

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL FACULTAD REGIONAL AVELLANEDA

## TRABAJO AUTOGESTIVO EN LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE Y LOS SERVICIOS INFORMÁTICOS. CARACTERÍSTICAS SECTORIALES Y TRAYECTORIAS LABORALES EN COOPERATIVAS

*Gisela Gagliolo / Ivana Iavorski Losada / Lucila Somma / Vanina Simone*

Documento de Trabajo N° 12

Avellaneda, enero de 2021

*DOCUMENTO DE TRABAJO*

ISSN: 1851-0930

**LABORATORIO M.I.G.**

Monitoreo de Inserción de Graduados



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL  
FACULTAD REGIONAL AVELLANEDA**

**TRABAJO AUTOGESTIVO EN LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE Y LOS  
SERVICIOS INFORMÁTICOS. CARACTERÍSTICAS SECTORIALES  
Y TRAYECTORIAS LABORALES EN COOPERATIVAS**

Gisela Gagliolo / Ivana Iavorski Losada / Lucila Somma / Vanina Simone

Documento de Trabajo Nº 12

Avellaneda, enero de 2021



**LABORATORIO MIG**  
Monitoreo Inserción de Graduados



#### **AUTORIDADES DE LA FACULTAD REGIONAL AVELLANEDA.**

*Decano:* Ing. Jorge Omar Del Gener

*Vice Decano y Secretario de Vinculación Tecnológica:* Ing. Enrique María Filgueira

*Secretario Académico:* Lic. Luis Alberto Garaventa

*Secretario General:* Ing. Roberto Bartolucci

*Secretario Administrativo:* Ing. Sebastián Matias Blasco

*Secretario de Ciencia, Tecnología y Posgrado:* Mg. Ing. Lucas Gabriel Giménez

*Secretario de Cultura y Extensión Universitaria:* Ing. Oscar Lopetegui

*Secretario de Planeamiento:* Ing. Héctor Ariel Báez

*Secretario de Gestión:* Ing. Luis Muraca

*Secretario de Obras e Infraestructura:* Arq. Guido Camilli

*Secretario de Relaciones Institucionales:* Ing. Antonio Luciano Vettor

*Secretario de Bienestar Universitario:* Sr. Julián Nehuen Saragüeta

#### **RESPONSABLE DE LA EDICIÓN**

Laboratorio MIG (Monitoreo de Inserción de Graduados)

Facultad Regional Avellaneda - Universidad Tecnológica Nacional

Ramón Franco 5050 - (1874) Villa Domínico - Buenos Aires - Argentina

Tel: (54 11) 4217-1991 - Interno 240

Email: [mig@fra.utn.edu.ar](mailto:mig@fra.utn.edu.ar)

<http://www.fra.utn.edu.ar/mig>

**ISSN: 1851-0469 (VERSIÓN IMPRESA)**

**ISSN: 1851-0930 (VERSIÓN EN LÍNEA)**

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS .....	6
3. APROXIMACIONES A LA ECONOMÍA SOCIAL.....	8
3.1. <i>Las cooperativas y su experiencia. Tensiones y articulaciones entre economías</i> .....	12
4. COOPERATIVAS DE TRABAJO. COOPERATIVISMO Y AUTOGESTIÓN EN ARGENTINA, UN BREVE RECORRIDO.....	15
4.1. <i>De “grupos que saben hacer el trabajo” a cooperativas de trabajo</i> .....	18
5. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE Y SERVICIOS INFORMÁTICOS.....	25
5.1. <i>Demanda de trabajo en el sector cooperativo</i> .....	27
6. LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARRERAS DE COMPUTACIÓN, INFORMÁTICA Y SISTEMAS .....	33
6.1. <i>Roles de género en cooperativas productoras de TIC</i> .....	34
7. REFLEXIONES FINALES.....	40
8. BIBLIOGRAFÍA.....	43

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Documento de Trabajo es producto del Proyecto de Investigación y Desarrollo 4743 de la Universidad Tecnológica Nacional “Ingenierías y Tecnologías en el campo de la economía social. Un análisis sobre la vinculación institucional y el desarrollo profesional en cooperativas de trabajo productoras de tecnologías de la información y la comunicación en el AMBA” (2017-2019).

El mismo procura promover un acercamiento desde una institución universitaria dedicada a la formación de profesionales del campo de las ingenierías, hacia los actores de la economía social y solidaria (ESS) que intervienen en la producción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Con tal fin, se recupera la experiencia del Laboratorio de Monitoreo de Inserción de Graduados/as (MIG) de la Facultad Regional Avellaneda (FRA) en torno al seguimiento de graduados/as y los estudios de los sectores demandantes de estos/as profesionales, y se avanza en la exploración y descripción de un campo de desarrollo profesional poco analizado desde el ámbito académico de las ingenierías.

Los estudios sobre inserción profesional de graduados/as tecnológicos/as no han generado hasta el momento información específica sobre la participación de estos/as profesionales en el campo de la ESS. Esta vacancia motiva la necesidad de orientar este proyecto al ámbito de la economía en el que se produce y comercializa tecnología a partir de experiencias asociativas formalizadas como cooperativas de trabajo.

En tanto experiencias de trabajo autogestivo, el valor generado en el marco de una cooperativa de trabajo pertenece a la totalidad los/as asociados/as y su redistribución y apropiación se resuelve a partir de los mecanismos propios de gobierno/gestión y toma de decisiones. En ese sentido, la adopción de la forma jurídica cooperativa de trabajo, supone para sus asociados/as modalidades de desarrollo profesional, responsabilidades y derechos diferenciales respecto de aquellos recorridos laborales en empresas de capital. Aunque cabe resaltar que, las cooperativas de trabajo orientadas a la producción de TIC, específicamente las del sector del software y servicios informáticos (SSI), constituyen experiencias recientes, teniendo en cuenta la historia del cooperativismo en Argentina. Además, presentan cualidades diferenciales respecto de otras experiencias de surgimiento de cooperativas de trabajo (especialmente aquellas que se identifican como surgidas a partir de la crisis 2001/2002). Puede señalarse que, al igual que en las empresas de capital se trata de un sector fuertemente “masculinizado”<sup>1</sup>, los informes correspondientes a la cámara empresaria reportan apenas entre un 35% y 21% de mujeres trabajadoras en el sector y de éstas sólo el 34% en áreas de desarrollo (CESSI-OPSSI, 2018).

---

<sup>1</sup> Nos referimos con el término “masculinizado” no solo a la presencia mayoritariamente de varones sino también a las características de esta actividad vinculadas a roles de género que dificultan el acceso a mujeres y feminidades, situación que se expresa en segregación horizontal. Para más información ver Maffia, 2008; Segato, 2013.

Teniendo como objetivo general identificar las particularidades y características de este sector en la industria del software, se seleccionaron para su análisis cuatro cooperativas<sup>2</sup> ubicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) que forman parte de la Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo de Tecnología, Innovación y Conocimiento (FACTTIC). En cuanto a las cooperativas estudiadas, si bien no es posible establecer comparaciones cuantitativas, la presencia de mujeres también es muy reducida, pues suman tan solo 15 asociadas sobre un total de 77 integrantes (19.5%). De estas 15 asociadas 9 desempeñan tareas en áreas de desarrollo. Sin embargo, en las cuatro cooperativas se observa un incipiente diseño y construcción de políticas con miras a la incorporación de asociadas al área de producción. Estas políticas se expresan en búsquedas activas de nuevos/as asociados/as orientadas específicamente a mujeres y feminidades. Una de las hipótesis que orienta esta indagación parte de entender que las directrices que marcan los valores del cooperativismo y la presumible horizontalidad en la organización del trabajo autogestivo pueden resultar facilitadoras para la inserción de mujeres formadas en áreas técnicas y para su desarrollo profesional. En ese marco se analizan, desde una perspectiva de género, las características de la inserción y participación de las mujeres en este ámbito, dando cuenta de las motivaciones que orientan estas políticas activas de incorporación de mujeres y feminidades, así como las reflexiones que se promueven en el marco de la gestión interna de las cooperativas de trabajo.

El propósito del presente documento es sistematizar y difundir los resultados obtenidos. En primer lugar, se desarrollan las características del trabajo de campo y consideraciones metodológicas del estudio. En segundo lugar, se presentan los antecedentes y debates en torno a nociones como “economía social”, “cooperativismo” y “trabajo autogestivo”.

Luego se describen las características del cooperativismo en Argentina en general y la conformación de cooperativas de trabajo dedicadas a la producción de software y servicios informáticos. En cuarto lugar, se exponen algunas características sobre la “industria” del software: número y tamaño del sector, así como los perfiles educativos y laborales demandados. En ese marco se analiza la composición de las cooperativas en estudio y las trayectorias formativas y laborales de los y las profesionales que se desempeñan en ellas. Por último, se desarrollan los antecedentes analíticos acerca de la masculinización de la industria del software y de los espacios formativos vinculados al sector. Estos antecedentes aportan al análisis de los sentidos atribuidos a asimetrías y roles de género en las cooperativas en estudio.

---

<sup>2</sup> Se trata de cuatro empresas cooperativas que en términos generales desarrollan software a medida siguiendo los estándares actuales de metodologías ágiles. Asimismo, arman equipos de staff augmentation para diversos proyectos.

## 2. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

El Laboratorio MIG viene desarrollando investigaciones de manera sistemática en lo que respecta al seguimiento de graduados/as y estudiantes de la FRA, en esta oportunidad a partir de una propuesta con fines exploratorios se recuperan las experiencias del equipo de investigación desarrolladas en torno a los análisis de demanda. Es decir, de las características de los ámbitos demandantes de ingenieros/as a partir de un estudio cualitativo que se sustenta en la combinación de dos fuentes de datos. Por un lado, fuentes secundarias que permiten una aproximación al trabajo en la economía social y avanzar en una descripción de las particularidades, características y representaciones del cooperativismo dentro de la industria del software y los servicios informáticos. Por el otro, fuentes primarias recolectadas a partir de entrevistas en profundidad realizadas a informantes claves pertenecientes a cuatro cooperativas, con el fin de adentrarnos en el origen de esas cooperativas de trabajo, su composición, formas de organización y gestión, así como conocer algunas experiencias y recorridos laborales de asociados/as al interior de las mismas y dentro del sector.

En la siguiente tabla se resumen algunos datos relevados durante el trabajo de campo en el año 2019. Las cuatro cooperativas de trabajo forman parte de FACCTIC.

COOPERATIVAS	Año de origen	Año de registro en INAES	Nº asociados/as
Canal	2010	2014	24
Geo	2007	2007	21
Deve	2007	2011	11
Era	2011	2017	21

**Cuadro 1.** Datos generales de las cooperativas seleccionadas para el estudio.

**Fuente:** Elaboración propia basada en la información del relevamiento, 2019.

Esta entidad FACCTIC de segundo nivel (federación) se crea en 2007. Para el año 2018 ya nucleaba diecinueve (19) cooperativas, doce (12) de las cuales se encontraban en el Área Metropolitana de Buenos Aires<sup>3</sup>. Estas cooperativas se crearon entre los años 2002 y 2015 y fueron progresivamente incorporándose a la Federación. A excepción de una cooperativa que cuenta con casi 200 asociados/as y tres sedes en diferentes provincias del país, las cooperativas del AMBA están compuestas por un promedio de 16 asociados/as y se distribuyen en un rango que va de 24 a 7 integrantes.

---

<sup>3</sup> Las restantes cooperativas se encuentran en las ciudades de Rosario, Bariloche, Santa Fe, Tandil, Río Cuarto y Concepción del Uruguay.

El trabajo de campo consta de la visita a tres de las cooperativas seleccionadas y se realizaron doce entrevistas a informantes clave durante el año 2019. Se hicieron entrevistas individuales y grupales. Cuatro estuvieron orientadas a indagar en las trayectorias de formación y desarrollo de las cooperativas de trabajo, su composición interna y las formas de organización y gestión que fueron adoptando a lo largo del tiempo. Dos de esas entrevistas fueron grupales y dos individuales. El resto de las entrevistas, o sea las otras ocho, fueron entrevistas individuales semiestructuradas orientadas a recuperar las trayectorias formativas y laborales de asociados/as de estas cooperativas. Cabe resaltar que, si bien los/as asociados/as entrevistados/as fueron propuestos/as por las mismas organizaciones, se consensuaron algunos criterios de selección que permitieran obtener una heterogeneidad de experiencias. En ese sentido, encontramos trabajadores/as con distinta antigüedad dentro de la cooperativa, diversidad de tareas, así como de participación en espacios, comisiones y áreas de vinculación institucional, pertenecientes a ambos géneros (en iguales proporciones, cuatro mujeres y cuatro varones), y en una franja etaria que va de los 24 a los 46 años, aunque el grueso de las y los entrevistados tienen menos de 30 años de edad (seis de los ocho). Si bien la paridad en la representación por género de los/as entrevistados/as no guarda proporción con la composición al interior de las cooperativas indagadas -más allá de sus diferencias las cuatro cooperativas juntas muestra una tasa de feminidad de sólo el 20%-, su selección se sustenta en la necesidad de detectar cuáles de esas diferencias o particularidades estaban cruzadas por cuestiones relativas a la asignación de roles y tareas basada en esquema tradicional de división sexual del trabajo.



### 3. APROXIMACIONES A LA ECONOMÍA SOCIAL

La denominada Economía Social y Solidaria (ESS) constituye un campo de la economía en el que se congregan un amplio y heterogéneo espectro de actividades, formas de organización, conceptualizaciones, perspectivas y prácticas orientadas a lograr la satisfacción de necesidades individuales y colectivas. Se trata de uno de los tres subsistemas que hacen a la provisión de bienes y servicios en la sociedad mundial contemporánea. El sistema económico al que hacen referencia autores como Coraggio (2007) está conformado por los siguientes subsistemas: de la economía capitalista o privada, basado en la reproducción y acumulación de capital; el subsistema de la economía estatal o de provisión por el Estado de bienes públicos o privados; y el subsistema de la ESS que, poniendo la primacía en las personas, desarrolla prácticas para la satisfacción de necesidades promoviendo valores y principios en pos de la conformación de una sociedad más justa.

En términos generales, se puede afirmar que las actividades generadas en el marco de la ESS persiguen el interés por la reproducción de la vida, diferenciándose de ese modo de las economías de capital (Coraggio, 2007; Pastore, 2010). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Economía Social y Solidaria se refiere a organizaciones y empresas que, basadas en principios de solidaridad y participación, producen bienes y servicios. Es decir, persiguen a la vez objetivos económicos y sociales. “La economía social promueve valores y principios que se centran en las necesidades de las personas y su comunidad. En el espíritu de la participación voluntaria, la autoayuda y la independencia, y a través de los medios de las empresas y organizaciones, busca equilibrar el éxito económico con la justeza y la justicia social desde el nivel local hasta el mundial” (OIT, 2010: IV).



Figura 1. Objetivos sociales y económicos combinados en la ESS.

Fuente: OIT (2020).

Algunos/as autores/as proponen distinciones entre Economía Social, Economía Solidaria y Economía Social y Solidaria, y establecen diferencias.

Monzón y Chaves en su informe, *La economía social en la Unión Europea*, proponen la siguiente definición sobre la Economía Social: “Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando, y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos, o se llevan a cabo en todo caso mediante procesos democráticos y participativos de toma de decisiones. La economía social también agrupa a aquellas organizaciones privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios no de mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden apropiarse los agentes económicos que los crean, los controlan o los financian” (2012:23). Esta conceptualización distingue entonces al interior de la Economía Social un subsector de mercado, y un subsector productor alejado de las normas y fundamentos del mercado.

Mientras que Coraggio (2011) sostiene, “llamamos Economía Social a las prácticas que van construyendo segmentos crecientemente organizados por trabajadores asociados que siguen esa lógica reproductiva sobre la base material de la economía popular, que es hoy parte subordinada de la economía capitalista. Se trata de organizar un subsistema orgánico de economía socialmente consciente de los lazos intersubjetivos, intercomunitarios en diversas escalas y de las relaciones sociales y con la naturaleza que se van institucionalizando, que entra en tensión con la economía del capital y la economía pública junto con las cuales constituye una contradictoria economía mixta” (2011: 247-248).

Por otro lado, en torno a la Economía Solidaria encontramos a Gómez y Urbiola Solís (2009) que la definen como aquella que comprende todas las actividades de producción, distribución y consumo que contribuyen a la democratización de la economía con base en el compromiso de los ciudadanos/as, sin considerarla como otro sector de la economía, sino como iniciativas que provienen de sectores organizados de los más diversos<sup>4</sup>. Por su parte Caillé (2009) considera que es posible encontrar una diversidad dentro de las definiciones de Economía Solidaria, que se parece más a un calidoscopio que a un sistema bien definido. Allí se encuentran tanto a quienes creen que la economía solidaria tiene como vocación reemplazar integralmente al capitalismo<sup>5</sup>, en la línea desarrollada por

---

<sup>4</sup> Entre ellos grupos que fomentan un consumo ético, iniciativas del feminismo, grupos que promueven el uso de una moneda local o formas sociales de propiedad, empresas comunitarias de servicios, mutuales, cajas solidarias, cooperativas.

<sup>5</sup> Esta perspectiva prima fundamentalmente en los países latinoamericanos donde el desempleo es alto y estructural, y los/as teóricos/as tienen una fuerte tradición marxista -al igual que en una parte de la intelectualidad de izquierda de Europa, sobre todo en Francia-. Se trata “de que progresivamente, desde la base hasta la cúspide, desde las cooperativas locales y los sistemas de intercambio local hasta el comercio

Coraggio (2011), como a los que creen que representa una nueva forma de economía mixta<sup>6</sup> al estilo de Gómez y Urbiola Solís. El autor denomina a estas dos posiciones como “complementarista” y “sustitucionalista” o “reformista” y “revolucionaria” respectivamente.

Siguiendo esta línea descrita por Callié, la Economía Social y Solidaria para Coraggio resulta de la articulación de la economía social y con la economía solidaria, y se constituye como un modo de producción alternativo al capitalista. Desde esta perspectiva se trataría de una instancia superadora que afirma que otro mundo y otra economía son posibles. Se parte “del reconocimiento de las prácticas de trabajo mercantil autogestionado y del trabajo de reproducción de las unidades domésticas y comunidades mediante la producción de valores de uso (en el límite: prácticas de sobrevivencia) y de admitir que la inclusión por vía del empleo en el sector capitalista ya no es una opción factible para las mayorías” (Coraggio, 2007 en Coraggio 2009: 8).

Se plantea así, que toda economía es una construcción social y política, y se construye una nueva conceptualización de lo económico considerando que no puede existir fuera de la naturaleza, sin lo material, pero tampoco fuera de lo simbólico, la cultura y la política. Negar este elemento para el autor ha mostrado ser destructivo de la vida.

En las líneas precedentes se ha procurado dar cuenta de que las nociones de “economía social”, “economía popular” y “economía solidaria” integran un vasto debate y campo de reflexión que, de ningún modo se pretende mostrar exhaustivamente, por un lado, porque excede los objetivos de este trabajo, y por otro, porque supondría un trabajo en sí mismo. Sin embargo, resulta pertinente recuperar algunas cuestiones que atraviesan este debate que permiten ubicar el universo de estudio de las cooperativas de trabajo que producen software y sistemas de información dentro del subsistema de la ESS al que refiere Coraggio (2007) o dentro de la economía social.

En primer lugar, este debate deja planteado que toda economía es una construcción social y política, y, por tanto, construye una conceptualización de lo económico inscripto en la vida social. Retomando a Fernández Álvarez (2015), se puede reconocer que estas conceptualizaciones están atravesadas por el debate acerca de “la racionalidad económica”, en el sentido de una única racionalidad instrumental. Así, permiten dar cuenta de “la heterogeneidad de formas que hacen a la economía real cuyas lógicas no se reducen a una racionalidad instrumental de la adecuación medios-fines sino a otros principios como la reciprocidad, la redistribución o la reproducción de la vida.” (Fernández Álvarez, 2015). Partiendo entonces de la idea de que aquello que organiza “lo económico” no se reduce a una única racionalidad, sino a diferentes lógicas que lo organizan, el conjunto de autores que se presentan anteriormente postulan múltiples

---

ético a escala mundial, la economía solidaria sustituya pura y simplemente al capitalismo e introduzca, de este modo, una mundialización radicalmente “otra” (Callié, 2009: 19).

<sup>6</sup> Bajo esta última acepción el autor remarca que la economía solidaria no tendría vocación de abolir el mercado o el Estado sino de tener un lugar justamente allí donde tanto el mercado como el Estado fallan. “Una economía que ya no articularía únicamente economía de mercado y economía pública, sino que, dejando subsistir estas dos lógicas, las pondría al servicio del sector asociativo” (Callié, 2009: 20).

formas en que estas lógicas se intersectan, tensionan o convergen constituyendo campos en los que inscriben entidades y organizaciones como: empresas de capital, entidades estatales, emprendimientos autogestivos, empresas públicas, organizaciones de la sociedad civil y cooperativas o mutuales. En este sentido, para Coraggio (2009), las cooperativas de trabajo no integran la Economía Solidaria (ver figura 2), entendida como la intersección entre: economías pública, empresarial privada y popular, que compondrían la economía mixta.



**Figura 2.** La economía solidaria en la economía mixta.

**Fuente:** Coraggio (2009: 16).

En segundo lugar, más allá del campo en que estos autores inscriban a las cooperativas, se subraya la heterogeneidad de prácticas económicas que se articulan en la economía real y por tanto la multiplicidad de lógicas que atraviesan las prácticas económicas de las cooperativas en estudio.

### 3.1. Las cooperativas y su experiencia. Tensiones y articulaciones entre economías

Tomando como punto de partida las reflexiones acerca de las prácticas económicas que hacen a la economía real, y sin ánimo de asignarlas a categorías fijas, resulta necesario situar las prácticas de las cooperativas en estudio en el campo de las múltiples economías. Es por ello que en este apartado se presentan un conjunto de prácticas que permitirían dar cuenta de las intersecciones entre campos como “la economía empresarial” o de capital y la “economía social”. La clave de este análisis es dar cuenta de las múltiples lógicas que orientan esas prácticas, y con ello apartarse de la tarea de “etiquetarlas” y asignarlas a una u otra economía.

En las cuatro cooperativas en estudio se hallaron dos prácticas que podrían dar cuenta de la complejidad de estas intersecciones / articulaciones / tensiones entre la lógica de la economía de capital y el desarrollo autogestivo de las cooperativas. Por un lado, un tipo de tarea muy demandada en el sector es la contratación de personas para “escribir código”. Se trata de una tarea que muchas veces realizan “freelancers”, pero también una demanda de trabajo para estas cooperativas que no siempre puede ser rechazada. Es así que en algunas de estas entidades se registran posiciones divergentes respecto de tomar o no estos trabajos y cómo hacerlo. Para una de las cooperativas *“es una forma de tercerización con la que no estamos de acuerdo. (...) Entonces tratamos de manejarnos de esta forma: proyectos o traes el desarrollo de tu página web y te la hacemos. O tenemos con algún cliente un sistema fijo que todos los meses lo mantenemos”* (coop. Geo<sup>7</sup>).

Sin embargo, otra de las cooperativas planteaba que: *“conseguís laburo de este estilo que es más fácil de conseguir, un laburo a destajo donde vos decís a alguien yo tengo una persona que está laburando para vos ocho horas por día todos los días, vos decile qué hacer (...) así se maneja mucho las empresas (...) para tener en cuenta las empresas como Glovo mucho del crecimiento es porque labura de esa manera. Bueno, nosotros teníamos personas solas y con el tiempo nos dimos cuenta que no servía eso. Porque ahí había una cuestión de aislamiento, un montón de cuestiones... estaba muy pegado también de lo que se generaba después de guita respecto a la persona. Entonces había toda una dinámica de cosas que hacía que no funcionara muy bien el modelo ese, pero era lo que podíamos conseguir. (...) viéndolo ahora, no vendemos personas, vendemos grupo”* (coop. Canal).

Así entonces, una contratación que sería “fácil” de obtener -porque las grandes empresas demandan mucho este tipo de trabajo- puede resultar incompatible con los objetivos de la cooperativa. En algunos casos rechazadas de pleno para proponer otras formas de producir y en otras adaptadas a la gestión y objetivos de la cooperativa. Aún con diferentes estrategias para sostener lógicas propias que promuevan el crecimiento profesional de sus asociados/as y no la reproducción acrítica del conocimiento ajeno, o el trabajo colectivo y cooperativo en lugar de la extracción de trabajo individual. Ambas cooperativas, con estrategias diferentes, se posicionan, tensionan o negocian con prácticas laborales de la economía de capital.

---

<sup>7</sup> Se aclara que se reemplazaron los nombres de las cooperativas indagadas por nombres de fantasía: Canal, Geo, Deve y Era.

En el mismo sentido se relevaron preocupaciones acerca de la composición de los clientes de las cooperativas. En un contexto de fuerte devaluación del peso (el estudio se desarrolló durante los años 2018 y 2019) y en un sector que se caracteriza por la ubicuidad del trabajo (en el sentido de que gran parte de la tarea puede hacerse de forma remota) y la demanda de trabajos por parte de empresas extranjeras era muy significativa. Como lo exponen los/as asociados/as de la cooperativa Canal, *“La gran mayoría son todos clientes de afuera, nosotros estamos vendiendo los equipos a gente que está del otro lado del mundo, que maneja los proyectos desde allá (...) es como una característica del sector. Igual eso uno puede elegir digamos, potenciarlo o no, trabajar más local”* (coop. Canal).

En el mismo sentido que se señala anteriormente, las estrategias de cada cooperativa son diferentes para tratar con esta lógica del mercado transnacionalizado. Mientras que para algunas cooperativas es una suerte de concesión coyuntural, como lo señalan en la entrevista un asociado de Geo: *“Digamos que las políticas económicas del país también nos han llevado a trabajar un poco para afuera como para poder compensar. Pero hasta el 2015 nuestros acuerdos eran, trabajar exclusivamente o casi exclusivamente. (...) Para el sector nacional”* (coop. Geo).

Otras van encontrando estrategias diferentes para articular el trabajo intercooperativo local y de ese modo captar la demanda de trabajo: *“Si, el ochenta, te diría hoy el noventa por ciento del trabajo es lo que se llama el staff augmentation, que es ofrecemos servicio de desarrollo a empresas, entonces son contratos largos, tratamos de armar equipo, gracias a FACTTIC hay un cliente muy grande en Canadá. (...) Y bueno después **mucho de los trabajos como te digo hoy por hoy son intercooperativos porque nos dimos cuenta que es la única forma para mantener la estructura que queremos y la dinámica de negocio que queremos, es la única forma que nos permite escalar, hoy en día es la única”*** (coop. Deve).

El “trabajo intercooperativo” refiere a la práctica de compartir proyectos grandes o que demandan muchas horas de trabajo entre varias cooperativas. Más adelante se analiza en detalle esta estrategia para dar cuenta de la manera en que estas cooperativas gestionan su crecimiento en un sector dinámico que demanda mucho trabajo.

Así, las demandas del mercado de capital pueden ser muchas y variadas, pero en todos los casos estas cooperativas consiguen resolver qué trabajos hacer, cuáles no, si trabajan o no para empresas extranjeras, y cómo resolver dentro de la lógica del cooperativismo aquellas demandas que es necesario aceptar.

La gestión interna de las cuatro entidades se sostiene en un esquema de espacios colectivos de toma de decisión. Sin embargo, cada una de las áreas mantiene un cierto grado de autonomía en la toma de decisiones respetando los acuerdos alcanzados por el colectivo. Muchas veces estos acuerdos deben ser revisados, o bien porque el mercado coloca nuevas situaciones o por transformaciones en la dinámica interna de la cooperativa. Uno de los asociados de Canal explicaba cómo resolvía el área comercial aquellas demandas que podrían apartarse de los valores de la cooperativa: *“(...) las veces que nos han llegado trabajos tan fuera de nuestros valores... Por algo tenemos (...) un informe de misión y valores, entonces eso le sirve como guía al comercial (...) viene alguien y dice ‘quiero hacer un sitio para vender armas’ y obviamente no es compatible.*

*Pero nada eso, pocas veces han llegado momentos que haya tenido que venir el comercial a la asamblea y decir, 'che, ¿lo hacemos o no lo hacemos?', generalmente puede tomar la decisión él mismo y tampoco se han acercado muchos sabiendo que somos cooperativa al querer hacer cosas macabras" (coop. Canal)*

En el relato de ese asociado se explicita que el hecho de ser cooperativa de trabajo también es un indicador para el mercado de capital, "sabiendo que somos cooperativa" hay demandas que no llegan. En el caso de las cuatro entidades refirieron que explican a sus clientes que son una cooperativa. Tal como lo manifiestan, en general, a los clientes no les genera ningún tipo de valoración negativa esta figura jurídica, de hecho, se señala que en algunos casos produce curiosidad la gestión interna. Sólo mencionaron el caso de un banco norteamericano con filial en Argentina, que por reglamentación interna de la empresa no contrata cooperativas.

Si se analizan estas prácticas a la luz de la noción de economías múltiples, es posible reconocer en ellas las tensiones y articulaciones que estos proyectos autogestivos van tejiendo con la economía de mercado. El factor de la devaluación del peso, y la creciente demanda de trabajo desde el extranjero les ha planteado sin duda un escenario que requirió desplegar nuevas estrategias. Un asociado de Deve explica que en ese punto la Cámara empresaria resultó útil: *"(...) obviamente que en el mundo de CESSI (Cámara Empresaria) se manejan otros códigos, otras cosas. Pero bueno, creo que se puede convivir, creo que hay trabajo para todos. He asistido a charlas muy interesantes en CESSI, más que nada de la parte legal que muchas veces... y más cuando trabajas con gente de otro país, donde a veces firmás contratos que no sabés que estás firmando" (coop. Deve).*

En el caso de otra de las cooperativas en estudio, la estrategia fue contactar cooperativas del extranjero y así integrar este mercado dinámico y sostener su proyecto autónomo. Sin duda, son muchas, múltiples y dinámicas las estrategias que estas entidades despliegan. Sin ánimo de pretender agotar en este trabajo su descripción y análisis, se deja planteada la heterogeneidad de lógicas que sostienen a las economías reales y el interés por su análisis más que por tipificarlas y asignarlas a una u otra economía.

#### **4. COOPERATIVAS DE TRABAJO. COOPERATIVISMO Y AUTOGESTIÓN EN ARGENTINA, UN BREVE RECORRIDO**

Considerando las particularidades descriptas anteriormente, en el imaginario sociológico la expresión ESS designa, entonces, un espacio plural -no libre de tensiones- que incluye tanto a las cooperativas y mutuales institucionalizadas, reguladas y registradas en Argentina por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), como otras formas asociativas alternativas surgidas como respuesta al crecimiento de los niveles de pobreza, los problemas de empleo y la precariedad laboral, situaciones que se agudizaron a partir de la década de 1990 (Pastore, 2010). Tales como, microemprendimientos asociados vía financiación; redes de comercio justo y consumo responsable; empresas recuperadas; la agricultura familiar; las organizaciones de la sociedad civil o el voluntariado.

En un informe del INAES (2011) se presenta a la ESS bajo estas características: a) la defensa de la primacía de las personas y del trabajo sobre el capital; b) la gestión autónoma y democrática; c) la adopción de formas asociativas (estén o no legalmente formalizadas); d) la adhesión voluntaria y no excluyente; e) no lucrativas, se priorizan las personas y el trabajo sobre el capital en el reparto de excedentes. (Roitman, 2011).

En términos generales, los principios que regulan la actividad cooperativa y el mutualismo establecen, entre otros aspectos<sup>8</sup>, que la membrecía debe ser abierta y voluntaria “sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa”, y que su funcionamiento está bajo el control democrático de sus miembros. Los/as asociados/as tienen iguales derechos de voto. Asimismo, se establece que se trata de organizaciones autónomas de ayuda mutua y controladas por sus miembros.

A nivel internacional cabe destacar la presencia de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) fundada en Londres en 1895, que en la celebración de su centenario en 1995 elabora una nueva definición de cooperativa, así como formula los Principios y Valores Cooperativos a partir de la Declaración de Identidad Cooperativa. Allí se expresa que una cooperativa es “una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada” y entre sus principios encontramos los de afiliación voluntaria y abierta; control democrático de los miembros; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; sentimiento de comunidad. Con respecto a la mirada de la ACI sobre la región cabe destacar que en su Conferencia de 2009 consideró al continente latinoamericano como la región de “más rápido crecimiento” en términos de nuevas cooperativas y membrecía.

---

<sup>8</sup> La Alianza Cooperativa Internacional ratificó los principios basales de Rochdale, formulados como los siete valores cooperativos: 1) La adhesión voluntaria y libre de sus miembros. 2) La gestión democrática. 3) La participación económica de los miembros en la creación y el control del capital. 4) Autonomía e independencia. 5) La educación y la formación de los socios. 6) La intercooperación en el sistema de cooperativista. 7) Compromiso con la comunidad.



El movimiento cooperativo en Argentina fue impulsado por los inmigrantes del siglo XIX y durante casi un siglo se orientó principalmente al desarrollo de cooperativas agrarias y de consumo. El desarrollo en las zonas urbanas fue más lento hasta la primera mitad del siglo XX en que se registran numerosas cooperativas de consumo, de provisión, de servicios públicos, de crédito, seguro y de vivienda. Recién finalizando la segunda mitad del siglo XX las cooperativas de trabajo comienzan a tener mayor presencia en la ESS. Sin embargo, el marco jurídico para estas organizaciones data de 1973 con la sanción de la Ley 20.337.

Su crecimiento e importancia fue significativo hasta la irrupción de la última dictadura militar (1976), donde el número de cooperativas empezó a declinar (Montes y Ressel, 2003). Aunque a partir de los años ochenta, con la vuelta de la democracia, se comienza a identificar al movimiento cooperativo como un actor cuyas actividades e intereses pueden impulsar el desarrollo nacional y regional.

La década del noventa significó un nuevo escenario para el desarrollo de las cooperativas, por un lado, el proceso de privatización de empresas públicas que vivió el país dejó un escaso margen de desarrollo, quedando relegadas a áreas y espacios geográficos donde la eficiencia económica no primaba. Por el otro, el aumento del desempleo y la precariedad laboral produjeron que la cantidad de cooperativas de trabajo se triplicará hacia finales de la década del noventa y siguiera creciendo, como se observa la siguiente tabla.

Tipo	1927-1998	1999-2004	2005-2009	2010-2012	Total Activas
Agropecuaria	548	272	550	125	1495
Consumo	37	9	24	72	142
Crédito	66	90	105	37	298
De provisión	218	228	478	133	1057
Seguros	17	-	-	-	17
S. Públicos	1046	52	67	15	1180
Vivienda	520	348	760	108	1736
Trabajo	579	2538	7473	4487	15077
<b>Total</b>	<b>3031</b>	<b>3537</b>	<b>4977</b>	<b>4977</b>	<b>21002 (*)</b>

(\*) No se incluyen las cooperativas de segundo y tercer grado (156) ni las cooperativas sin clasificación (10).

**Cuadro 2.** Cooperativas activas por tipo y periodo de matriculación.  
**Fuente:** Elaboración propia con base en el padrón de cooperativas del INAES (Acosta et. at. 2013).

Efectivamente, el sector de las cooperativas de trabajo ha vivido un cambio importante en su composición a partir de mediados de los años noventa al incorporarse organizaciones como las empresas recuperadas o experiencias informales surgidas al

calor de la crisis del empleo<sup>9</sup>. También se incorporan a este sector, en la última década, nuevas cooperativas creadas en el marco de programas estatales de empleo, promoción del desarrollo local y políticas de inclusión social de los sectores históricamente excluidos del mercado laboral.

Las entidades registradas bajo la forma jurídica de cooperativa de trabajo engloban múltiples y variadas experiencias, como se señaló anteriormente, que van desde: empresas recuperadas, entidades creadas bajo fomento estatal a través de planes sociales específicos, asociaciones autogestivas de profesionales que prestan servicios o trabajadores y trabajadoras cuya forma de organización del trabajo (para la producción o prestación de servicios) es autogestionada.

Las cooperativas de trabajo constituyen un fenómeno singular dentro del cooperativismo internacional y latinoamericano. Así como señala Lima (2009), todas estas experiencias heterogéneas tienen como fundamento el trabajo como elemento de posesión y de gestión colectiva. Sin embargo, este autor distingue dentro de esta categoría a las “cooperativas de trabajo” de las “cooperativas de producción industrial” refiriéndose con las primeras a las entidades que realizan prestación de servicios personales especializados, en general constituidas por profesionales, y con las segundas a las que producen bienes como resultado del trabajo colectivo (Lima, 2009). Más allá de estas u otras distinciones es posible definir las en general como asociaciones voluntarias de trabajadores/as que se organizan bajo la forma jurídica de cooperativa, y constituyen una empresa de la cual todos sus integrantes son socios/as y participan de los procesos decisivos, así como del resultado de la labor colectiva.

En ese sentido, es que la idea de trabajo autogestivo es otra categoría que atraviesa los debates sobre la definición de estas entidades. Si bien la idea de autogestión supone procesos más amplios vinculados a la democracia directa, suele estar asociada a estas formas cooperativas. Sin la intención de entrar en esos debates se selecciona un sentido de autogestión, retomando a Ruggieri (2009), el cual la entiende como: *“la gestión de los trabajadores sobre una unidad empresarial prescindiendo de capitalistas y gerentes y desarrollando su propia organización del trabajo, bajo formas no jerárquicas. En otras palabras, autogestión significa que los trabajadores imponen colectivamente las normas que regulan la producción, la organización del proceso de trabajo, el uso de los excedentes y la relación con el resto de la economía y la sociedad”* (Ruggieri, 2009:29).

Así entonces, en esta amplia gama de entidades que adoptan la forma jurídica de cooperativas de trabajo y que organizan el trabajo de forma autogestiva se encuentran incluidas aquellas cooperativas de trabajo que producen tecnologías, más

---

<sup>9</sup> Una empresa recuperada es una empresa de gestión colectiva de los/as trabajadores/as con origen en una empresa anterior de gestión privada. El fenómeno de las empresas recuperadas de los años 90 se caracteriza por la puesta en marcha por los/as trabajadores/as de empresas quebradas, legítima o fraudulentamente, frente al peligro cierto de ser arrojados/as a la desocupación estructural generada a partir de las políticas regresivas neoliberales, hegemónicas en ese tiempo. En ese sentido, es que se distinguen de los procesos de autogestión en los que se enmarcan las cooperativas aquí analizadas, por tratarse de posturas más bien ofensivas en contextos favorables al desarrollo de prácticas cuestionadoras del capitalismo, y políticamente concebidas como tales (Universidad de Buenos Aires: 2005).

específicamente software y sistemas de información. En el apartado siguiente se recorren los procesos de formación de las cooperativas estudiadas atendiendo al momento en que estas asociaciones productivas de variado origen adoptan la forma jurídica de cooperativa de trabajo.

#### **4.1. De “grupos que saben hacer el trabajo” a cooperativas de trabajo**

Las cuatro cooperativas de trabajo incluidas en este estudio tuvieron variados recorridos previos antes de adoptar esta forma jurídica. En todos los casos se trataba de experiencias de trabajo autogestivo con diverso origen que, por motivaciones que también las distinguen, decidieron convertirse en cooperativas. Así, uno de los socios fundadores de la cooperativa Canal nos explicaba que *“(...) las cooperativas de este estilo, nacen de grupos que ya son productivos, de grupos que ya saben hacer el trabajo que hacen, pero que no tienen alrededor todas las cosas que se necesitan para ser una empresa. O sea, la parte financiera, la parte administrativa, cosas que se necesitan para funcionar como una empresa...”* (coop. Canal).

Así como lo señala este entrevistado, en los cuatro casos se originaron como grupos que *“ya sabían hacer el trabajo que hacen”*. La formación vinculada a este “saber hacer el trabajo” de las personas que integraban estos grupos es variada. En algunos de ellos predominan estudiantes universitarios de carreras de sistemas y afines, y en otras personas autodidactas, algunas de ellas activistas del software libre. La mayoría de estos grupos de trabajo desarrollaron sus actividades por varios años antes de conformarse como cooperativa de trabajo.

Las cooperativas Geo y Deve surgen de espacios de militancia del software libre, en el caso de Geo continúa actualmente produciendo primordialmente software no privativo, mientras que Deve amplió las tecnologías con las que trabaja en función de la demanda de sus clientes hacia otros lenguajes y plataformas. Para ambas la elección de conformar una cooperativa ha sido temprana, aunque, tal como lo narra una de las socias fundadoras de Geo, no tenían experiencia en la formación y gestión de cooperativas.

*“Geo surge de los grupos de militantes del software libre. (...) Entonces en aquella época, allá por fines...no, mediados del 2006 era ‘¿cómo hacemos para...sí vivir de esto y poder militar todos los días y mostrar que con el software libre se pueden hacer cosas?’ (...) En base, digamos, a todo lo que es la filosofía de software libre. (...) Lo que cuadraba era la forma cooperativa, la solidaridad. Esto no es mío, sino que lo dejo libre para que otra persona lo tome y haga lo que quiera. Lo que cuadraba básicamente era la forma cooperativa. (...) Entonces ahí empezamos a investigar. (...) Al otro día yo me voy a tomar el subte, no tomaba nunca el subte. Me voy a tomar el subte y veo un kiosco de revistas, empiezo a mirar libros, revistas, veo un librito de ‘¿cómo formar una cooperativa?’. (...) once pesos me salió. (...) Acá estamos (...) 13 años después.”* (coop. Geo).

Esta cooperativa fue una de las que, junto con Deve, motorizaron algunos años después la creación de la Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo de Tecnología, Innovación y Conocimiento (FACTTIC). Tal como lo refleja el testimonio citado, la preocupación de este grupo, al igual que ocurre con otros, es la de lograr que esa característica de “saber del trabajo que hacen” les permita generar ingresos para “vivir de

esto". En todos los casos reconocen que la forma cooperativa era la que se adecuaba mejor a la organización que "espontáneamente" había adoptado cada uno de estos grupos. Asimismo, la necesidad de incorporar a la organización otras áreas como administración, contable, etc. se les presentó como una necesidad a todas ellas. Como se muestra más adelante, la forma de resolver esta necesidad fue diferente en cada una de ellas, pero en todos los casos las tareas administrativas continúan siendo referidas por los/as asociados/as como "las otras tareas". Si bien cada cooperativa desarrolló un organigrama diferente, en todos los casos se evidencia una marcada distinción entre las áreas de producción y las áreas administrativas, distinción que se imbrica con tareas que parecen distribuirse reproduciendo roles de género.

La cooperativa Deve se originó hace once años, y como las otras tienen una etapa previa a la adopción de esa forma jurídica. Uno de sus asociados explica que en la cooperativa refieren a los cambios que fueron viviendo como "versiones" que se organizan entre 1.0 a 4.0. La denominada etapa 1.0 es previa a su formación como cooperativa de trabajo y en el relato pone de manifiesto la vinculación de los socios fundadores (todos varones) con el activismo por el software libre y la pertenencia universitaria.

*"Cuatro etapas. (...) La primera que fue previa, o sea, porque vos cuando entrás en lo que es el armado de una cooperativa hay una parte muy grande que tiene que ver con la burocracia, está el instituto del INAES. (...) Y todo eso, y si pensamos diez años para atrás no existía FACTTIC, había muy pocas cooperativas entonces. Creo que en esa versión uno punto cero donde también se gesta Geo, nosotros. (...) Por ejemplo, bueno, [el presidente], yo lo conocí en la facultad. (...) lo conocía de las reuniones de LINUX porque yo en ese momento trabajaba en el Estado, estaba muy ligado al área de sistemas, (...) Y bueno después seguimos caminos separados, pero bueno había como una cosa así muy arraigada del software libre, desde un inicio. Siempre fue como un pilar digamos fundacional de Deve." (coop. Deve).*

Las otras dos no reconocen origen en esos espacios de militancia, Canal se originó en la iniciativa de dos amigos que intercambiaban clases de circo y programación, y a partir de allí, como lo narra uno de los fundadores, comenzaron a convocar amigos, conseguir trabajos, pero se enfrentaron a la necesidad de formalizar su organización para poder acceder a otros trabajos.

*"(...) empezamos como a traer amigos de cada uno, que no tenían trabajo o que estaban laburando en algún lugar... y empezamos a conseguir trabajos (...). Después cuando empezó a crecer un poco más y teníamos que sí o sí, digamos, en ese momento funcionábamos de una manera como muy precaria, (...) institucionalmente obviamente no existía nada, en un momento tuvimos monotributo, (...) en otro momento intentamos, cómo nos vamos a formalizar, digamos, nos teníamos que formalizar de alguna manera para poder llegar a obtener, o conseguir ciertos trabajos (...). Y bueno nosotros ya estábamos de alguna manera medio metidos dentro, o teníamos cierta conciencia si querés ideológica con el cooperativismo, y conocíamos al menos muchos de los que estaban metidos en otras cooperativas de desarrollo de software (...). Entonces ahí fue el mismo año que se fundó FACTTIC, con lo cual fuimos a FACTTIC y nos ayudaron (...)." (coop. Canal).*

La composición original de esta cooperativa estuvo marcada por personas de formación autodidacta (o por lo menos no formal) y lo que refieren como “una conciencia ideológica sobre el cooperativismo”. Actualmente gran parte de los/as asociados/as de esta cooperativa son estudiantes avanzados/as o graduados/as de la Tecnicatura en Programación que se dicta en la Universidad Nacional de Quilmes (GBA). Para el grupo que dio origen a Canal, el límite para “vivir de esto que hacemos”, como lo refería la asociada de Geo, fue encontrar la manera de “distribuir roles” y aumentar la cantidad de integrantes.

*“(...) a medida que fue pasando el tiempo lo que fue pasando fue que nos costaba un poco... los diferentes roles, si es que los había, porque en un principio no existían diferentes roles. (...). Para generar la estabilidad económica lo que pasaba era que no teníamos tiempo para ir a buscar, por ejemplo, más trabajo y tampoco teníamos, digamos, para poder estabilizarnos económicamente teníamos que ir a buscar más trabajo y teníamos que tener más gente laburando (...).”* (coop. Canal).

Así, para ser más que “gente que sabe hacer el trabajo” y devenir una empresa cooperativa debieron organizar tareas y roles. Esto supuso que algunos/as asociados/as se ocupen de desarrollar esas “otras tareas” que no son la producción. Otro punto relevante en la historia de esta organización es el papel de la Federación en su proceso de formación como cooperativa. Esa ayuda que recibieron consistió no sólo en el asesoramiento técnico para la inscripción en el INAES, sino también tomar contacto con otros grupos similares que les permitió una fusión de grupos para alcanzar el número mínimo de seis asociados/as en 2014. El crecimiento en cantidad de asociados/as de esta cooperativa ha sido muy significativo, al momento de realizar el trabajo de campo (2018/19) contaban con 24 asociados/as.

Por último, la cooperativa Era surgió como un pequeño grupo de estudiantes de la Facultad de Ciencias Exactas de la UBA en 2011/2012. Tal como lo narran dos de sus asociados *“empezaron a tener laburo ellos juntos. (...) Y bueno, eventualmente teniendo así laburo continuo dijeron, ya fue, no somos freelance, tenemos una empresa básicamente y así surgió. Crearon una marca y eran monotributistas, pero se encontraron frente a la necesidad de “hacer algo” con esa marca “armar una sociedad”* (coop. Era).

*“(...) Entonces un día dijimos bueno, tenemos que hacer algo con esto digamos, hay que armar una sociedad. Y justo nos pasó que en el lugar donde trabajábamos nosotros antes de mudarnos acá, (...) era un coworkingspace, (...) y un tipo que era muy amigo nuestro de ahí, nosotros no sabíamos muy bien de la existencia de las cooperativas... (...) como que nunca, como hablábamos antes, no te decían en ningún lado, en el colegio ni en ningún lado, es más, hasta si te lo nombran es porque aparece en la televisión que dice cooperativa, lavado de dinero (risas). (...) Yo hace unos años pensé, hace muchos años pensaba que la cooperativa era más la forma de trabajar, pero no el formato legal.”* (coop. Era).

Aún, pese a que desconocían las características del cooperativismo, la decisión de formar una cooperativa y no una SRL estuvo fundada en la percepción de que esta forma de organización era la que más se adecuaba con el modelo de trabajo original que habían adoptado. *“(...) ya desde los inicios ni siquiera sabíamos que iba a ser una cooperativa. (...) fue todo muy de manera orgánica digamos. Lo único que se sabía que era gente*

*trabajando, que no queríamos que haya ningún tipo de jerarquía digamos. (...) Nadie se veía como un jefe porque justamente, era como un grupo de amigos trabajando, hasta hoy en día, (...)" (coop. Era).*

Tal como lo han mencionado asociados/as de otras cooperativas, se trataba de "gente trabajando" y en este la forma jurídica permitía crecer manteniendo la horizontalidad "no queríamos que haya ningún tipo de jerarquías".

Así las cuatro cooperativas analizadas, muestran orígenes variados, pero en todos los casos comenzaron siendo "gente trabajando", un pequeño colectivo de personas que las agrupa el interés por producir, en este caso tecnología. Con formación en espacios informales, como el activismo por el software libre, o en instituciones universitarias, estos grupos primarios adoptaron la forma jurídica de cooperativa de trabajo en procura de una formalización para mejorar los ingresos que el trabajo genera, "vivir de esto que hacemos". La cooperativa de trabajo parece haber sido para estas cuatro experiencias la forma más adecuada para "crecer" sin abandonar el propósito que los unió. Es posible pensar esta aparente contradicción, que parece resolverse con la formación de cooperativa, a partir de la distinción que propone Coraggio entre Economía de Capital y Economía del Trabajo "Mientras que la Economía del Capital encuentra en la maximización de éste su fin mismo, la Economía del Trabajo es un medio para lograr la vida plena en sociedad." (Coraggio, en: Cattani et al. 2009: 133-134). Teniendo en cuenta que las experiencias de estos colectivos desbordan ampliamente cualquier clasificación que taxativamente pretenda rotular sus prácticas como parte de una u otra economía, lo cierto es que estos orígenes y recorridos diversos parecen estar procurando "otra" forma de trabajar. En este punto cabe recordar que la Industria del Software y Servicios Informáticos desde 2002/2003 viene creciendo de manera sostenida en su demanda de empleo. Sin embargo, para estos grupos la cuestión no parece ser cómo conseguir un empleo, sino cómo vivir de lo que saben hacer. Algunas de las características de la Economía del trabajo, tal como este autor la define, podrían ser la clave para pensar esta forma de trabajo que no procura ser "empleo".

"Para la Economía del trabajo, la cuestión social actual no es ver cómo se recupera el pleno empleo (bajo la dirección del capital) para que todos puedan tener un ingreso y consumir lo que es rentable para el capital, sino reconocer, recuperar, potenciar, inventar y desarrollar otras formas de vida activa, de motivación y coordinación de las actividades humanas, para lograr otros productos y resultados deseables y para realizar la vida cotidiana que también incluye la experiencia del trabajo, un trabajo con goce y fraternidad". (Coraggio, en: Cattani et al. 2009: 137).

En este proceso, que siguiendo a Coraggio (2009), se podría inscribir en una economía del trabajo, la formalización como cooperativa parece haber permitido un crecimiento tal que los llevaría unos años después a "vivir de lo que hacen". Adoptar esta forma jurídica les permitió acceder a contrataciones que siendo sólo monotributistas no podían haber logrado. Por otra parte, les permitió adoptar una forma de gestión interna que les

permitiera incorporar más asociados/as<sup>10</sup> y una organización del trabajo que atendiera aquello que era necesario para ser una empresa y que no era la producción, “el área administrativa”.

*“(...) Bueno, nos fusionamos y a partir de ese momento, (...) fue no sé ponele hace cinco años, o cuatro años atrás, es que logramos, digamos, cierta estabilidad económica. A partir de ser más o menos ocho nueve personas que nos pudimos repartir más los roles.”* (coop. Canal).

La creciente y sostenida incorporación de asociados/as pone de manifiesto el crecimiento que tuvieron estas cooperativas en un corto plazo. Surgidas todas ellas de grupos de entre 2 y 4 integrantes, al momento del trabajo de campo las integraban entre 11 y 24 asociados/as. El número esperado de asociados/as es un asunto de reflexión para todas estas cooperativas; las enfrenta a la tensión de desarrollar proyectos que requieren muchas personas trabajando y conservar el funcionamiento horizontal y el sentido del trabajo que están procurando. Más adelante se desarrollará este punto al analizar las estrategias de búsqueda de asociados/as que cada una de estas cooperativas fue experimentando.

Algunos estudios analizan la creación de la Federación como una muestra del crecimiento de estas novedosas cooperativas de trabajo “(...) un campo de actividad nuevo para las cooperativas de trabajo formadas en su mayor parte por jóvenes profesionales vinculados con las TIC, quienes plantean la elección de una política tecnológica cooperativa en contraposición con una corporativa. Resulta interesante señalar que estas pocas y nuevas organizaciones han impulsado un proceso de integración que se concretó en la reciente [2012] constitución de la Federación (...)” (Acosta et. at. 2013).

En estos recorridos la Federación (FACTTIC) parece haber tenido un papel relevante no sólo en lo que respecta al asesoramiento para la inscripción en el INAES, sino también promoviendo el acercamiento y la cooperación entre las entidades. Como se señaló anteriormente, Canal logró formarse a partir de la fusión de dos grupos de características similares que buscaban formalizarse como cooperativa de trabajo. Otra actividad desarrollada en el marco de la Federación, que las entidades mencionaron como una iniciativa que les permitió su crecimiento es el llamado “Flujo intercooperativo de trabajo” (FIT). Se trata de una iniciativa motorizada por la Federación a partir de la cual las entidades comparten contrataciones entre entidades. En algunos casos se trata de trabajos que la cooperativa contactada no hace o no puede cubrir en ese momento y se ofrece para que otra entidad pueda ofertar. Pero lo más interesante parecen ser aquellos proyectos que requieren muchas horas de trabajo en poco tiempo. En general este tipo de tareas la economía de capital las resuelve con la tercerización, la contratación de “freelancers” coordinados por una empresa<sup>11</sup>. En el caso de las cooperativas resuelven

---

<sup>10</sup> La normativa para formar cooperativas de trabajo establece que son necesarios/as como mínimo seis asociados/as.

<sup>11</sup> Un rasgo a destacar es que el 73% de las empresas que registran empleados del sector de capital en 2015 (4.693) cuentan con menos de 10 empleados y el 21% de ellas son pequeñas (entre 10 y 49 empleados/as), mientras que solo el 4% son empresas medianas y el 2% grandes empresas (CESSI, 2018). La Cámara explica

tomar estos trabajos aportando entre varias una cantidad de horas de trabajo que les permita continuar con sus proyectos y no comprometer a todos/as los/as asociados/as en ese contrato.

*“(...) por ejemplo, (...) una empresa que necesita un equipo de 10 personas para un proyecto, entonces ellos [se refiere a otra cooperativa que participa del FIT] no llegan a tener las 10 personas y entonces nos dicen ‘che ¿ustedes tienen 5 personas para hacer un equipo para... un cliente?’” (coop. Canal). Como ya se señaló anteriormente, el sector tiene mucha demanda de horas de “escribir código” para otros desarrolladores y este tipo de tareas, en las que se “venden horas” son evaluadas por las cooperativas para evitar el impacto del desgaste y fragmentación que generan, otras directamente no toman este tipo de contrataciones.*

Otras situaciones que se resuelven a través del FIT tienen que ver con la escala que se requería para afrontar algunos proyectos. Como se indicó, la cantidad de asociados/as es un tema de reflexión en estas cooperativas, sólo una de las cooperativas que integra la Federación cuenta con 200 asociados/as, el resto se mantiene entre 6 y 25 (aproximadamente).

*“(...) es un cliente que digamos la gran mayoría de los desarrolladores son cooperativistas argentinos y la empresa (...) es una empresa canadiense (...) Esta cooperativa, Ficus, ellos tenían una... casi que dependían de ese cliente y dijeron bueno vamos a diversificar larguémoslo en el FIT en el flujo intercooperativo de trabajo que agarren otras cooperativas así este cliente lo mantenemos, digamos seguimos prestando servicio, y nosotros nos desprendemos de esa dependencia de que si pasa cualquier cosa en este cliente nos quedamos en la calle.” (coop. Canal)*

La estrategia del FIT podría pensarse como una forma de afrontar los requerimientos de un mercado de capital conservando lógicas de la economía social. Como se apuntó, el campo de la ESS engloba una variada gama de actividades socioeconómicas que se desarrollan y tratan de constituirse en una alternativa a la organización de las empresas de capital, de las formas de organización del Estado y las economías de subsistencia. Ello no implica que este campo de la economía sea catalogado como un espacio de constitución de “pobres para pobres”, sino que es un espacio de larga tradición en Argentina apto para la construcción de nuevas oportunidades y senderos de crecimiento horizontales y más justos en su forma de organizar actividades socioproductivas, que permitan el desarrollo laboral de calidad para amplios sectores de la ciudadanía.

Es posible pensar que tanto la trayectoria argentina en el cooperativismo, como las variadas experiencias de trabajo autogestivo puedan estar convergiendo en la experiencia de estas cooperativas de trabajo que, como señala Acosta et. al. (2013), están “formadas en su mayor parte por jóvenes profesionales vinculados con las TIC, quienes plantean la elección de una política tecnológica cooperativa en contraposición con una corporativa.” El material de este relevamiento no permite ser tan concluyente respecto a la “elección

---

el crecimiento del empleo registrado por las leyes de promoción que les subsidian las cargas sociales, pero los estudios señalan que se trata de un sector con mucha tercerización, lo que resulta consistente con el dato de que el 73% de las empresas tienen menos de diez empleados.



política” a la que refiere el autor. Sin embargo, si se atiende a las prácticas que se relevaron en este estudio, es posible reconocer en ellas un esfuerzo crítico por promover un trabajo alejado del sentido de “empleo” y más cercano a lo que algunos autores reconocen como economía del trabajo. Pero también se recuperan y resignifican valores del cooperativismo y variadas lógicas económicas que parecen poder articularse en estas experiencias concretas.

Fernández Álvarez (2015), una autora que desde la antropología viene analizando diferentes experiencias de cooperativas de trabajo como fábricas recuperadas y cooperativas de recicladores/as urbanos, señala que “mis esfuerzos investigativos han estado orientados a señalar que nociones como “cooperativa” o “autogestión” incluso “economía social” desde las que suelen analizarse las experiencias constituyen modelos cuya existencia tiene más lugar en el papel que en la contingencia cotidiana de las prácticas concretas.” (Fernández Álvarez, 2015). Siguiendo este planteo reviste interés analizar las prácticas concretas, no tanto para asignarlas a una u otra categoría, sino para reconocer en ellas la coexistencia, no sin conflicto y tensiones, de múltiples racionalidades económicas.

## 5. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE Y SERVICIOS INFORMÁTICOS

El sector viene desarrollándose en Argentina desde la década del cincuenta del pasado siglo, por lo menos en el ámbito académico cuando la Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad de Buenos Aires adquiere la primera computadora y crea el instituto de matemática aplicada fomentado por el Profesor Manuel Sadosky. Otro hito se encuentra en la década de 1980 al crearse La Comisión Nacional Informática. En la década de 1990 que estuvo signada por la implementación de las políticas neoliberales de fomento al sistema financiero y la apertura comercial, la demanda hacia el sector creció de parte de las empresas privatizadas y el sector financiero para un pequeño grupo de firmas que generalmente eran filiales de empresas transnacionales. Las empresas de capitales nacionales trabajaban, pero para el mercado interno especializándose en software de gestión, en la mayoría de los casos (Girolimo, U. y Feldman, P. 2020).

No obstante, luego del estallido de la crisis en los años 2001-2002 el sector de software y servicios informáticos empieza a crecer apreciablemente. Situación que se observa al indagar el crecimiento en el número de unidades del sector y el aumento de la demanda de empleo, así como en la facturación y en los volúmenes de exportación, entre las principales variables.

Expertos en la temática como Mariano Pereira, María Florencia Barletta y Gabriel Yoguel (2016) exponen que luego de superada la crisis de 2001 el sector empieza a crecer de manera considerable y sostenida. En cuanto al crecimiento en el empleo exhiben que para alrededor del año 2014 el sector SSI había superado el nivel de empleo en un 8% más que otros sectores de la economía como el automotriz, servicios agropecuarios, el sector de los servicios de gas, agua y electricidad, y otras industrias como la del cuero y calzado, bienes de capital, madera y mueble. Sectores que tuvieron un dinamismo sobresaliente en la producción y la generación de empleo, por lo menos hasta el año 2007 (Schorr, 2012).

Las políticas públicas implementadas hacia el sector entre los años 2003 y 2004 son analizadas por diversos autores como medidas que favorecieron su dinamismo. Se trata, principalmente de la Ley N° 25.856/03 que cataloga como una actividad industrial, y la Ley N° 25.922/04 de promoción industrial (Gajst, 2011).

Los estudios indican que en el año 2000 existían en el país alrededor de 500 empresas entre nacionales y extranjeras que empleaban a 15.000 personas, facturaron alrededor de 2300 millones de dólares, y exportaban a un valor de 30 millones de dólares. Pasada una década, estos valores se modificaron sustancialmente. Se estima que las empresas pasaron a ser 1600 entre grandes, medianas y chicas, llegando a cuadruplicar la cantidad de trabajadores/as, 69.500. La facturación pasó a 3419 millones de dólares -constantes a 2003-. Mientras que la exportación a 874 millones de dólares -constantes a 2003 (Pérez Puleti, 2014).

Asimismo, los estudios revelan que el sector SSI experimentó este sugestivo crecimiento enfrentado dificultades para conseguir trabajadores/as calificados/as, o sea graduados/as de carreras afines a la informática. Por ejemplo, en el año 2013 la Cámara advierte que el sector estaba conformado por trabajadores/as que han pasado por estudios

universitarios en un 78%, pero que un 38% de dicho porcentaje no lo había concluido. Presentan a esta situación como un factor que va a generar un impacto negativo en el desarrollo del sector en el futuro cercano, por eso esperan “*el aumento del talento informático*” como un factor clave para aumentar el dinamismo del sector (CESSI, 2018). En contraposición autores como Rabosto y Zukerfeld (2019) debaten con esta mirada, explican exponiendo y analizando diversos datos que el sector no está asociado a un incremento en el número de estudiantes y egresados/as de carreras del área informática, sino que por el contrario el sector creció en un escenario de escasez de profesionales con título universitario. La demanda de empleo que ha generado, entonces ha sido suplida por personal que no ha concluido estudios formales puesto que tanto la matrícula como el volumen de egresados/as en estudios relacionados con los conocimientos informáticos es escasa y no acompaña el ritmo de crecimiento en los puestos de trabajo. Las carreras del área de la Ciencia, la Tecnología, Ingeniería y Matemática (comúnmente conocidas y mencionadas como carreras STEM por su acrónimo en inglés) son espacios que suelen ser poco elegidos entre los y las estudiantes universitarios<sup>12</sup>. Numerosos esfuerzos se fueron llevando a cabo para incentivar el ingreso y conclusión de estudios en dichas áreas del conocimiento, por lo menos a partir del periodo de posconvertibilidad que abarca los años 2003-2015<sup>13</sup>. Ejemplo de ellos son las medidas tomadas para y por las carreras de ingeniería. El foco puesto en el incentivo y desarrollo de estas carreras ha cobrado especial relevancia y preocupación sobre todo en las facultades de ingeniería por las expectativas puestas en la formación de futuros/as ingenieros/as, en un marco de crecimiento económico y desarrollo industrial (2003-2007). Las políticas para el incentivo y mejoramiento de carreras de ingeniería se reflejan en una serie de programas y acciones entre los que se pueden mencionar: el proceso de acreditación ante la CONEAU; el Proyecto de Mejoramiento de la Enseñanza Ingeniería (PROMEI); la declaración de carreras tecnológicas y científicas como prioritarias; la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva en el año 2007; el aumento del porcentaje del PBI destinado a educación que alcanza en el año 2011 los 6.5 puntos actuales; y el más reciente Plan Estratégico de Formación de Ingenieros 2012-2016.

Actualmente existen en Argentina diversas carreras relacionadas con el rubro de la informática; ingenierías, licenciaturas, tecnicaturas y especializaciones en computación, en informática, en programación y en sistemas en muchas universidades públicas y privadas del país, así como en institutos de formación terciaria<sup>14</sup>. A pesar de ello, la

---

<sup>12</sup> No es objeto del presente trabajo ahondar en las discusiones que diversas investigaciones tienen sobre este fenómeno. El Laboratorio MIG, asimismo ha sumado importantes estudios al análisis de la problemática del ingreso, retención y egreso en carreras tecnológicas.

<sup>13</sup> Más allá de los debates en torno a los lineamientos en política económica que rigieron a los gobiernos kirchneristas, las políticas para mejorar el sistema educativo y de ciencia y tecnología fueron un eje indiscutible en la agenda pública, y que han gozado de cierta estabilidad. Situación que se vio interrumpida abruptamente por las políticas de ajuste que implementó el gobierno de corte neoliberal de la alianza Pro-Cambiamos a partir del año 2016.

<sup>14</sup> Cada rama implica conocimientos diferenciados, por ejemplo, la rama que estudia lo relacionado con el procesamiento y almacenamiento de la información es la Ciencia de la Computación, mientras que la informática es la disciplina encargada de aplicar dichos conocimientos. Por su parte, las carreras en

escasez de estudiantes y graduados/as de educación superior en informática es indiscutible, no obstante, los últimos datos (los años 2016 y 2017) dan cuenta de lo que podría ser un leve incremento de la matrícula y egresados/as en carreras como sistemas e informática<sup>15</sup>.

Entonces el hecho de que el sector SSI haya crecido con profesionales que no necesariamente han obtenido un título superior invita a dar cuenta de la importancia que tiene el análisis de las trayectorias educativas y laborales de las personas ocupadas en el sector puesto que la formación extra académica es muy significativa en el desarrollo de la industria del software.

### 5.1. Demanda de trabajo en el sector cooperativo

Las cooperativas en estudio estaban constituidas, al momento del relevamiento, por 11 asociados/as en Deve, 21 asociados/as tenían Geo y Era y 24 hacían parte de la cooperativa Canal. Todas ellas surgen como pequeños grupos y se constituyen como cooperativas entre los años 2007 y 2012. La normativa argentina establece que se requieren entre 6 y 9 socios/as fundadores para crear una cooperativa de trabajo. Hacia 2016 todas ellas atraviesan un crecimiento en cantidad de integrantes. La cooperativa Era se mantiene con 8 integrantes durante 5 años y en 2016 incorpora 5 personas más y para 2018 ya eran 21 asociados/as. Canal en 2017 incorpora 10 personas y durante 2018 ingresaron 4 asociados/as más. En el caso de Geo las incorporaciones parecen más graduales, pero se intensifican a partir de 2014. El crecimiento en cantidad de asociados/as, si bien tiene que ver con aspectos internos del proceso de conformación como cooperativa, también coincide con el momento en que la industria del software y servicios informáticos supera en 8 puntos a los sectores más dinámicos de la economía nacional en la generación de puestos de trabajo.

Sin embargo, la cantidad de personas que integran estas entidades, a diferencia de las empresas de capital, no parece estar solo modelada por las demandas del mercado. De hecho, cada una de las cooperativas analizadas explicó cuáles son sus preocupaciones en torno a la cantidad de personas que la integran. Algunas consideraban que habría un número ideal de asociados para esa cooperativa.

*“(...) nosotros **siempre tenemos también el debate de cuántos queremos ser, cómo queremos crecer, la velocidad**, son diferentes cosas, ahora imaginate que nos vamos a un lugar enorme de grande. (...) No te digo 50, pero por lo menos llegar a 30 en algún momento.”* (coop. Era).

---

sistemas remite a sistemas informáticos que está compuesto de hardware y software, el software es lo que se va a programar en el hardware adecuado. Por último, las carreras relacionadas con las ciencias de la computación se enfocan en los fundamentos teóricos de la disciplina, mientras que las ingenierías en sistemas informáticos en las aplicaciones prácticas. Igualmente, todas recorren conocimientos dirigidos a los fundamentos y sus aplicaciones.

<sup>15</sup> Para más información se pueden consultar los anuarios estadísticos de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la República Argentina.

*“- (...) **tenemos un objetivo que es en algún momento lograr tener catorce socios, ese es el objetivo.** - ¿Y por qué catorce? -Es el número que dijimos (...) Nunca llegó, probemos con catorce que es, o sea llegamos a ser doce, íbamos a trece, nunca logramos, entonces dijimos (...) Es por eso, no es porque hemos hecho algún cálculo mágico (...) Catorce, no se bajan de catorce. (...) entonces el proceso es de acuerdo a la necesidad, por lo general es como te decía, puede ser junior, trainee, buscamos el perfil primero en cuanto a experiencia básicamente, y después por otro lado porque **obviamente cuando se va alguien queda un hueco y alguien tiene que tomarlo, somos todos dueños** (risas).”* (coop. Deve)

Así entonces, la incorporación de asociados/as tiene que ver con la necesidad que les plantea la demanda de trabajo, como se explica en el testimonio anterior un número reducido de personas podría suponer una sobrecarga de trabajo “somos todos dueños”. Pero también la decisión de “cuántos queremos ser” supone resolver a qué ritmo sería saludable para esa cooperativa incorporar nuevos/as integrantes. En general el proceso de incorporación de nuevos/as asociados/as es complejo y en todos los casos se evidencia una profunda reflexión respecto de las experiencias anteriores y una permanente búsqueda del sistema ideal. Un riesgo que se corre al incorporar a alguien es que afecte negativamente la dinámica del colectivo, y en ese sentido uno de los socios de Canal nos explicaba que:

*“Es muy gradual porque la inserción de asociades... **Trabajar en una cooperativa no es que viene alguien a cumplir un puesto y ya está.** Tiene que ser alguien con quien puedas compartir otras cosas, desde filosofías de vida, ideologías políticas. No digo que seamos exclusivos en cuanto a “no, vos tenés que pensar como nosotros”. Pero hay cosas con las que tenés que concordar sí o sí porque si no, no va. (...) Y siempre...cuanto más grande, lo que voy viendo, ¿no? (...) **Cuanto más grande es el grupo más difícil se hace la inserción, la incorporación. Se va complejizando.**”* (coop. Canal)

Estas cooperativas toman permanente decisiones de manera conjunta. Si bien tienen formas de gestión interna diferentes, en todos los casos tienen asambleas semanales, comisiones y diversos y muy novedosos sistemas para gestionar la comunicación interna, el trato con clientes externos, etc. En todos los casos las áreas de producción se organizan en equipos de trabajo que suelen tener bastante autonomía en sus decisiones sobre la organización del trabajo a su interior. Esta modalidad de trabajo requiere no un sólo compromiso más amplio, que se expresa en la idea de que trabajar en una cooperativa no es “cumplir un puesto y ya está”, sino también cierta empatía con el trabajo de los/as otros/as.

*“Sobre todo porque **cuantas más personas seamos trabajando como que hay un sector que se preocupa por venir a trabajar nomás.** Como que no mira para afuera. **Entonces no se dan cuenta qué está sucediendo** [se refiere a que un/a asociado/a no está correctamente integrando a la coope]”. (coop. Geo)*

Cabe señalar que para todas estas entidades la gestión de la empresa es parte de la tarea, independientemente del área en el que se desempeñen (administración, producción, comercialización etc.). El tiempo requerido para participar de las asambleas y otros dispositivos para la toma de decisiones está contemplado en las horas de trabajo y por tanto también en el monto del retiro mensual de los/as asociados/as.

Respecto a la incorporación de nuevos/as asociados, según la normativa de cooperativas de trabajo, una persona debe permanecer como aspirante por período como mínimo de 3 meses y como máximo de 6 antes de ser incorporada. Ese tiempo ha sido referido como un tiempo de conocimiento mutuo que permite tanto a la persona que ingresa como al resto del colectivo conocerse. En el caso de Canal explican que, basados/as en experiencias previas, encontraron oportuno que se incorporarán al menos dos personas a la vez para transitar ese período de prueba sin sentirse tan ajenos/as a la gestión de la cooperativa.

*“(...) **hicimos todo un plan de cómo iba a ser el ingreso de esas personas este las hicimos (inaudible) para entrar medio juntas que había sido una experiencia que tuvimos con otros asociados y que fue interesante y como acompañar también en ese cambio de cultura laboral (...).**”* (coop. Canal)

El aprendizaje sobre la gestión de la cooperativa y sobre las modalidades de incorporación de asociados/as está fuertemente sostenida sobre las propias experiencias. No se mencionó que hubiera espacios de intercambio de estas experiencias con las otras cooperativas del sector, parecería más bien que es la propia trayectoria del colectivo la que va delineando la modalidad adoptada. En el caso de Deve, resolvieron que antes de incorporar a un asociado/as, luego las entrevistas, realice una evaluación psicotécnica con una persona especialmente contratada para esa tarea.

*“(...) hay una parte en donde nosotros tenemos una entrevista, (...), sí esa entrevista pasa se le toma una evaluación técnica y de inglés. (...) **Y si está todo bien hay una persona que nos hace una evaluación psicotécnica pero orientada a lo que es nuestra estructura. (...) De entender el manejo de la empatía, de las emociones, toda esa parte. (...) y ahí, ponele que bueno, socio, socia se incorpora y hay tres meses de evaluación y de adaptación porque nos ha pasado que la persona entró y no se adaptó o qué sé yo cuando no teníamos... esto lo empezamos a implementar hace poquito, todo esto que les cuento, no es que lo venimos... no, esto fue (Risa) esto fue darnos la cabeza 800 veces (...).**”* (coop. Deve)

También en Era, recuperando sus experiencias previas, modificaron su sistema de incorporación de asociados/as. Evidenciaron que era necesario dar mayor participación al aspirante durante esos 3 meses de conocimiento mutuo, sin restringir la participación en comisiones y asambleas, aunque los estatutos establecen que sólo asociados/as integran estos órganos.

*“- (...) **con el tiempo fue modificándose un poco el proceso de entrevistar, la primera antes era presencial y ahora es un Skype remoto, tampoco para hacer venir a la persona y demás como para más o menos conocerse y ver. Porque también, si bien nosotros tenemos estándares altos y demás, a la gente también le tiene que cerrar el modelo de cooperativa porque no te estás sumando a una empresa típica donde vas, trabajás, te pagan tu sueldo, volvés a tu casa y te olvidás de todo acá eso sos un socio más.**”* (coop. Era)

Si bien la preocupación gira en torno a encontrar un sistema de selección que sea lo suficientemente preciso como para que la incorporación sea definitiva, en todos los casos se reconoce la necesidad de un período de conocimiento mutuo. Que las personas se

adapten al grupo y la dinámica existente, y que el colectivo incorpore a la persona que ingresa a esta dinámica.

***“Es difícil la incorporación de gente porque tenés estos dos lados que a nosotros nos cierre la persona, que le cierre el modelo y viceversa, de vuelta, la parte técnica que también somos bastante exigentes y todo eso hace que nos cueste encontrar gente.”***  
(coop. Era)

Una de las estrategias que parecen estar utilizando varias de estas cooperativas es la incorporación de personas para ser formadas en la misma cooperativa “un/a trainee”.

***“(...) está bueno el formato ese de la escuelita porque es más controlable la forma en que crecemos y podemos decidirlo (...)”*** (coop. Era)

***“Mira por lo general nosotros la escala que tenemos es, en cuanto a la experiencia, tenemos desarrolladores que son de trainee, juniors, semisenior y senior. (...) El 80% de la estructura está entre semisenior y senior. Y bueno después tenemos, sí, dos chicos que uno es trainee, arrancó sin saber nada hace un año y hoy la verdad que está ya para trabajar como junior digamos y después tenemos otro chico que es junior pero ya casi es semisenior (...)”*** (coop. Deve)

Esta estrategia de formar a los/as programadores/as en la cooperativa resulta interesante en varios sentidos. Por un lado, muestra a estas cooperativas como un potencial espacio de inserción laboral de personas durante la formación técnica o universitaria. Por otra parte, vuelve a marcar una diferencia respecto de la estrategia de “headhunting” que algunos estudios en grandes empresas de capital del sector señalan como una política activa de las compañías, la búsqueda de “cracks” (Palermo, 2018). De este modo, dar con el perfil para incorporar a alguien en estas cooperativas parece más un proceso interno para encontrar perfiles adecuados, pero también para lograr la adaptación a un trabajo que no es un empleo.

Otra característica de estas incorporaciones es que las búsquedas nunca son masivas. En general las cooperativas explican que no podrían evaluar muchas solicitudes juntas sin que esto afecte la producción. Por otra parte, incorporar gente conocida asegura que sepan a qué tipo de proyecto se están incorporando. Las búsquedas las suelen hacer a través de redes sociales y de listas de bolsas de trabajo de universidades. En el caso de Era utilizan fundamentalmente las listas de la Facultad de Ciencias Exactas de UBA, Canal las de la Universidad de Quilmes, uno de los asociados explicaba “15, 16 somos de la UNQUI y conocemos a los otros 60 que están en la UNQUI”. En el caso de Geo y Deve, por su pertenencia original a espacios de militancia de software libre, utilizan listados como los de la Asociación Python<sup>16</sup> Argentina. Cabe subrayar en este punto la vacancia de la UTN como posible espacio para difusión de estas búsquedas.

Por último, respecto a las estrategias de incorporación de asociados/as cabe señalar que en algunos casos se hizo explícita la preocupación por no reproducir lógicas empresariales

---

<sup>16</sup> Python es un lenguaje de programación que utiliza código abierto. Si bien “software libre” y “código abierto” no son lo mismo, ambas prácticas se orientan a democratizar y transparentar el mundo del software.

en estos procesos. Con respecto a las entrevistas de selección, un asociado de Canal, explicaba que:

*“(…) las técnicas del sector suelen ser lo que se llama **widework interview** suelen ser **bastante feas**, te preguntan cosas muy específicas que no tienen mucho sentido, entonces **tratamos que la parte técnica sea más onda ‘presentame algo que hayas hecho en la universidad’**, en otro laburo, no importa. Haceme una pequeña demo de eso, vemos cómo te desenvolves. Ahí podemos evaluar varias cosas digo, cómo te desenvolverías con un cliente, vemos qué tanto entusiasmo tenés por las cosas que haces, qué tanto conoces las cosas que haces. Y no tenés que poner a la otra persona digo ah (...) como en un examen (...).” (coop. Canal)*

La cooperativa Era también encontraba necesario apartarse a algunas lógicas empresariales, especialmente en lo que respecta a la diferencia entre integrar una cooperativa y tomar un empleo. Ellos refieren que un aspecto positivo de incorporar “trainee” es que, al ser esa su primera experiencia laboral, “vienen sin malos vicios”. Para explicar esto, nuevamente mencionaron la experiencia desarrollada en la cooperativa.

*“(…) [una asociada] **trabajaba en una empresa de call center y la trataban muy mal, tenía sus cosas, como todas las empresas de call center son complicadas en general. Y cuando vino ella me decía me cuesta acá porque vengo de una empresa donde la gente me explotaba (...)** y **cuando vino acá le costó un montón poder adaptarse. - Expresar, decir ‘che, esto no me gusta’, porque también eso es lo que tiene la cooperativa, si hay algo que no te gusta podías levantar la mano y decir, o hacer algo vos mismo para cambiarlo y ponerlo activa, en una empresa muy tradicional eso no hay forma (risa).**” (coop. Era).*

Como señalan los asociados de Era, las habilidades comunicativas no son sólo una cuestión de “clima laboral”, en estos espacios resultan clave la participación para lograr el propósito de la gestión horizontal que les permita “vivir de esto que hacemos”. La reconocen como una cualidad distintiva de las cooperativas respecto de la “empresa muy tradicional”, y de hecho la preocupación por mantener la participación de asociados/as en asambleas o comisiones es un tema que recurrentemente se mencionó en las entrevistas.

Así también, la separación de un asociado/a es algo que cuesta resolver. En general las cooperativas refieren tener poca rotación, y en la mayoría de los casos se trata de personas que se fueron porque tenían otros proyectos. Cada una de las cooperativas en estudio tuvo algún/a asociado/a que dejó la cooperativa, y en todos los casos cuando narraban la situación y exponían las razones se vieron implicadas situaciones personales, emocionales y características de la cooperativa. Uno de los entrevistados explicó que *“también puede ser eso, ese nivel de compromiso. Hay momentos en tu vida en que (...) podés estar muy comprometido y momentos en la vida en que no”* (coop. Canal). La decisión de apartar a un asociado/a puede ser muy conflictiva y tensiona el proyecto de trabajar de manera horizontal, autónoma, sin jerarquías y sin que la lógica empresarial gobierne el proyecto. Una asociada de Geo, la cooperativa más antigua del relevamiento, refería así la experiencia y el aprendizaje adquirido cuando se identifica que un/a asociado/a “no está funcionando”:

*“(…) con el tiempo hemos aprendido también ¿no? (...) porque al principio es como un shock enorme (...) **Cuando le tuvimos que decir a la primera persona que se vaya. (...)**”*



***“¡Qué estamos haciendo! Es la misma lógica de las empresas de capital, esto es horrible”. “No, porque al final si yo le digo que se vaya es porque somos jefes”. (...) Entonces ahí es, esta persona no está funcionando, si no está funcionando por qué no está funcionando. ¿Podemos hacer algo para que funcione? No podemos hacer nada. ¿Podemos hacer algo para que funcione? Bueno, intentémoslo. Hagamos esto, vayamos por acá, vayamos por allá. En general, es muy largo el proceso de salida (...).”*** (coop. Geo).

En resumen, estas cooperativas parecen crecer en número de asociados al calor del crecimiento de un sector marcadamente dinámico. El proceso de crecimiento de estas entidades involucra también las particularidades de estos proyectos que, procuran sostener horizontalidad en la gestión y el compromiso con tipo de proyecto tecnológico que buscan<sup>17</sup>. Estas cualidades parecen agregar complejidad a la selección de perfiles de nuevos/as asociados/as para integrar las cooperativas.

En coincidencia con lo que señalan estudios previos realizados en empresas de capital del sector, si bien las cooperativas están integradas por graduados/as universitarios/as de carreras afines, gran parte de quienes las integran no han concluido estudios universitarios. Se trata de personas formadas de manera autónoma o que han abandonado o tienen estudios formales en curso. Así también, indican que se trata de un sector que incorpora mayoritariamente jóvenes y que, independientemente de la edad, se definen como empresas que sostienen una suerte de “cultura joven”. Esta característica se conjuga, y por momentos se tensiona, con el requisito del compromiso en la gestión de la cooperativa. En los términos de uno de los entrevistados esto supone que “trabajar en una cooperativa no es que viene alguien a cumplir un puesto y ya está”. Este compromiso fue asociado a cuestiones como “momentos de la vida” que es posible y deseable comprometerse con este tipo de proyectos. Sin embargo, también se señaló que el desconocimiento respecto del funcionamiento de una cooperativa de parte de quienes aspiran a incorporarse se presenta como un obstáculo.

Cabe en este sentido señalar la posibilidad que tienen las instituciones universitarias que ofrecen carreras afines para construir vínculos con este sector. Un espacio que demanda en forma creciente personas con ciertos conocimientos técnicos y particulares aspiraciones laborales, en el que se pueden formar y desarrollar profesionalmente y sobre el que aún hoy parecería haber un importante desconocimiento.

---

<sup>17</sup> Para algunas de estas cooperativas se trata de mantener un perfil de empresa con “alto estándares técnicos” y para otras el compromiso con tecnologías no privativas. En otros casos la preocupación parece girar en torno a los clientes, en algún sentido hacia dónde se transfiere el conocimiento que generan.

## 6. LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARRERAS DE COMPUTACIÓN, INFORMÁTICA Y SISTEMAS

El fenómeno de la baja participación de la mujer en ciencia y tecnología en general y su descenso en el área de informática/sistemas en particular, son preocupaciones que atraviesan a diversas investigaciones. Por qué son tan pocas es la pregunta que se reitera, así como el señalamiento en torno a su sistemática disminución a lo largo de las últimas décadas (Bonder, G. 2002; Fernández, V, et. al 2006, Cepal, 2014). Argentina, no se escapa de esta situación, datos estadísticos disponibles de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación dan cuenta de la disparidad entre varones y mujeres en estas carreras. A continuación, se exponen los datos del total de estudiantes, nuevos inscriptos y egresados en carreras de grado y pregrado de sistemas, informática y computación, por sexo entre los años 2010-2015. Las mujeres representan - en estos años- el 18% de la población estudiante de carreras de grado y son el 20% de las estudiantes de pregrado. Valores similares se registran entre los casos de egreso en ambas modalidades. En términos generales, la distribución por sexo, en las categorías expuestas, se mantiene constante, no así los absolutos. Por ejemplo, es notable la caída de estudiantes en las carreras de grado, pasan de matricularse 67.073 en 2010 a 60.577 en 2015. Inferimos que una importante cantidad de estos estudiantes son absorbidos, quizás, por las carreras de pregrado, puesto que a diferencia de las de grado, ellas si experimentan crecimiento, pasan de obtener 11.188 inscriptos a tener 12.846. Esta disminución en carreras de grado se correlaciona, en primer lugar, con los estudios que indican que el sector de SSI está conformado por trabajadores que no necesariamente tienen que poseer una credencial de formación para desempeñarse en esas tareas como ya se mencionó. En segundo lugar, las proyecciones internacionales están preocupadas en torno a la generación de puestos de trabajo que este sector va a concentrar y que no podrán ser cubiertos (CEPAL, 2014). De este modo, se advierte una caída de estudiantes en estas áreas tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones, mientras que se buscan medidas para promover y aumentar la matrícula. Los trabajos de la Fundación Sadosky (Zukerfeld, 2013) señalan estas preocupaciones en el país, puesto que la industria del SSI cuadruplica su número de empleados, y ese crecimiento no ha sido acompañado por el interés de los jóvenes por estudiar o trabajar en informática.

Según el último reporte (2019) de CESSI/OPSSI, la rotación de las y los empleados en el sector aumentó en el transcurso del último año en un 2,2%. La rotación anual del personal se basa en la rotación y la tasa de desvinculación en altas y bajas del periodo promedio de trabajadores al inicio y al final del periodo, entre los años 2013 y 2019. La tasa de rotación desde el año 2013 hasta el año 2017 se mantiene en los 27 puntos promedio aproximadamente y a partir de allí crece hasta llegar en la actualidad hasta el 30,2%. Explican que dicho aumento se debe sobre todo al aumento de puestos de trabajo de las empresas del sector, estiman un crecimiento del 6.9% en el último año (2019), y que la mayoría de las desvinculaciones (82%) se deben a una decisión de los y las trabajadoras del sector.

## 6.1. Roles de género en cooperativas productoras de TIC

Tal como se ha señalado, los informes de la cámara empresaria muestran que la presencia de mujeres empleadas en el sector es minoritaria, ocupan entre el 20% y el 30% del empleo del sector. Sin embargo, el informe correspondiente a 2020 del Observatorio Permanente de la Industria de Software y Servicios Informáticos de la Argentina indica que la presencia de mujeres viene creciendo y proyectan que continuaría esa tendencia. Según estas mediciones en 2018 el 26% de las personas empleadas en el sector eran mujeres, mientras que en 2020 este porcentaje asciende al 30% (OPSSI, 2020).

Independientemente del aparente incremento de mujeres ocupando puestos registrados en este sector, cabe señalar que la mayoría de ellas lo hace en tareas no técnicas o complementarias "(...) el 21% de las mujeres se encuentran trabajando actualmente en desarrollo de software, un 30% compone la fuerza laboral de analistas de sistemas, solo un 9% en infraestructura IT (tecnología de la información) y un 59% de ellas ocupan los puestos de staff no técnicos de las empresas" (CESSI; 2018).

En esa línea el trabajo de Zukerfeld (2013) expone que, las estadísticas publicadas por la cámara empresaria sobre el porcentaje de puestos cubiertos por mujeres ocultan que gran parte de esos corresponden a las grandes empresas y que se trata de tareas que se realizan en área tales como recursos humanos, administración y otras alejadas de la actividad principal. Este autor reconoce una tendencia similar en el sector de cooperativas en Colombia, y sostiene que "algo similar ocurre en el caso del software libre: las mujeres son relegadas a roles periféricos (vinculados a la difusión, pero no al centro del proceso productivo), (...)" (Zukerfeld, et al, 2013).

Si atendemos a la composición de las cuatro cooperativas incorporadas en este relevamiento, los porcentajes no parecen variar respecto de los que presenta el sector en general. Como se muestra a continuación, la presencia de mujeres en estas organizaciones es bastante baja. En promedio se trata de un 20% de mujeres que integran estas cooperativas en 2018.

COOPERATIVA	Asociados/as TOTAL	Asociados varones	Asociadas mujeres	Razón varón /mujer
Canal	24	19	5	3.8
Deve	11	9	2	4.5
Era	21	19	2	9.5
Geo	21	15	6	2.5

**Cuadro 3.** Cantidad de integrantes de las cooperativas SSI relevadas por sexo.  
**Fuente:** : Elaboración propia basada en la información del relevamiento, 2019.

Estos estudios permiten confirmar que se trata de un sector fuertemente masculinizado. Sin embargo, la masculinización no se refiere únicamente a una cuestión estadística, sino que remite a significados y prácticas en torno a la producción del género en espacios de trabajo.

Al respecto se pueden recuperar los estudios de género que dan cuenta del lugar subordinado de la mujer en el mundo laboral y algunos de ellos se concentran en analizar estas desigualdades sostenidas en asimetrías de género en el campo de la ciencia y la tecnología (Maffía, 2008). Se ha señalado ampliamente que las mujeres se enfrentan en estos espacios laborales a un “techo de cristal” o que se enfrentan a sortear el problema de un “piso pegajoso”. Estas metáforas, como de la “cañería que gotea” sirven para dar cuenta de las asimetrías en las carreras profesionales de las mujeres en la medida en que se asciende en jerarquía y analizan las diversas modalidades en que las desigualdades de género operan, de forma silenciosa, en estos ámbitos. Asimismo, varios estudios revelan la reducida presencia de mujeres en carreras universitarias que se ubican dentro de un conjunto de disciplinas identificadas como STEM. Las interpretaciones respecto a la escasa presencia de mujeres en estas carreras se orientan a señalar un acceso diferencial a la tecnología desde la temprana infancia en virtud de la reproducción de roles de género que orienta “la vocación” de las niñas hacia algunos campos de conocimiento en desmedro de otros en los que los niños son sociabilizados tempranamente.

A la par, otro conjunto de estudios pone el foco en analizar la manera en que las relaciones de producción capitalistas producen y reproducen asimetrías de género en el mundo del trabajo. Parte de estos trabajos dan cuenta de la manera en que la hegemonía empresaria orienta la disciplina fabril a la construcción de un sujeto fabril<sup>18</sup> masculino, cuyas cualidades contribuyen a la valorización del capital (Palermo, 2015). Sin embargo, la masculinidad no es una cualidad unívoca sino una construcción relacional sostenida en las asimetrías de género (Segato, 2013), en ese sentido la producción de masculinidades supone también la asignación de roles y atributos hacia las mujeres que hacen parte de estos ámbitos.

Se identifican recientes estudios en esta línea realizados en grandes empresas de capital del sector de software y servicios informáticos. Aquí se subraya que la producción de masculinidades en estos ámbitos tiene cualidades fuertemente diferenciales respecto de aquella masculinidad fabril. En este sector el modelo de masculinidad valorada para esta disciplina laboral es la del varón que expresa sus sentimientos, para no “quemarse” y que, es creativo y flexible para adaptarse a los complejos equipos de trabajo. Se valora su juventud, aunque no se refiere necesariamente a una cuestión etaria. Las políticas empresarias suelen catalogar a sus empleados como “*niños mimados*” y en ese sentido se configuraría una masculinidad infantilizada (Palermo, 2017). Estas cualidades se vinculan,

---

<sup>18</sup> Estos estudios sostienen que la noción de masculinidad fabril vinculada a la fortaleza física, la determinación, la robustez, -el valor de “tener aguante”- refuerza la disciplina del trabajo en numerosos sectores de la producción industrial.

por un lado, a la alta demanda de fuerza de trabajo del sector, las altas tasas de rotación de los/as empleados/as, la valoración de incorporar “*crack*” a partir de búsquedas orientadas a la “caza de cerebros”, y por otro, a que los procesos de trabajo requieren mucho trabajo en equipo, pero también creatividad y autonomía. Predomina entonces, una «cultura joven» siempre renovada y por momentos infantilizada<sup>19</sup>.

Si bien este estudio orientado al sector cooperativo de la industria del software y los servicios informáticos no se orientó específicamente a analizar la producción de masculinidades, se atendió a relevar sentidos sobre asimetrías y roles de género en estos colectivos de trabajo. La cualidad de que se trate de espacios autogestivos es muy significativa al momento de analizar la producción de masculinidades y feminidades en este ámbito, y claramente supone singularidades respecto de los estudios realizados en grandes empresas de capital. Es por ello que más que analizar la disciplina laboral, este estudio se centró en analizar las estrategias que estas cooperativas despliegan frente a la escasa presencia de mujeres, y los motivos que llevan a estos colectivos cuanto menos a expresar su deseo de “equilibrar la balanza”.

El primer punto a señalar es que todas las cooperativas se encontraban realizando diversas acciones para ampliar, promover y visibilizar la presencia de mujeres en el sector. Esto se traducía en que las cuatro cooperativas habían realizado búsquedas de nuevos/as asociados/as orientadas específicamente a mujeres y feminidades.

Desde el año 2017 se conformó en la Federación una mesa de género y en cada organización se debatió -con modalidades diferentes como asambleas, con capacitaciones, en espacios de encuentro de mujeres y otros- la cuestión de la escasa presencia de mujeres especialmente en el área de producción. Parecería haber un acuerdo respecto de la necesidad de promover/ estimular la incorporación de nuevas asociadas a las áreas de desarrollo de código específicamente. Respecto a qué motivaba esta decisión de desplegar búsquedas activas de desarrolladoras, se puede señalar que las respuestas se orientaron en dos sentidos. Por un lado, argumentar que “creemos que es necesario que haya mujeres dentro de la tecnología”, “equilibrar la balanza”. Esta “necesidad de que haya mujeres” parece estar asociada a un compromiso para hacer accesible este sector de la producción de conocimiento a mujeres y feminidades como espacio de desarrollo profesional.

*“Como que **mujeres siempre fuimos pocas**. (...) Entonces esto de incorporarnos mujeres también está bueno. Las que habíamos incorporado **no venían específicamente de trabajar en la tecnología**. Venían más por dedicación así, hobby (...).”* (coop. Geo)

---

<sup>19</sup> El sentido con el que utiliza la idea de “masculinidad infantilizada” refiere a estudios realizados en el sector de la industria petrolera (Palermo, 2017). Allí se analiza el rol de las esposas de los trabajadores de YPF. Estos trabajadores tienen jornadas muy extendidas y horarios que afectan significativamente la vida doméstica. En el estudio se evidencia que la masculinidad fabril, que se observa en los espacios de trabajo, contrasta con una masculinidad infantilizada en que las esposas de los petroleros son quienes, los despiertan para que puedan cumplir con los horarios que impone la empresa, dejan la comida cuando llegan a la madrugada, les administran el dinero del salario, etc. Tal como si se tratara de niños, estas mujeres realizan las tareas de reproducción indispensables para que los petroleros puedan continuar con esos regímenes de trabajo en pozos.

*“(...) la verdad es que me parece que hay un tema de visibilidad, de mostrar una alternativa, que yo, **es un desafío que tenemos, que la verdad nos gustaría obviamente equilibrar la balanza.**”* (coop. Deve)

Por otro lado, también se argumenta que la incorporación de mujeres tiene impacto en la dinámica del espacio de trabajo, como lo relata este asociado que explica por qué no le parece bien que en la cooperativa tengan una sola asociada mujer:

*“(...) para lo que fue esta última búsqueda dijimos ‘no, bueno, administrativo tiene que haber alguien’ **mujer administrativa tiene que haber, está bien es medio cliché, lo que digo.** (...) Pero si no podemos encontrar a alguien de desarrollo (...) Sí, porque aparte no está bueno tampoco, **no está bueno para [la asociada mujer] que sea ella sola.** Igual todo bien, el ambiente es súper copado, nos tratamos todos con mucho respeto, en ese sentido está todo bien, pero se nota qué sé yo... (...) Está sola (risas), claro, necesitas a alguien para hacer chistes, mismo hablar (...).”* (coop. Deve)

A diferencia de lo que ocurría en las otras tres cooperativas, donde el puesto administrativo estaba ocupado por una mujer, por momentos la única mujer asociada, en Deve la única asociada era una desarrolladora. Es por ello que la búsqueda de esta cooperativa estaba orientada a incorporar al menos otra mujer, y la posibilidad inmediata fue hacerlo en el área administrativa, aunque les pareciera “medio cliché”.

Tal como los estudios señalan que ocurre en las empresas de capital del sector, las áreas administrativas suelen estar cubiertas por asociadas. De hecho, al momento del relevamiento las cuatro cooperativas tenían al menos una mujer a cargo del área administrativa. Las cuatro entidades reconocían que el desafío estaba no sólo en incrementar el número de mujeres, sino en incorporar desarrolladoras de software. Antes de desplegar algunas cuestiones significativas a las que los enfrentó este proceso de “buscar desarrolladoras”, vale la pena analizar este lugar de las mujeres en el área administrativa, precisamente para comenzar a identificar sentidos asociados a feminidades y masculinidades en estos ámbitos de trabajo autogestivo.

Las llamadas “áreas administrativas” suponen el desarrollo de variadas tareas, en términos generales fueron más bien definidas por oposición a la tarea de producción. Se trata de un conjunto de tareas necesarias para lograr el objetivo de “vivir de lo que hacen”, como se señaló anteriormente en el análisis del proceso de formación de estas cooperativas. Lo que está “alrededor” de quienes hacen desarrollo, y que es requerido para poder “funcionar como una empresa”.

Si bien son reconocidas como necesarias, no son las prácticas más valoradas y tal vez es por ello que suelen expresar reconocimiento/agradecimiento a las asociadas que las asumen. En el caso de Deve estas tareas estuvieron un tiempo a cargo de un asociado varón, que, si bien era desarrollador, eligió encargarse del área administrativa.

*“(...) había una persona que (...) era desarrollador y un día dijo, hace de esto cuatro años, ‘no quiero ser más desarrollador quiero ocuparme del área administrativa’. (...) Y ahora quiere volver a ser desarrollador. (...) Porque **le quemamos la cabeza (risas), pobre flaco,** quiso ser administrativo, quiere ser desarrollador, y bueno.”* (coop. Deve)

El fragmento de la entrevista hace referencia a que se trata de un espacio que recibe mucha demanda. Como el área quedó vacante la cooperativa incorporó una asociada para realizar la tarea, “la mujer maravilla”:

*“(...) es como la **mujer maravilla**, es... **tiene súper poderes, porque hace de todo**, es como, el área administrativa es, **sos como orquesta, tocás todos los instrumentos de todos lados (risa)**, es como, sí, y hay muchas cosas que tienen que ver, que muchas veces se te suman muchas tareas por cuestiones que tienen que ver con lo contable, con legislaciones, qué se yo...”* (coop. Deve)

Así, el área que habitualmente ocupan las mujeres en estas cooperativas supone realizar un trabajo que parecería de soporte, que implica múltiples tareas simultáneas (multitasking), y estar expuesta a una demanda permanente que puede llevar al agotamiento. Estas características se corresponden con atributos que se asignan a las mujeres y feminidades, especialmente en virtud de asumir un rol como cuidadoras. De hecho, una de las asociadas que desarrolla tareas administrativas en Geo se sorprendió cuando una compañera la identificó como “la mamá de Geo”:

*“(...) el año pasado nos fuimos al Encuentro Nacional de Mujeres, tres compañeras de acá. Y en una de esas, **una me dice “ay, pero vos sos como la mamá de [la cooperativa]”** como una cosa así. Entonces la miro y le digo “pero yo ya tengo dos hijas en mi casa”. (...) “**Y si yo soy como la mamá es porque todos ustedes actúan como hijos**”. Entonces como que también es fácil descansar en ese rol de la mamá.”* (coop. Geo)

Sin embargo, cabe recordar que en estas entidades el trabajo autogestivo supone un involucramiento permanente en la toma de decisiones sobre la gestión y el rumbo de la empresa. Esto marca una diferencia sustantiva con aquellos “niños mimados” a los que refiere la gestión empresaria de la economía de capital. Esto/as jóvenes cooperativistas no parecen ser ajenos a estos compromisos, como explicaba uno de los asociados entrevistados *“en un proyecto colectivo de este tamaño no sólo es el programar, hay un montón de compromisos que tenés (...)”* (coop. Canal).

La composición de estas cooperativas da cuenta de que se trata de espacios compuestos por jóvenes, que mayoritariamente son varones y donde las mujeres incorporadas desarrollan trabajos de asistencia/ soporte, aunque no exclusivamente. Sin bien en este sentido presenta coincidencias con el sector de capital, no es posible concluir que también aquí se reproducen nociones de masculinidad infantilizada, al menos no en los mismos términos que evidencian los estudios sobre masculinidad en la industria del software antes referidos (Palermo, 2018, 2020). Sin embargo, es posible considerar que esa “cultura joven” descansa sobre figuras como una “mujer maravilla” o “la mamá de la coope”, también queda en evidencia que se tensiona con la responsabilidad y el compromiso de un proyecto colectivo que les recuerda que “esto no es sólo programar”. Algunos de los asociados explican el tema del crecimiento de la organización inscripto a los “momentos” o “estadios” de la vida de sus asociados/as en los siguientes términos:

*“(...) **las organizaciones horizontales están muy vivas, la gente crece, tiene mucho por ahí decisión acá porque todos tenemos igual... Capaz que [un asociado] ahora está en un estadio de su vida y en cinco años está en otro**, porque no sé, tiene familia o porque quiere viajar por el mundo o no sé. Y eso se va reflejando en la empresa cómo va creciendo... Cómo pasó que tuvimos el primer padre.”* (coop. Era)

Por último, en relación a la composición de género y a este fenómeno que se puede calificar como de segregación horizontal de las asociadas mujeres, es necesario señalar que todas las cooperativas estudiadas se encontraban realizando o habían realizado búsquedas activas para incorporar programadoras. En todos los casos expresaron dificultad para hallar a estas mujeres programadoras y las explicaciones que se dieron al respecto tenían que ver con que en general hay pocas mujeres programadoras o estudiando carreras afines, y por otro lado cierta inhibición para postular a estos puestos.

Aquí vale detenerse en estos dos argumentos, ambos vinculados al conocimiento al que acceden las mujeres en el sector de las tecnologías. Uno de los asociados de Era explicaba que “(...) siempre en el área administrativa fue en la única área donde pudimos incorporar mujeres. Siempre en lo que es programación llegan muy pocos currículums y, o se lo llevaba otra empresa, o por alguna razón nunca...”. Era, vincula esta dificultad a su política muy selectiva en lo que respecta a la expertise técnica, en los términos de uno de los asociados:

*“(...) queremos que Era mantenga un cierto nivel de calidad, y eso se complica más todavía. Imagínate que **hay pocas chicas en sistemas y encima nosotros buscamos al 10% de la gente de sistemas.**”* (coop. Era)

Por otra parte, la experiencia que tuvo Canal en las últimas búsquedas les puso de manifiesto que no se trataba tanto de que no hubiera mujeres programadoras para convocar, sino más bien que estas no se postulaban o lo hacían para tareas en las que estaban sobrecalificadas.

*“(...) Lo que veníamos observando también desde la incorporación de la última programadora. (...) Es que **ella se había presentado para un puesto de soporte**. La entrevistó un compañero y es como que su conocimiento estaba muy por arriba de lo que requería el puesto que nosotros estábamos pidiendo. (...) Entonces a partir de esa experiencia que él dijo **‘che, esta piba está para mucho más que soporte’**. La llamamos, la incorporamos como programadora, pero nos quedó eso como que las mujeres (...) **es como que creemos que sabemos menos o que siempre nos dijeron que la ciencia es de varones, que las computadoras son para los varones y todo eso.**”* (coop. Canal)

Si bien este estudio no podría ser concluyente al respecto de estas asimetrías, deja planteadas algunas cuestiones que permitirían orientar futuras investigaciones. Las cooperativas suponen que las modalidades de desarrollo profesional difieren significativamente de los recorridos realizados en empresas de capital y buscan desandar las asimetrías. Puesto que, la cuestión de las masculinidades jóvenes en dichos espacios intenta discutir con la segregación horizontal y las tareas de soporte/ acompañamiento que encaran las asociadas a raíz del papel activo que se debe tener en la gestión de las cooperativas como proyecto político los y las invita a cuestionar la exclusión de las mujeres en ámbitos de producción y aprendizaje tecnológico.



## 7. REFLEXIONES FINALES

Este estudio, inscrito en el Laboratorio MIG de la Facultad Regional Avellaneda de la UTN, recupera la experiencia del conjunto de trabajos que este laboratorio ha desarrollado sobre el seguimiento de graduados/as y los estudios de los sectores demandantes de estos profesionales. En este proyecto se avanza en la exploración de un campo de desarrollo profesional e inserción laboral poco analizado como es el de la economía social y solidaria. Específicamente se analizaron las características de las cooperativas de trabajo dedicadas a la producción de software y servicios informáticos.

Se relevaron estudios sobre la industria del software y servicios informáticos que permitieron concluir que se trata de un sector claramente dinámico, que muestra un crecimiento sostenido a partir de 2002 en número de unidades del sector, el aumento de la demanda de empleo, en la facturación y en los volúmenes de exportación. Frente a este crecimiento la Cámara empresaria viene señalando de forma reitera su preocupación respecto de la dificultad para cubrir la demanda de empleo y planteando la necesidad de ampliar la matrícula en carreras universitarias y terciarias afines. Estudios realizados en empresas del sector dan cuenta que muchos puestos son cubiertos por personas que no han concluido sus estudios universitarios, sin que esto les impida desarrollar sus tareas. Pese a ello, los resultados de investigaciones cualitativas en grandes empresas del sector señalan que, la gestión empresaria orienta sus esfuerzos en reclutar y mantener en sus staff a personas altamente calificadas, “cracks” como se los denomina en la jerga del sector.

La indagación realizada en el ámbito de la economía social permitió identificar que gran parte de las cooperativas de trabajo nucleadas en la Federación (FACTTIC) se crearon en el mismo período de crecimiento del sector. El trabajo de campo exploratorio realizado a un grupo de estas cooperativas permitió identificar un crecimiento sustantivo a partir de 2016. Algunas de estas entidades triplicaron la cantidad de asociados/as en un término de 8 años, pasando de 6 a 24 asociados/as.

Este estudio posibilitó relevar novedosas formas de organización de la producción y gestión interna. El análisis que surge de este relevamiento permitió reconocer la articulación de variadas lógicas económicas (economía social y economía de capital) en las estrategias desplegadas por las cooperativas de trabajo en la industria del software y servicios de información para desarrollarse en un sector sumamente dinámico que, les plantea el desafío de sostener su autonomía y crecer al ritmo del mercado. Para abordar este análisis fue necesario recuperar los debates en torno a la economía social, la economía solidaria, el trabajo autogestivo y el cooperativismo. En este punto este estudio suscribe a aquellos trabajos que subrayan que la economía real se caracteriza por heterogeneidad de prácticas que la producen y cuyas lógicas no pueden reducirse a la racionalidad instrumental (medios - fines) sino que en ella se conjugan principios como la reciprocidad, la redistribución o reproducción de la vida.

Atendiendo a esta heterogeneidad de lógicas que orientan las prácticas y teniendo en cuenta el sostenido crecimiento del sector, este estudio analiza las estrategias desplegadas por las cooperativas de cara a afrontar demandas de un mercado dinámico sin abandonar los principios de gestión horizontal y autonomía respecto del proyecto

tecnológico que construyen. Estas estrategias han puesto de manifiesto que la forma de organización del trabajo autogestivo plantea para muchas de estas entidades límites en la cantidad de integrantes que pueden componerlas. Este límite parecería tensionarse con la posibilidad de responder la demanda de proyectos de gran escala, sin embargo, la experiencia del espacio llamado Flujo de Trabajo Intercooperativo motorizada en el marco de la Federación resultó claramente exitosa. Así, la dinámica de la economía de mercado que, sostenida por una racionalidad instrumental, empujaría a estas cooperativas a incrementar a un ritmo muy acelerado la cantidad de integrantes, tensionaría el principio de horizontalidad que se resuelve afrontando proyectos de gran escala entre varias cooperativas.

Es a partir del análisis de estas experiencias que este estudio puede dar cuenta de la manera en que múltiples racionalidades económicas se conjugan, no libres de tensiones. Por ejemplo, tensiones entre la lógica de la productividad y los proyectos de construcción colectiva se hicieron evidentes en las estrategias desarrolladas por estas cooperativas para la selección e incorporación de nuevos asociados/as.

Gran parte de la tarea de producción que realizan estas cooperativas se hace en equipos de trabajo que mantienen una autonomía significativa. Sin embargo, la totalidad de los/as asociados/as toman decisiones colectivas permanentemente que atañen a la gestión interna de la empresa, el negocio, las comunicaciones y la producción. Una cualidad sumamente interesante que este estudio relevó son las novedosas modalidades que cada una de estas entidades desarrolla, y modifica permanentemente para garantizar la participación del colectivo en el proyecto.

El crecimiento en la rentabilidad del negocio supone la necesidad de ser más personas e incrementar la especialización en más funciones o roles. Sin embargo, la incorporación de integrantes a estos proyectos supone un proceso de mutua adaptación y conocimiento. La incorporación de asociados/as no responde únicamente a perfiles técnicos, aunque por supuesto hacen parte de los criterios de búsqueda y muchas veces resulta dificultoso para estas entidades hallarlos. Pero sumada a la dificultad de hallar estos perfiles en un sector que demanda mucho empleo, estas cooperativas requieren que las personas que se sumen lo hagan también al proyecto colectivo y que el resto de los/as integrantes acepten de buen grado esta incorporación. Sin duda es la experiencia acumulada, y la permanente reflexión sobre estos procesos lo que les permite a estas cooperativas ensayar nuevas y mejores estrategias para que su crecimiento no tensione el proyecto colectivo.

Todas las cooperativas que participaron de este estudio manifestaron su interés en estrechar vínculos con universidades, especialmente aquellas en las que se dictan carreras afines. Sin embargo, este interés desborda la necesidad de hallar perfiles de futuros/as asociados/as formados y se plantea la vacancia de contenidos vinculados al cooperativismo y el trabajo autogestivo en la formación universitaria. En este punto se identificaron valiosas posibilidades de vinculación entre la UTN, y en especial la Facultad Regional Avellaneda y estas entidades del sector. En estas cooperativas desarrollan sus carreras profesionales personas jóvenes, muchas de ellas estudiantes de nivel superior, sin embargo, pocas llegan conociendo aspectos básicos de la gestión de cooperativas. Este relevamiento ha dado cuenta de que el sector cooperativo de la industria del

software y los servicios informáticos es relevante para orientar y favorecer la inserción de estudiantes y graduados/as tecnológicos/as.

En lo que respecta a la masculinización del sector, un fenómeno bastante extendido en las ingenierías, este estudio evidenció que pese a las bajas tasas de feminidad entre sus asociados/as (sólo el 20%), las estrategias que estas entidades despliegan para ampliar la participación de mujeres y feminidades en las áreas de producción muestran resultados significativos. Estas estrategias de búsqueda activa pusieron de manifiesto un conjunto de barreras y limitaciones para el acceso de mujeres y feminidades a estas tareas. Algunas de ellas vinculadas a prácticas cotidianas que parecerían reproducir las asimetrías sostenidas por los roles de género, otras vinculadas a limitaciones que aparecen como “techos de cristal” en las trayectorias profesionales y laborales de las mujeres que “hacen código”. En esta línea de trabajo se han podido abrir interrogantes acerca de la producción de masculinidades en estos espacios laborales, masculinidades que a priori se diferencian de las que hegemonizan otros sectores masculinizados como por ejemplo los ámbitos fabriles.

Así, los resultados de esta indagación exploratoria podrían constituir una herramienta de trabajo para promover la vinculación de diferentes áreas de la Facultad con el sector de la economía social dedicado a la producción de tecnologías.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. C., Levin, A., & Verbeke, G. E. (2013). El sector cooperativo en Argentina en la última década. *Cooperativismo & Desarrollo*, 21(102), 27-39. <https://doi.org/10.16925/co.v21i102.657><https://doi.org/10.16925/co.v21i102.657>
- Agostino, R. (2016). Trabajo informal desde la formalidad: Economía popular desde la reproducción de la fuerza de trabajo. *Otra Economía*, 10(19), 218-223. Recuperado a partir de <https://www.revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/otra.2016.1019.08>
- Bonder, G. (2002). Las nuevas tecnologías de la información y las mujeres: reflexiones necesarias. Serie mujer y desarrollo 39. Santiago de Chile: CEPAL.
- Caillé, A. (2009). "Sobre los conceptos de economía en general y de economía solidaria en particular", en José L. Coraggio (Org) *¿Qué es lo económico? Materiales para un debate necesario contra el fatalismo*, Ciccus, Buenos Aires, pp. 13-46.
- Cattani, A. D.; Coraggio, J. L. y Laville, J. J. (2009). *Diccionario de la otra economía: lecturas sobre economía social*. Buenos Aires. Altamira.
- Ceballos Acasuso, M. (2020) Caracterización de empresas del sector informacional del Chaco y la inserción laboral de graduados de Ingeniería en Sistemas de Información, de la UTN Resistencia. En *Asalarización y Profesionalización: el difícil equilibrio entre la autonomía y la estabilidad* (pp.201-238). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- CEPAL, (2014). La industria del software y los servicios informáticos. Un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres latinoamericanas. (Documento de Proyecto). Santiago de Chile: CEPAL.
- CESSI - REPC (2018). "Plan Estratégico Federal de la Industria Argentina del Software 2018-2030", Cessi Argentina - Red de Entidades, Polos y Clústeres, mayo de 2018.
- Coraggio, J. L. (2010). Territorio y economías alternativas, *Revista de Ciencias Sociales, segunda época*, año 2, Nº 18, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes, primavera de 2010, pp. 7-30.
- Coraggio, J. L. (2011). Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital. Quito, Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
- Coraggio, J. L. (2009). Territorio y economías alternativas. En I seminario internacional planificación regional para el desarrollo nacional. Visiones, desafíos y propuestas, realizado los días 30-31 de julio. La Paz, Bolivia.
- Coraggio, J. L. (Organizador) (2007). *La Economía Social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas*. Buenos Aires: Editorial Altamira. Recuperado de <https://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos para descargar/ECONOMIA SOCIAL DESDE Periferia.pdf>
- Fernández Álvarez, M. I. (2015). "Contribuciones antropológicas al estudio de las cooperativas de trabajo en la Argentina reciente". *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* (7) 2015, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, pp. 37-63.

- Fernández, V., Larraza, E., Maritxalar, M., Ruiz, T. y Sarasola, K. (septiembre 2006). Ingeniería en Informática y Género: un estudio cuantitativo. En *VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*, Zaragoza, España.
- Gajst, N. (2011). Las políticas públicas dirigidas a la industria del software y servicios informáticos argentina en la posconvertibilidad: una historia de la cuestión. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Girolimo, U. y Feldman, P. (2020). El estado y el sector del software en Argentina entre 2003-2018: nuevos desafíos para el desarrollo de tecnologías 4.0. *Argumentos Revista Crítica Social*, N°22, 113-152. Recuperado de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/argumentos/article/view/6002/4932>
- Gómez, L. G. (2009). "Cooperativas: entre economía social, economía solidaria y tercer sector". En Lara Gómez, G. y Urbiola Solís, A. (Coords.). *Visión global de las cooperativas*. Plaza y Valdés editores-Universidad Autónoma de Querétaro. Pp. 17-71.
- Lima, J. C. (2009). Cooperativas de trabajo. En *Diccionario de la otra economía: lecturas sobre economía social*, (99-104). Buenos Aires. Altamira.
- Maffia, M. (2008) Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología. [en línea], [http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202\\_doc.pdf](http://www.ragcyt.org.ar/descargas/5202_doc.pdf)
- Montes, V. y Ressel, B. (2003). Presencia del cooperativismo en Argentina. *Revista UniRcoop*, N° 2 (V.1). 9-26.
- Monzón, J. L. y Chaves, R. (2012). La Economía Social en la Unión Europea. Bruselas, Bélgica: Comité Económico y Social Europeo. Recuperado de <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/ge-30-12-790-es-c.pdf>
- OIT. (2010). *Economía social y solidaria: Construyendo un entendimiento común. Documento de trabajo*. Turín, Italia: CIF-OIT. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_546400.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_546400.pdf)
- OPSSI (2020). Resultados Informe 2020 - Mujeres en la industria del software Disponible en <https://www.cessi.org.ar/opssi-reportes-949/index.html>
- CESSI- OPSSI. (2019). *Reporte anual del sector del software y servicios informáticos de la República Argentina*. (Informe 2019). Buenos Aires: Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos. Recuperado de <https://www.cessi.org.ar/opssi>
- CESSI- OPSSI (2018) *La Industria del Software con más inclusión de la perspectiva de género*. Disponible en <https://cessi.org.ar/ver-noticias-la-industria-del-software-con-mas-inclusion-de-la-perspectiva-de-genero-2243>
- Palermo, H. (2015). Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina en: *Desacatos* 47, enero-abril 2015, pp. 100-115.

- Palermo, H. (2016). "Machos y brujas en la Patagonia". Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción. *Antípoda. Revista de antropología y arqueología* número 25, Universidad de los Andes, Colombia. Disponible en <https://antipoda.uniandes.edu.co/view.php/369/index.php?id=369>
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Biblos. Buenos Aires.
- Palermo, H. y Ventrici, P. (2020). Creativos, divertidos, emprendedores y meritocráticos El trabajo en contexto de las tecnologías de la información. *Cuadernos de Antropología Social* N° 52, 37-53.
- Pastore, R. E. (2010). Un panorama del resurgimiento de la economía social y solidaria en la Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 18, pp.47-74. Recuperado de <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1497>
- Pereira, M., Barletta, F., y Yoguel, G. (2016). El desempeño del sector de software y servicios informáticos en la Argentina: evidencia microeconómica sobre los programas públicos de apoyo. *Revista CEPAL*, 120, pp 181-199. Recuperado a partir de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40803-revista-cepal-120>
- Perez Puleti, A. (2014). *El Sector de Software y Servicios Informáticos de Argentina entre 2000 y 2012*. (Tesis de Maestría). Maestría en Ciencias Políticas y Sociología FLACSO, Buenos Aires.
- Pujol, A. (2005). Empleo, calificaciones y competencias de los trabajadores informáticos: algunas consideraciones críticas frente a los nuevos escenarios del sector, *Actas del IV Coloquio Internacional. Las transformaciones de la modernidad excluyente y las políticas sociales*, Instituto de investigación y formación en administración pública de la universidad nacional de Córdoba, Argentina.
- Rabosto, A. y Zukerfeld, M. (2019). El sector argentino de software: desacoples entre empleo, salarios y educación. *Ciencia, Tecnología y Política*, N°2 (año 2), 1-9. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/CTyP/article/view/7386>
- Roitman, R. (Dir.) (2011). *Estudio de caracterización y cuantificación de la Economía Social Argentina. Primera fase*. Convenio Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social y Foro de Ciencia y Tecnología para la Producción.
- Ruggieri, A. (comp.) (2009). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Buenos Aires. Ed. de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA).
- Schorr, M. (2012). Argentina: ¿nuevo modelo o «viento de cola»? Una caracterización en clave comparativa. *Revista Nueva Sociedad*, No 237, 114-127. Recuperado de [https://www.nuso.org/media/articles/downloads/3823\\_1.pdf](https://www.nuso.org/media/articles/downloads/3823_1.pdf)
- Segato, R. (2013). *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado*. Buenos Aires. Ed Tinta y limón.
- Universidad de Buenos Aires (2005). *Las empresas recuperadas en la Argentina: informe del segundo relevamiento del Programa Facultad Abierta (SEUBE - Facultad de Filosofía y Letras - UBA), en el marco del Programa Interdisciplinario de Transferencia Científico - Técnica con Empresas Recuperadas por sus Trabajadores*

*(UBACyT de Urgencia Social F-701)*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, SEUBE, Universidad de Buenos Aires.

Zukerfeld, M. (2013). Y las mujeres... ¿dónde están? Estudio sobre representaciones acerca de la informática en escuelas secundarias del conurbano bonaerense. *Informe final Programa AR*. Fundación Sadosky - Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.



## **LABORATORIO M.I.G.**

Monitoreo de Inserción de Graduados

(011) 4217-1991 (int. 240)  
mig@fra.utn.edu.ar  
<http://www.fra.utn.edu.ar/mig>

Ramón Franco 5050 - (1874) Villa Domínico  
Buenos Aires / Argentina