Tipo I
<i>La Tinta</i>	Medio de comunicación digital alternativo, contrahegemónico. Formado en 2016 por un grupo de jóvenes comunicadores con diferentes procedencias de activismo político, social, cultural y ambiental. Actualmente forman parte de la cooperativa más de 20 personas.	Tipo I
<i>MILGE</i>	Textil: ropa e indumentaria. Bordados, sublimación. Formada por un grupo de mujeres de barrio Villa El Libertador, obtienen la matrícula de INAES en 2011. Procuran la inclusión de mujeres en situación de violencia. Actualmente, son 13 personas que trabajan en el taller de la cooperativa.	Tipo II
<i>Calex</i>	Carpintería de aluminios, vidrios, construcción. La cooperativa nace en 2011, formada por expresidarios	Tipo II

	luego de ser liberados. Tienen su sede en barrio Arguello Norte. De manera estable, la cooperativa cuenta con 15 miembros, aunque el número total llega a 40.	
--	---	--

Fuente: elaboración propia.

Las cooperativas a las que se investiga se encuentran dentro de los rasgos característicos buscados y por tanto han sido seleccionadas para estudios de caso. Se llevaron a cabo entrevistas en profundidad semiestructuradas (tanto presenciales como virtuales, dado las condiciones impuestas por la pandemia) donde se indagó en aspectos relacionados a la organización y estructura del trabajo, historia, evolución en sus actividades, aspectos tecnológicos e innovativos, relaciones con la comunidad, entre otros. Las entrevistas fueron realizadas a distintos integrantes, desde fines del año 2020 hasta diciembre del 2021, desgrabadas y analizadas con la asistencia del software Atlas.ti. Además, se utilizaron otras fuentes de información como las redes sociales, el sitio web o las notas periodísticas acerca de las cooperativas en los medios de comunicación.

Cabe señalar que, dentro del universo de cooperativas de trabajo de Córdoba, hemos llevado a cabo una clasificación provisoria que permita dar cuenta de la heterogeneidad existente. Ha sido de nuestro interés estudiar casos de cooperativas que hayan surgido a partir de procesos novedosos, es decir, sin una historia previa de funcionamiento³, y que por ello hayan tenido que desarrollar competencias para funcionar.

Hemos establecido dos agrupamientos, las Tipo I y las Tipo II. Por un lado, están las cooperativas Tipo I donde la mayor parte de sus integrantes cuentan con formación universitaria (completa o incompleta), desarrollan actividades para la que cuentan con formación idónea y poseen competencias derivadas o de la educación formal o de la experiencia laboral previa de sus integrantes. Por otra parte, en las Tipo II tenemos las cooperativas que se asocian más a la noción de Economía Popular, donde la mayor parte de sus miembros son personas con poco nivel de estudios y cuentan con menores competencias previas en lo referido a la actividad laboral. Una consecuencia de esta clasificación es que encontramos en las cooperativas del primer tipo actividades o

³ El recorte metodológico propuesto deja afuera a las cooperativas que han sido creadas como consecuencia de un proceso de recuperación de empresas en quiebras.

segmentos de “mayor complejidad tecnológica”, mientras que en las segundas tenemos actividades o segmentos de baja o media intensidad tecnológica.

Para analizar la organización del trabajo de la cooperativa, tomamos como base las categorías propuestas por Erbes et al. (2014) pero redefinidas para considerar las particularidades en organizaciones de la ESS. De este modo, consideramos cinco dimensiones para este análisis:

- a. Autogestión. Intensidad de la participación de miembros en el gobierno de la cooperativa y en la definición del proceso de trabajo. Condiciones para la promoción de la democratización, existencia de instancias participativas, grado de involucramiento de los socios.
- b. Equipos de trabajo. Características del proceso de trabajo, asociación en las tareas, instancias de socialización de conocimientos y experiencias del trabajo.
- c. Adquisición/desarrollo de competencias. La existencia o no de planes para el desarrollo de competencias, la formación, la capacitación. Si hay o no diagnósticos de situación que anticipen las demandas de conocimiento. Si se diseña un sistema de capacitación o se establece la rotación entre puestos para ampliar la experiencia de los trabajadores.
- d. Flexibilidad. Grado de autonomía y respuesta ante situaciones imprevistas de parte del trabajador o equipos de trabajo.
- e. Autorregulación. Existencia de mecanismos, normas, reglas, acuerdos y su aplicación para asegurar la convivencia laboral, las metas de producción y la gestión. Características del sistema para la evaluación del desempeño individual o colectivo.

Debe notarse que, respecto de las categorías iniciales de Erbes et al., hemos modificado fundamentalmente la a. y la e. En el caso de Autogestión, reemplaza y fusiona las categorías de “Autonomía” y de “Involucramiento”. Descontamos que en una cooperativa – debido a que seleccionamos para el estudio de caso organizaciones que reúnen ciertas características – los trabajadores cuentan con autonomía y se involucran en los procesos de organización del trabajo. En todo caso, la pregunta pasa a ser en qué intensidad esto se da en cada caso.

Por otra parte, el concepto de Autorregulación es más apropiado para pensar la cuestión del proceso de trabajo en cooperativas. En esto seguimos a Calloway (2016) al establecer la necesidad de abordar esta dimensión en el trabajo autogestionado. La autorregulación, para nuestro caso, incluye las preocupaciones por productividad y eficiencia, asistencia y puntualidad, compromiso con objetivos de la cooperativa y la resolución de conflictos internos. Nos apoyamos también en un trabajo de conceptualización de los mecanismos observados empíricamente para la autorregulación por parte de cooperativas de trabajo (Cortiñas et al., 2017), donde los autores identifican cinco formas: i) autodisciplina individual; ii) regulación entre pares o ajuste mutuo; iii) supervisión directa o estructura jerárquica; iv) incentivos monetarios en la forma de sanciones y premios; y v) espacios de participación frecuente y amplio.

4. Resultados

Encontramos en todos los casos trabajados que se trata de cooperativas surgidas con posterioridad a 2010, aunque la consolidación haya llegado unos años más tarde. Como elemento en común, podemos señalar que, a partir del asociativismo de sus integrantes fundadores, los grupos comenzaron a gestionar la obtención de diversos recursos necesarios en cada caso: capital de trabajo, máquinas, información, cursos de capacitación, asistencia técnica y administrativa, entre otros. Las competencias administrativas y para la gestión fueron parte de los procesos de aprendizaje.

A nivel interno, observamos diferencias entre las *estrategias* y *estructuras* de los dos tipos de cooperativas investigadas. En lo que respecta a estrategia, las Tipo I tienen como objetivo constitutivo la generación de trabajo desde un esquema horizontal y fraterno, relacionado al activismo político-cultural que sus miembros practican de manera previa a la formación de la cooperativa. La estructura resultante se caracteriza por la centralidad de los órganos de gobierno de la cooperativa, fundamentalmente la Asamblea (de realización periódicas), y por la operativización de tareas a través de comisiones, grupos o el Consejo de Administración. El funcionamiento tiende a ser horizontal en el funcionamiento con un involucramiento mayoritario de los socios.

En las Tipo II, los objetivos que originan la cooperativa son la generación de empleo en el marco de brindar contención a los miembros en un contexto donde se encuentren discriminados o en situación de violencia. Respecto a la estructura, las figuras de autoridad, principalmente el presidente, son quienes tienen mayor visibilidad y peso en las decisiones de la cooperativa. Se realizan asambleas con frecuencia mensual, aunque las decisiones que se toman son de orden más bien operativos, o funcionan como espacios de encuentro para el trabajo, la socialización y la construcción de consensos. La estructura tiende a ser de carácter más vertical con una desigual participación de los asociados en la toma de decisiones y en el compromiso hacia la cooperativa.

Uno de los aspectos que sobresale del análisis tanto en estrategia-estructura como en la organización de sus procesos de trabajo (ver Tabla 2), es el contraste entre las Tipo I y las Tipo II en aspectos como la horizontalidad, la intensidad de la Autogestión y los mecanismos para la Autorregulación. Creemos que el principal elemento a considerar aquí es la heterogeneidad entre los miembros en cuanto a sus competencias, habilidades personales, experiencias previas, posesión de contactos, legitimidad entre compañeros, entre otras. En las Tipo II esto tiende a ser mucho mayor. Por lo tanto, una o pocas personas dentro de la cooperativa son las que concentran estos distintos aspectos y, como resultado, la estructura se caracteriza por ser más vertical. La contrapartida es un medio o bajo grado de involucramiento y compromiso del resto. Como consecuencia se observa la existencia de dispositivos para la autorregulación más basados en la supervisión directa o la estructura jerárquica.

En las instancias de capacitación y formación existe dificultad para la adquisición de competencias en torno a la gestión, la administración o el uso de tecnologías digitales, atribuible a falta de experiencia o de educación formal previa. Desinterés u obstáculos materiales para la asistencia a instancias de capacitación.

Tabla 2 – Características del proceso de organización del trabajo

Dimensiones de la organización del trabajo	Tipo I	Tipo II
<i>Autogestión</i>	Gobierno a través de la Asamblea de socios con frecuencia mensual, activa participación. Tareas operativas a cargo del Consejo de Administración con reuniones semanales. Definición del proceso productivo en las comisiones de trabajo por parte de los miembros involucrados. Instancias de socialización y participación, alto grado de involucramiento al asumir tareas dentro de la cooperativa.	Gobierno de la cooperativa concentrado en las autoridades y referentes. Realización de asambleas periódicas, mayormente abocadas a organización operativa, normas de funcionamiento. Definición del proceso productivo por parte de coordinadores o encargados. Instancias de participación para la socialización de conocimiento y la construcción de consensos.
<i>Equipos de trabajo</i>	Trabajo en comisiones o equipos de carácter colectivo, poseen alta autonomía. Existencia de instancias de intercambio y toma de decisiones colectivas.	Trabajo en forma colectiva con personas de mayor experiencia a cargo del proceso y de las decisiones. Se espera que las personas se formen también durante los trabajos.
<i>Adquisición / desarrollo de competencias</i>	Instancias externas de capacitación, socialización interna de conocimiento, asesoramiento externo en procesos administrativos, de gestión y en mejoramiento de la calidad de los procesos productivos. Baja rotación en las tareas.	Instancias de formación internas y externas, ciertas dificultades para la participación de todos. Apoyos externos de especialistas que no logran ser apropiados por la cooperativa. Cierta rotación en tareas.
<i>Flexibilidad</i>	Hubo una alta capacidad de adaptación al contexto de pandemia y la intensificación del trabajo virtual. Se demuestra capacidad para modificar procesos productivos ante nuevas modalidades de la demanda.	Ante mayor flujo de trabajo (mayor demanda), se convoca a socios menos activos. Adaptación a la pandemia con cursos y capacitaciones para desarrollar otras actividades.
<i>Autorregulación</i>	Combinación de diferentes mecanismos: Autodisciplina individual, acuerdos entre pares para la definición de tiempos de trabajos. Coordinadores designados en las diferentes comisiones de trabajo.	Utilización mayormente de mecanismos jerárquicos o de supervisión para el trabajo.

Las fuentes externas de innovación

En los casos analizados, los vínculos establecidos por parte de las cooperativas con otros actores han sido de suma importancia para el cumplimiento de sus objetivos. Su inserción en redes vinculadas a la ESS⁴ les ha permitido acceso a diferentes recursos claves.

De manera preliminar, podemos trazar ciertas particularidades de las vinculaciones que establecen las cooperativas en el marco de redes más amplias en torno a la ESS. Como elemento en común, las numerosas dificultades iniciales en la constitución de las cooperativas buscan ser resueltas a partir de prácticas colaborativas y asociativas con otros actores, así como las vinculaciones entabladas con organizaciones de apoyo a la ESS del ámbito privado y del ámbito estatal.

Las particularidades de cada cooperativa (características, sector en el que se insertan, dinámicas propias de ese mercado y sus actores relevantes, etc.) están reflejadas en las vinculaciones específicas que llevan adelante, así como en las redes de las que son partes. Es común encontrar que se asocian a redes profesionales o de otras organizaciones del rubro, que tengan vinculaciones con determinados espacios políticos afines o con ciertas organizaciones solidarias con las que comparten un territorio.

Hay redes de apoyo a la ESS formadas tanto por dependencias del Estado como por parte de organizaciones de la ESS que son de carácter más general, es decir, no son específicas del tipo de actividad o características de las cooperativas en cuestión.

Desde el Estado, el apoyo a cooperativas puede formar parte de estrategias y planes de política pública que apuntan a la generación de trabajo o la contención para grupos sociales de sectores populares, discriminados o en situación de violencia. Tanto en Argentina como en diferentes países de la región, la ESS ha sido por momentos un ámbito privilegiado en políticas de empleo. En los casos estudiados, se destaca el nivel

⁴ Diversos trabajos han dado cuenta – por ejemplo, Herzfeld (2019) y Matonte Silva (2017) – que alrededor de los emprendimientos de la ESS es común encontrar un entramado de actores que intervienen en favor del desarrollo de esos emprendimientos socioeconómicos. Incluye a organizaciones de la ESS, movimientos sociales, Universidad y personas vinculadas a ella, dependencias del Estado y organismos no gubernamentales. Herzfeld, inspirándose en el modelo de innovación social (Lévesque & Mendell, 2003), propone comprender estas redes como un sistema de innovación de la ESS.

de colaboración del Estado con las cooperativas, es especial con aquellas del Tipo II. Los recursos obtenidos han sido: maquinarias, herramientas, capital de trabajo; financiamiento con tasas subsidiadas; capacitaciones, formaciones; compras públicas. No se trata necesariamente de una situación armoniosa ya que la relación con el Estado puede implicar cierto nivel de conflictividad en negociaciones y reconocimiento para el acceso a tales recursos como capital de trabajo.

En el caso de las cooperativas estudiadas, se destacan los vínculos con organismos descentralizados del Estado como INAES o INTI, y con distintas secretarías a nivel provincial y municipal abocadas a la Economía Social o a la Economía Popular. Una función que cumplen estos actores estatales es la de ser intermediarios con otras dependencias públicas y otros actores (Universidad, empresas) para facilitar el acceso a recursos.

Por fuera de los organismos estatales, la ESS ha desarrollado un sistema propio de apoyo a partir de organizaciones de segundo grado (federaciones o confederaciones de cooperativas), y otras instituciones cuya finalidad es fomentar la Economía Social y Solidaria a través de prestar recursos específicos de este campo. En el desarrollo de la investigación, algunos actores que han sobresalido aquí han sido: el Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos (IMFC), el Instituto para el Financiamiento de Cooperativas de Trabajo (IFICOTRA), el Banco Credicoop, la Asociación Mutual Carlos Mugica.

Es interesante destacar que estos actores que conforman una red de apoyo a la ESS tienen un rol clave en organizar esfuerzos desde diferentes espacios. Una de las funciones que comúnmente ejercen es la coordinación de la acción de organizaciones sociales, personas vinculadas a la universidad, militantes. Los motivos que fundamentan estas colaboraciones, que frecuentemente son de carácter voluntario, son un aspecto a destacar en el ámbito de la ESS. Ello marca un contraste con las lógicas desplegada en el marco de sistemas de innovación empresariales, por ejemplo.

Un aspecto clave en el análisis es la cuestión de la capacidad de absorción de las cooperativas. Como es de esperar, las del tipo I tienen ventajas para lograr movilizar el conocimiento que obtienen de la interacción con otros actores para desarrollar

competencias internas. En las del Tipo II se observan casos donde las vinculaciones con otros actores se vuelven frecuentes para suplir competencias que la cooperativa no logra desarrollar.

El rol del Estado como comprador es clave en la sostenibilidad de las cooperativas porque puede promover una demanda estable que permita desarrollar competencias en la cooperativa y le permita su crecimiento. Esto ha sido así para dos de los casos ya que las demandas han sido progresivamente crecientes en su complejidad, lo que llevó a la necesidad de mejorar procesos en la cooperativa, fundamentalmente en la calidad del trabajo.

5. Conclusiones

Nuestro punto de partida ha sido plantear un marco teórico evolucionista con la suficiente flexibilidad para permitirnos analizar otro tipo de actor, como son las cooperativas de trabajo. Este marco no ha permitido avanzar en el objetivo propuesto de analizar la formación de competencias tecnológicas, a partir de considerar los procesos internos y externos en las cooperativas. Aunque contamos con resultados parciales de una investigación en proceso, hemos podido realizar las siguientes observaciones.

En primer lugar, aunque existan ciertos rasgos comunes en las cooperativas de trabajo estudiadas, las diferencias en torno a la heterogeneidad de sus integrantes se vuelven factores importantes para explicar los contrastes mencionados en estrategias, estructuras y en el proceso de organización del trabajo.

En segundo lugar, para todas las cooperativas de la investigación han resultado claves los recursos obtenidos a partir de sus vinculaciones con otros actores. Estos han favorecido el desarrollo de competencias, aunque de manera desigual. Aquí juego un rol clave la capacidad de absorción de la cooperativa. En las Tipo II, las vinculaciones con el Estado (el cual ha sido su comprador o cliente) constituyen un activo valioso que les permite desarrollar competencias específicas para la prestación de servicio o la producción de bienes. El desafío no resuelto para estas cooperativas, es el de formar competencias en lo administrativo y en la gestión. O bien esas competencias no están

presentes en la cooperativa y son suplidas por la colaboración externa, o están concentradas forzosamente en un único miembro de la cooperativa.

Las redes de apoyo a la ESS realizan una colaboración vital a las cooperativas estudiadas. Los actores que participan de ellas son heterogéneos, así como sus intereses en con la ESS. Por su importancia para el desarrollo de competencias en cooperativas, es necesario profundizar en su estudio en futuras investigaciones.

Finalmente, el estudio de caso múltiple que está siendo realizado nos permite poner a prueba la utilidad de abordar aspectos tecnológicos e innovativos de las cooperativas de trabajo a partir de un marco teórico evolucionista adaptado a las especificidades de las mismas. Los resultados parciales nos indican que estos conceptos son apropiados, aunque reste trabajo en términos de avanzar en estos y otros estudios de caso para poder comparar los diferentes resultados obtenidos.

Bibliografía

- Barletta, F., Pereira, M., Robert, V., Suarez, D., & Yoguel, G. (2014). Innovación y desempeño económico a nivel de firma. Una perspectiva evolucionista. *Tópicos de la teoría evolucionista neoschumpeteriana de la innovación y el cambio tecnológico*, 1, 319-356.
- Bell, M., & Pavitt, K. (1995). The development of technological capabilities. En *Trade, technology and international competitiveness* (Vol. 22, pp. 69-101).
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 128-152.
- Coraggio, J. L. (2011). La sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria. *Otra Economía*, 2(3), 41-57.
- Coraggio, J. L. (2014). Una perspectiva alternativa para la economía social: De la economía popular a la economía del trabajo. En J. L. Coraggio (Ed.), *La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas* (pp. 165-194). Universidad Nacional de General Sarmiento.

- Cowan, R., David, P. A., & Foray, D. (2000). The explicit economics of knowledge codification and tacitness. *Industrial and corporate change*, 9(2), 211-253.
- Dutrénit, G., Torres, A., & Vera-Cruz, A. (2020). Procesos de aprendizaje y construcción de capacidades tecnológicas en el nivel de empresa. En *Teoría de la innovación: Evolución, tendencias y desafíos* (pp. 265-302). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Erbes, A., Roitter, S., & Kababe, Y. (2014). El rol de la organización del trabajo en el desarrollo de procesos de aprendizaje. *Tópicos de la teoría evolucionista neoshumpeteriana de la innovación y el cambio tecnológico*, 1, 287-317.
- Gaiger, L. I. (2008). A dimensão empreendedora da economia solidária: Notas para um debate necessário. *Otra Economía*, 2(3), 58-72.
- Herzfeld, C. L. (2019). *Innovación y actores no convencionales: El caso de una cooperativa de trabajo innovadora* [Trabajo Final Integrador, Universidad Nacional del Litoral].
<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5181/TFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hodgson, G. M. (2007). *Economía institucional y evolutiva contemporánea*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias
- Lévesque, B., & Mendell, M. (2003). Las empresas de economía social ¿generan mayores innovaciones sociales que las empresas de otro tipo? *Vuoto, M.(Comp.) Economía social. Precisiones conceptuales y algunas experiencias históricas*, 157-196.
- Lima, J. C. (2009). Cooperativas de Trabajo. *Diccionario de la otra economía*.
- Lundvall, B.-Å. (Ed.). (2010). *National systems of innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning*. Anthem Press.
- Malerba, F. (2002). Sectoral systems of innovation and production. *Research policy*, 31(2), 247-264.
- Matonte Silva, A. C. (2017). *Harina del mismo costal: Análisis de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados y los entramados socio-económicos*

solidarios que conforman el sector agroalimentario del trigo en Santa Rosa, Uruguay

[Maestría, Universidad Nacional de General Sarmiento].

https://base.socioeco.org/docs/tesis_matonte.pdf

- Morero, H. (2010). Sistemas de Innovación y competitividad de las empresas. *Astrolabio*, 5, 185-200.
- Motta, J., & Morero, H. M. (2020). La moderna teoría de la innovación y sus antecedentes en el pensamiento económico. En D. Suarez, A. Erbes, I. Álvarez, & F. Barletta (Eds.), *Teoría de la innovación: Evolución, tendencias y desafíos. Herramientas conceptuales para la enseñanza y el aprendizaje*. UNGS-UCM.
- Nelson, R. R. (2020). ¿Por qué las empresas difieren y cómo eso importa? En D. Suárez, A. Erbes, & F. Barletta (Eds.), *Teoría de la innovación: Evolución, tendencias y desafíos. Herramientas conceptuales para la enseñanza y el aprendizaje* (pp. 71-102). Universidad Nacional de General Sarmiento; Ediciones Complutense.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). An evolutionary theory of economic change. *Cambridge, Mass. and London, Belknap Harvard*.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Schwandt, T. A., & Gates, E. F. (2017). Case study methodology. En *The Sage handbook of qualitative research*. SAGE Publications Inc.
- Tiriba, L. (2014). Pedagogía(s) de la producción asociada: ¿hacia dónde camina la economía popular? En *La economía social desde la periferia: Contribuciones latinoamericanas* (pp. 195-224). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Vázquez, G. (2010a). *El debate sobre la sostenibilidad de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados*.

Vázquez, G. (2010b). *La sostenibilidad de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados: Perspectivas y aportes conceptuales desde América Latina*.

Universidad Nacional de General Sarmiento.

Vázquez, G. (2022). Aportes para pensar y actuar en la gestión de las organizaciones autogestionadas. *Otra Economía*, 15(27), 33-48.

Westphal, L. E., Kim, L., & Dahlman, C. J. (1985). *Reflections on the Republic of Korea's acquisition of technological capability*.

Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods* (2nd ed.). SAGE Publications.