



Bienvenido a la versión online de Cooperative Spring: ¡Una caja de herramientas de CoopYouth!

Si ya sabe adónde quiere ir, puede navegar a una sección específica utilizando el panel de navegación de la izquierda o seleccionando "página siguiente" en la parte inferior izquierda de la página.

Si aún no sabe por dónde quiere empezar, consulta la [Introducción: Qué es y cómo se usa](#) para orientarse.

Tenga en cuenta que, en las próximas semanas, se mejorará el formato para permitir una mejor legibilidad (por ejemplo, las listas de datos se convertirán en tablas), se realizarán algunas ediciones menores y se añadirán hipervínculos en el texto en todo el conjunto de herramientas para facilitar la navegación. Si detecta algún error o tiene algún comentario, póngase en contacto directamente con emily@ahoy.coop.

En solidaridad y cuidado - Comité de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional



Introducción: Qué es y cómo se usa



CONTENIDO

- QUÉ ES
- SIGNIFICADO DE LA
- "PRIMAVERA COOPERATIVA"
QUÉ HAY EN ELLA
- CÓMO USARLO

QUÉ ES

Esta caja de herramientas fue concebida por la Red Global de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional. Se encargó formalmente mientras se llevaban a cabo en todo el Movimiento Cooperativo un puñado de otros proyectos de investigación coopyouth, esbozados en la sección completa "Lo que vino antes" de esta caja de herramientas. Esa colección de investigaciones, mientras los jóvenes participaban, observa el Movimiento Coopyouth desde fuera, presentando hechos y cifras que describen el movimiento en general. *Primavera Cooperativa: Una caja de herramientas para jóvenes cooperativistas* se distingue de esos esfuerzos en que es un documento sobre el cooperativismo y la práctica cooperativa, en general, desde la perspectiva de los coopyouth. Esta caja de herramientas no es una guía paso a paso para crear una cooperativa, ya que muchas de ellas ya existen. Se trata más bien de una guía de referencia viva para los jóvenes cooperativistas en diversas etapas de la práctica cooperativa, que explora las cuestiones clave a las que se enfrentan los jóvenes al iniciar, mantener y desarrollar sus cooperativas.

SIGNIFICADO DE LA "PRIMAVERA COOPERATIVA"

El uso de "primavera" en el título de la caja de herramientas es, ante todo, una referencia a la Primavera Árabe y a otros movimientos sociales liderados por jóvenes que se afiliaron a la Primavera Árabe durante el comienzo del siglo XXI. Las diversas primaveras en todo el mundo marcaron un período de creciente malestar mundial en respuesta a la guerra interminable, la creciente disparidad de la riqueza, la opresión racial, la catástrofe climática y la violencia de los estados nacionales. Muchos de los implicados en la construcción del Movimiento Coopyouth también participaron en acciones de Primavera y actividades de resistencia en sus pueblos, ciudades, estados y países de origen. Como resultado, la filosofía y las prácticas que se encuentran en esta caja de herramientas representan al cooperativismo actuando tanto para construir un mundo mejor a través del desarrollo cooperativo, como para cooperar en la necesaria tarea de transformación social a gran escala.

Además, la "juventud" se considera a menudo como la estación "primaveral" de la vida. Tras el invierno de la infancia, en el que la mayoría de las personas son protegidas y alimentadas por estructuras familiares o comunitarias, la primavera de la juventud marca el momento en que muchos entran en el mundo por primera vez como individuos capaces de tomar sus propias decisiones sobre el curso de sus vidas. En relación con esto, esta contribución del pensamiento coopyouth a un linaje de más de un siglo de filosofía cooperativa registrada se asemeja a un manantial que alimenta un curso de agua. El cooperativismo puede entenderse bien como un río, que es simultáneamente tan antiguo como nuevo. Sigue siendo dinámico, persiste a través del tiempo y de los obstáculos materiales, recibe fácilmente un flujo adicional y se secará sin una fuente. Ian MacPherson, cuyas palabras se incluyen en toda la caja de herramientas, escribió lo siguiente: "las ricas y diversas tradiciones del movimiento, las sutilezas y el potencial de sus filosofías, deben ser reconsideradas y reaplicadas por cada generación. Cuanto antes se involucren los jóvenes, antes empezarán a considerar por sí mismos cómo debe ajustarse el Movimiento Cooperativo a su tiempo, y mejor será para todos" (1998, 252). *Primavera Cooperativa: A CoopYouth Toolkit* pretende ser un revulsivo para el pensamiento y la práctica cooperativa, en última instancia, de utilidad para todas las generaciones del Movimiento Cooperativo, pasadas, presentes y futuras.

QUÉ TIENE

La caja de herramientas consta de dos elementos principales: una exploración de la filosofía cooperativa desde la perspectiva coopyouth que se basa en los documentos existentes, y una exploración de la práctica cooperativa utilizando la información recopilada a través de una serie de entrevistas de un año de duración con coopyouth de todo el mundo. Más concretamente, las primeras secciones de la caja de herramientas orientan la expresión contemporánea de la filosofía coopyouth en un linaje más largo de pensamiento cooperativo, así como la contextualizan dentro de la avalancha de investigaciones recientes sobre la

coopyouth -

- una metodología, "Cómo lo hicimos", explica cómo las contribuciones narrativas de primera mano de coopyouth se reunieron para esta caja de herramientas;
- una reseña bibliográfica, "Lo que vino antes", que incluye una selección de la filosofía cooperativa del siglo pasado, todos los informes de coopyouth conocidos de este siglo y todos los textos accesibles de las declaraciones de coopyouth emitidas en diversos eventos internacionales durante la última década; y
- un glosario de definiciones y conceptos clave, "Las palabras significan cosas", que en conjunto constituyen una cosmovisión del cooperativismo y su aplicación.

El resto de la caja de herramientas se compone de once secciones separadas de cuestiones clave que surgen en el curso de la práctica cooperativa. La mayoría de las once cuestiones clave se identificaron antes de realizar las entrevistas, por lo que se utilizaron para dar forma a las preguntas formuladas. Otras cuatro cuestiones se desarrollaron en el transcurso de las entrevistas con cooperativistas de todo el mundo. Las cuestiones clave son las siguientes:

- Estructura y participación
- Transición de los miembros
- Educación y formación
- Liderazgo
- Relaciones de solidaridad
- Relaciones de coerción
- Desarrollo cooperativo
- Conflicto y crisis
- Capital Cultural cooperativa
- Transformación social

Cada sección de cuestiones clave se divide en tres partes, empezando por un resumen general de la cuestión que pone de relieve las formas singulares en que la cuestión afecta a los jóvenes. A continuación, se incluyen las soluciones y estrategias empleadas por Coopyouth en el contexto de esas cuestiones y los retos que pueden presentar. Para terminar, cada sección de cuestiones clave analiza brevemente de dos a cuatro otras cuestiones clave descritas en la caja de herramientas que se correlacionan con la cuestión. A lo largo de estas secciones, hay muchas referencias explícitas a otras partes del conjunto de herramientas, lo que facilita la navegación por el documento desde cualquier punto de partida.

CÓMO USARLO

La lectura de las secciones de la filosofía cooperativa descritas anteriormente, en primer lugar, proporcionaría una base sólida para abordar el resto de las secciones que se centran en la práctica cooperativa. A continuación, cada capítulo de cuestiones clave puede leerse en función de las necesidades e intereses de cada lector. Por ejemplo, cuando una cooperativa está considerando la posibilidad de expandirse mediante la incorporación de nuevos socios, pueden dedicar tiempo a leer y debatir juntos las secciones pertinentes, como "Transición de socios", "Educación y formación", "Cultura cooperativa" y "Desarrollo cooperativo". Utilizando los resúmenes de los temas y las respuestas de ejemplo de otras cooperativas como temas de conversación para iniciar su proceso de expansión, en lugar de limitarse a redactar anuncios públicos y programar entrevistas, es mucho más probable que la cooperativa aborde el proceso de una manera que realmente satisfaga sus necesidades y, a continuación, tenga más garantías de éxito.

Aunque se pondrán a disposición copias impresas de esta caja de herramientas, su existencia como recurso en línea permite que el documento siga siendo dinámico y que se realicen futuras contribuciones. En concreto, las soluciones y estrategias adicionales desarrolladas por coopyouth pueden enviarse a través de un formulario en línea e incorporarse al conjunto de herramientas. Con el tiempo, este conjunto de herramientas puede servir como un registro vivo del ingenio y la perspicacia global de los coopyouth.

Nota del Presidente

Desde hace más de una década, el Movimiento global CoopYouth ha aportado nuestras posiciones y visiones a la corriente principal del movimiento mediante la creación de espacios de asamblea, declaraciones colectivas, acciones directas, programas educativos y -nuestra sede organizativa- la Red Global de la Juventud de la ACI. Pensamos que había llegado el momento de dar un paso más: compartir gran parte de lo que hemos aprendido colectivamente con el movimiento en general. Es un placer y un privilegio presentarles esta caja de herramientas. Este es el logro de una gran cantidad de trabajo y reflexión dentro del Movimiento internacional CoopYouth en este siglo, y representa justamente una maduración de nuestro movimiento y la evolución del pensamiento cooperativo.

Hemos diseñado esta caja de herramientas para ayudar a cualquier grupo de jóvenes de todo el mundo a ser capaz de crear, mantener o desarrollar una cooperativa de una manera que aborde eficazmente los problemas únicos a los que se enfrentan. Los que hemos participado en la organización de cooperativas juveniles durante los últimos quince años hemos experimentado tanto las fortalezas inherentes al modelo cooperativo, como los numerosos dilemas filosóficos y los desafíos prácticos que puede presentar la aplicación del modelo. Ese conocimiento colectivo da forma tácita a esta caja de herramientas, aunque la mayor parte de sus conocimientos proceden directamente de un grupo globalmente representativo de jóvenes cooperativistas que aceptaron ser entrevistados para esta caja de herramientas. Esta caja de herramientas revisa las situaciones que los jóvenes cooperativistas pueden encontrar en el ámbito de la práctica cooperativa, y varios métodos para responder a determinadas situaciones de una manera que mantiene su integridad a la identidad cooperativa y asegura la sostenibilidad y el éxito de su cooperativa. Aunque la caja de herramientas fue escrita por y para los jóvenes, la sabiduría que proporciona es relevante para los cooperadores de todas las edades, no sólo para los jóvenes cooperativistas.

Como Movimiento CoopYouth global, nos vemos como un "facilitador" entre generaciones de cooperativistas - jóvenes y mayores. Queremos conectar a los cooperadores mayores con los coopyouth para que entiendan tanto nuestras preocupaciones como para que aprecien todo lo que hemos innovado dentro de la filosofía y la práctica cooperativa; queremos compartir con ellos las herramientas y los conocimientos cooperativos que hemos desarrollado a lo largo de años de esfuerzo concertado. En cuanto a las preocupaciones, sabemos que el actual sistema económico mundial no es sostenible, y que un sistema más cooperativo no se producirá "por casualidad": debemos organizar intencionadamente a las generaciones jóvenes y mayores para transformar el sistema actual mediante el uso del modelo cooperativo democrático, centrado en el ser humano y ecológicamente sostenible. No es una tarea que podamos hacer solos.

Esperamos que recibas esta caja de herramientas como un ofrecimiento entre pares de la generación actual del Movimiento CoopYouth, con el objetivo de espiritizar la filosofía y la práctica cooperativa en el presente y el futuro desde la perspectiva de los jóvenes. Para ello, tenemos la intención de seguir ampliando la caja de herramientas y tratarla como un registro vivo de la filosofía y la práctica coopyouth. Te animamos a que participes en esta importante labor de documentación aportando tus propios puntos de vista coopyouth para integrarlos en la caja de herramientas en el futuro.

En cooperación - Sebastien Chaillou, Presidente de la ACI GYN (2017-2021)

Agradecemos a Monique F. Leroux y a la Cumbre Cooperativa su considerable apoyo al Comité de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional y a esta caja de herramientas. Sin sus contribuciones financieras, esta caja de herramientas y otras iniciativas del Comité de Jóvenes probablemente no habrían sido posibles. Esperamos que este apoyo y todo lo que pudimos lograr con él sirva de ejemplo a todos los integrantes del Movimiento Cooperativo de lo que los jóvenes pueden hacer si se les dan los recursos que necesitan. ¡Gracias por vuestra solidaridad!

Durante mis diferentes mandatos como Presidente del Consejo de Administración de la Alianza Cooperativa Internacional o como Presidente y Consejero Delegado del Grupo Desjardins, me ha encantado descubrir hasta qué punto los jóvenes cooperativistas tienen una pasión vibrante y un impulso de éxito. Lo que más destaca es su voluntad de hacer las cosas de forma diferente. Realmente parece que los valores y principios de la cooperación están hechos para ellos.

Todo el movimiento debe apoyarlos para que alcancen sus objetivos y se conviertan en la próxima generación de líderes. Seguramente tendrán en su corazón garantizar un desarrollo social y económico más humano, respetuoso y justo. Nuestra contribución es crear oportunidades para que aprendan, crezcan y destaquen.

Esto es exactamente lo que hicimos cuando elaboramos el *Programa de Jóvenes Líderes* para las tres ediciones de la Cumbre Internacional de Cooperativas. Y con los fondos restantes de la Cumbre, tuvimos una oportunidad aún mayor de crear un impacto duradero apoyando, entre otros proyectos, la Primavera Cooperativa: Una caja de herramientas para jóvenes cooperativistas elaborada por la Red Global de la Juventud de la ACI.

En el camino hacia la consecución de tu sueño te enfrentarás a muchos retos, pero cuando tengas la cantidad justa de ambición, audacia y acción, seguro que prosperarás. Que esta caja de herramientas sea una cuerda más para tu arco.

Monique F. Leroux

Ex presidente de la Junta Directiva de la Alianza Cooperativa Internacional



Agradecimientos

La evolución del Movimiento internacional CoopYouth en este siglo ha sido un inmenso esfuerzo de muchos jóvenes. Aunque el trabajo ha sido y será siempre colectivo, algunas personas clave han aportado gran parte de su trabajo y espíritu para fomentar este movimiento que ahora tiene una identidad, una comunidad de miembros y una filosofía clara. Algunas de esas personas especialmente impactantes, que merecen mucho reconocimiento y agradecimiento por su trabajo a lo largo de los años, son las siguientes:

Gretchen Hacquard

Ha aportado una memoria institucional y una orientación inestimables, como joven implicada en los primeros coletazos de la organización internacional del Movimiento CoopYouth y, más tarde, como primera persona del personal que apoyó el desarrollo del movimiento. Gretchen (señora/ella) comenzó a trabajar en el movimiento cooperativo en Estados Unidos en 2001, cuando era joven. Asistió a la Asamblea General de la ACI en 2005 como representante de la juventud del movimiento cooperativo estadounidense. En 2006, comenzó a trabajar en la ACI, y en 2011 se le pidió que coordinara la Red de la Juventud de la ACI. Ha disfrutado de su tiempo trabajando como joven y para los jóvenes en el movimiento cooperativo y ha tratado de ayudar a los jóvenes a aumentar su voz durante ese tiempo.

Gaby Buffa

Fue elegida presidenta de la Red Mundial de la Juventud en la Asamblea de Ciudad del Cabo y ocupó el cargo desde 2013 hasta 2017. Durante este periodo, se constituyó formalmente la Red, se estableció su Reglamento Interno y comenzó a funcionar un Comité Ejecutivo formado por representantes de las cuatro regiones. Se celebraron numerosas reuniones globales. Se recopilaron investigaciones sobre la participación de los jóvenes en las cooperativas y se publicó el boletín de la Red, que dio voz y difusión a las inquietudes y propuestas de los jóvenes. Y lo que es más importante, tejió eficazmente la red fomentando relaciones sólidas y duraderas entre sus organizadores. En 2010, pasó a formar parte de la Comisión de Jóvenes de Cooperar, la Confederación Cooperativa de la República Argentina, donde trabajó en la integración de los jóvenes en los Movimientos Cooperativos nacionales y regionales. Educadora en la práctica y de corazón, ha trabajado como profesora en una escuela cooperativa y actualmente es miembro de Idelcoop (Fundación de Educación Cooperativa). Actualmente es miembro del Consejo de Administración de la Federación: Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos y colabora como miembro del equipo internacional de Cooperar junto al presidente Dr. Ariel Guarco.

Sebastien Chaillou-Gillette

Es el presidente de la Red Mundial de la Juventud responsable de encargar este conjunto de herramientas, y dirigió el movimiento internacional CoopYouth en un periodo clave de desarrollo y

crecimiento exponencial. Inició su compromiso con el movimiento cooperativo como cofundador de la primera cooperativa universitaria en Francia. Hacerlo fue una progresión natural después de casi una década de trabajo de organización en el sindicalismo estudiantil, que es una forma diferente de promover y apoyar la autoorganización de los jóvenes y los estudiantes. Se convirtió en presidente de la cooperativa de su campus en 2014, y luego comenzó a trabajar en el desarrollo de una red nacional francesa y una red regional europea de jóvenes cooperativistas. Finalmente, en 2017, se convirtió en presidente del Comité de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional a través de la primera elección totalmente abierta y accesible de la organización, que fue posible gracias a un proceso de votación directa y en línea.

Gracias a Gretchen, Gaby, Sébastien, y a todos los jóvenes que fueron coautores de las Declaraciones CoopYouth, asistieron a las reuniones de la Red, crearon innumerables documentos, se conectaron entre sí a través de la lengua y la cultura, y hacen del Movimiento CoopYouth lo que es hoy. Gracias a vuestros esfuerzos, más jóvenes han sido y serán apoyados para asumir el trabajo y el estilo de vida cooperativo, y hacerlo con integridad y comunidad. En solidaridad y cuidado! <3

Metodología



CONTENIDO

- RESUMEN
- ENTREVISTAS Y
- ENCUESTAS
- LIMITACIONES DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA
 - Lengua y cultura
 - COVID
 - Información de contacto y prácticas de comunicación en Asia-Pacífico
- INVESTIGACIÓN FUTURA

RESUMEN

Para crear esta caja de herramientas, se extrajo la sabiduría cooperativa de una serie de fuentes, pasadas y presentes, incluyendo literatura histórica, informes de investigación recientes, declaraciones de coopyouth y una serie de entrevistas narrativas con profesionales actuales de coopyouth de todo el mundo. Se revisaron la literatura y los informes preexistentes, que se incluyen en la sección "Lo que hubo antes" de la caja de herramientas. El contenido recogido a través de las entrevistas de larga duración con coopyouth individuales constituye la mayor parte del contenido y la sabiduría de la caja de herramientas, que se encuentra dentro de los once capítulos de temas clave. Hay una lamentable falta de representación entre los entrevistados de la razón de Asia-Pacífico, algunas de cuyas razones se esbozan más adelante en esta sección.

ENTREVISTAS Y ENCUESTAS

La mayor parte del contenido primario de esta caja de herramientas se generó a través de entrevistas orales y encuestas en línea realizadas por representantes de dieciséis organizaciones de coopyouth de todo el mundo.

Las entrevistas se realizaron y las encuestas se recogieron entre julio de 2020 y mayo de 2021; a los encuestados se les ofreció una compensación de 10usd o una camiseta de coopyouth que se enviaría tras la finalización de esta publicación, aunque varios encuestados rechazaron la compensación.

La representación de las dieciséis entrevistas o encuestas es la siguiente:

REGIÓN

- África: 3
- América: 5
- Asia-Pacífico: 2
- Europa: 5
- Global: 1

TIPO

- Multipartícipes: 3
- Red: 3
- Productor: 1
- Usuario: 2
- Trabajador: 6

ESTADO DE LA JUVENTUD

- Sólo jóvenes: 4
- Todos los jóvenes: 5
- Mayoría de jóvenes: 2
- Todas las edades: 5

EDAD DE LA COOPERATIVA (AÑOS)

- 1-5: 3

- 6-10: 4
- 11-20: 4
- 21+: 4

Las entrevistas y las encuestas se ofrecieron en inglés, español y francés, aunque todos los encuestados eligieron participar en el proceso en inglés. El videochat fue el medio preferido para las entrevistas y se utilizó siempre que fue posible. Sin embargo, en muchos casos, no se disponía de suficiente conexión a Internet para el videochat, en cuyo caso las entrevistas se trasladaron al teléfono. Seis de los representantes a los que se pidió su opinión decidieron responder a las preguntas de la entrevista a través de una encuesta en línea. A todos los encuestados se les pidió que proporcionaran aclaraciones e información adicional por correo electrónico tras completar la entrevista o la encuesta, aunque algunas preguntas no fueron respondidas, lo que dio lugar a algunas lagunas de información. Las entrevistas duraron entre noventa minutos y tres horas. Aunque cada entrevista se basó en un conjunto uniforme de preguntas, siempre que el tiempo y el interés lo permitieron se aprovecharon las oportunidades para profundizar en temas específicos o hacer preguntas sobre cuestiones adyacentes. Como resultado, los datos recogidos son principalmente de naturaleza cualitativa y narrativa, lo que ayudó a definir el tono narrativo utilizado en los capítulos sobre temas clave.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Para fundamentar la investigación descrita anteriormente, se llevó a cabo una revisión de la literatura, ubicada en la sección "Lo que vino antes" de esta caja de herramientas, con el fin de orientar la filosofía y la práctica coopyouth revelada en el contexto más amplio de la filosofía cooperativa existente, otros esfuerzos de investigación coopyouth, y las contribuciones coopyouth al discurso del movimiento internacional. La literatura comienza detallando cuatro proyectos de investigación e informes sobre coopyouth por parte de instituciones del movimiento (por ejemplo, #coops4dev,¹ CICOPA2), con el fin de conectar esta investigación con ese trabajo preexistente, así como articular cómo y por qué este conjunto de herramientas es distinto de esos textos existentes. En segundo lugar, se evalúan y resumen seis textos filosóficos fundamentales, incluido el canon del movimiento comisariado por la ACI (Identidad cooperativa, Notas de orientación), así como los comentarios de investigadores y pensadores clave (Padre José Arizmendiarieta, AF Laidlaw, Ian MacPherson). El componente final y más esencial de la revisión bibliográfica es un compendio de declaraciones de identidad realizadas por los jóvenes cooperativistas, en las que definen sus propios motivos y objetivos como participantes en el movimiento cooperativo.

La selección de la investigación coopyouth, la filosofía cooperativa y las declaraciones coopyouth constituyen un compendio de la literatura coopyouth sobre la que seguirán construyendo los profesionales cooperativos actuales y futuros. Esta recopilación puede ayudar a establecer una crónica coherente de la evolución de las interpretaciones y aplicaciones de la filosofía y la práctica cooperativa entre y por los coopyouth. Este compendio apoya la sección "Las palabras significan cosas" de la caja de herramientas que sigue a la revisión de la literatura. "Las palabras significan cosas" identifica, define, contextualiza y, a menudo, reinterpreta términos y conceptos de décadas de antigüedad del discurso del movimiento. El objetivo de esta sección, similar a un glosario, es ayudar a los lectores a comprender la visión contemporánea del mundo coopyouth.

1 Asociación entre la Alianza Cooperativa Internacional y la Unión Europea

2 Organización Internacional de Cooperativas de Industria y Servicios

LIMITACIONES

Lengua y cultura

Gran parte de la motivación para elaborar el glosario "Las palabras significan cosas" surgió de las limitaciones resultante de la comunicación a través de la lengua, la cultura, el tiempo y el espacio. Hay estigmas en torno a ciertas palabras en determinadas culturas, hay conceptos que no se traducen a todos los idiomas, y existe el riesgo de represión para los individuos y las empresas cooperativas por parte de actores autoritarios (por ejemplo, el gobierno, el financiador) que utilizan ciertos términos o conceptos en su trabajo. Las secciones del glosario pretenden expresar los valores y las filosofías de base de los cooperativistas entrevistados, así como las voces representadas en las declaraciones de los jóvenes, al tiempo que reconocen que este texto ha sido redactado desde una perspectiva occidental, en lengua inglesa. Intenta ser una representación justa de las creencias fundamentales de la mayoría de los coopyouth que han contribuido directa o indirectamente a este proyecto, independientemente de su relación individual con palabras o conceptos específicos. A pesar

de las mejores intenciones, existen limitaciones inherentes al esfuerzo de unir visiones subjetivas de diferentes idiomas, culturas y contextos en una representación colectiva.

COVID

Al inicio del proyecto, se seleccionaron treinta organizaciones cooperativas para participar en la investigación para esta caja de herramientas. Estas cooperativas se identificaron principalmente utilizando los datos recopilados por la iniciativa de mapeo del Movimiento Coopyouth 2018-2020 del Comité de la Juventud de la ACI (también conocido como Red Global de la Juventud), y complementados por las conexiones personales con las cooperativas mantenidas por los miembros del Comité Ejecutivo del Comité de la Juventud de la ACI y el autor de la caja de herramientas. Las cooperativas preseleccionadas se resumen como sigue:

REGIÓN	AFRICA	AMERICAS	ASIA-PACÍFICO	EUROPA	GLOBAL	TOTAL
PLANIFICADO	8	9	10	9	1	37
ACTUAL	3	5	2	5	1	16

Las entrevistas para el proyecto comenzaron en julio de 2020, durante la pandemia de COVID-19. Cuando se realizó la última entrevista en mayo de 2021, las vacunas ya estaban disponibles, pero se estaban distribuyendo de forma desigual en todo el mundo. Para algunos de los entrevistados potenciales, el contexto de la pandemia les proporcionó más tiempo para participar en el proceso de entrevistas, mientras que muchos otros se encontraron con menos capacidad para participar. Se desconoce el número exacto de personas a las que la pandemia les prohibió participar, ya que ese número se solapa con otros factores limitantes.

Información de contacto y prácticas de comunicación

Las solicitudes de entrevistas se enviaron inicialmente por correo electrónico y, cuando se dispuso de la información de contacto necesaria, se realizaron consultas de seguimiento a través de Whatsapp y Facebook. El carácter transitorio de los jóvenes dificultó la actualización de la información de contacto, y la eficacia de los medios de comunicación varió mucho según la ubicación y la cultura. La comunicación por Whatsapp con personas concretas (frente a las cuentas organizativas de Whatsapp) solía ser la más eficaz, pero las direcciones de correo electrónico de las organizaciones generales eran la mayoría de las que estaban disponibles a través de los datos del Proyecto de Cartografía y las búsquedas en Internet. Aunque el Movimiento Cooperativo y otros suelen fetichizar la relación entre "tecnología" y juventud, los jóvenes comparten la lucha por estar activamente conectados al mundo digital. Más de la mitad de la población mundial está "desconectada" (es decir, sin ordenador ni Internet constante). Por lo tanto, muchos jóvenes son generalmente inaccesibles a través de medios de comunicación más allá de los mensajes de texto y el teléfono. A pesar de los múltiples esfuerzos por contactar con los entrevistados u obtener información de contacto adicional, además de la ampliación de la lista de contactos a más de cuarenta participantes potenciales, sólo dieciséis cooperativas juveniles lograron participar en el proceso de entrevistas.

Asia-Pacífico

Lo más difícil fue conectar con los coopyouth de la región de Asia-Pacífico, lo cual es especialmente desafortunado dado que la mayor concentración de jóvenes del mundo está en esa región. En consecuencia, esta región es la menos representada y la menos reseñada en nuestra investigación. Por consiguiente, esto limita la perspectiva y, potencialmente, la aplicación de este trabajo. Las dificultades encontradas se produjeron a pesar del apoyo de algunas personas de la estructura de la ACI A-P (personal y voluntarios), que dedicaron tiempo y esfuerzo a la hora de intentar conectar a los coopyouth con este proyecto de investigación. Una de las razones más notables de este desafío puede atribuirse a una cultura de deferencia jerárquica dentro del movimiento de la región. Los jóvenes de la región informaron de que coopyouth y las cooperativas de jóvenes no suelen responder a las solicitudes de participación o conversación de una parte externa hasta que dichas solicitudes pasan por un proceso de consideración por parte de la Junta regional y el personal. Para agravar los problemas de jerarquía y burocracia, existe una notable falta de comunicación y respeto mutuo entre los líderes más veteranos del movimiento y sus jóvenes, lo que hace que incluso la cooperación intrarregional sea un reto. Por ejemplo, una cooperativa de jóvenes deseaba unirse al comité regional de jóvenes, pero se requiere la aprobación de la dirección regional. Hasta la fecha, la dirección regional no ha dado su aprobación o ni siquiera ha explicado su decisión de no aprobar su participación en el comité. En otro caso, los ancianos del movimiento iniciaron un evento específico para los jóvenes y no involucraron al comité de jóvenes ni a otros jóvenes activos. Cualquiera que

sea el tenor de la intención detrás de estas dinámicas por parte de los líderes mayores, son ejemplos de la cultura y las prácticas organizativas que -involuntariamente o no- obstaculizan el tipo y el nivel de participación de los jóvenes que este esfuerzo de investigación está tratando de potenciar. Una explicación más profunda de algunas de estas desafiantes dinámicas entre las Juntas Directivas de mayor edad y los comités juveniles subordinados -que también existen en otras regiones- se incluye en varios de los capítulos de Temas Clave.

1 <https://data.worldbank.org/indicator/IT.NET.USER.ZS?end=2019&start=1960...>

INVESTIGACIÓN FUTURA

Teniendo en cuenta las limitaciones encontradas durante este curso de investigación con alcance global, sería especialmente valioso que se realizara más investigación coopyouth a nivel regional, nacional y local. Uno de los informes de investigación de coopyouth - *Youth and Coops: ¿Una combinación perfecta?* incluido en la revisión bibliográfica más amplia, aprovechó el trabajo del personal de cada una de las cuatro oficinas regionales de la Alianza Cooperativa Internacional para distribuir y recoger las encuestas en línea. Como resultado, su tasa de rendimiento fue mucho mayor que los esfuerzos de investigación para esta publicación. Las regiones de Asia-Pacífico y África se beneficiarían enormemente si recibieran suficiente apoyo financiero para llevar a cabo su propia investigación para documentar los desafíos y el progreso de sus movimientos individuales, específicamente dado el alto porcentaje de jóvenes en esas regiones, y su consistente menor participación en toda la investigación coopyouth esbozada en la sección "Informes CoopYouth" de la revisión de la literatura. Esto, a su vez, ayudaría en gran medida a cualquier investigación global futura y a los esfuerzos de coordinación, ya que se podrían utilizar las relaciones y las redes establecidas a través de una investigación más localizada.

El primer esfuerzo de investigación coopyouth de este siglo -*Youth Reinventing Cooperatives*- solicitó contribuciones relativamente libres a personas de todo el mundo, lo que dio como resultado un recurso interesante y rico que tenía una fuerte representación de todos los rincones del mundo. Sin embargo, el informe tuvo menos éxito a la hora de presentar un análisis global coherente de las experiencias de los jóvenes cooperativistas y de identificar patrones o prácticas compartidas. Aunque es difícil elaborar un producto coherente a partir de la gran variedad de respuestas que inevitablemente se recogen con este método de solicitud, la flexibilidad parece garantizar un mayor número de respuestas. Al volver a utilizar este método para futuras investigaciones, la solicitud podría mantener el formato abierto para el estilo de las respuestas, pero afinando el enfoque de la solicitud a un tema o temas específicos, en lugar de relatos y comentarios más generales.

Dado el carácter fundacional y el amplio alcance de la investigación de Coopyouth en lo que va de siglo, puede servir de base sólida para una investigación más específica en el futuro. Algunos de los posibles temas de investigación son, entre otros, los siguientes

- una exploración en profundidad de cualquiera de las cuestiones clave señaladas en este documento, un examen de los roles y expresiones de género dentro de las comunidades coopyouth
- Pedir a los coopyuntores que aporten reflexiones y respuestas personales al canon cooperativo específico (p. ej., Principios) y a la filosofía (p. ej., revisión de "Pensamientos" del padre José Arizmendiarieta),
- críticas a las estructuras y procesos de los movimientos nacionales y regionales desde la juventud perspectiva, y
- Solicitudes de comentarios sobre el desarrollo de recursos o eventos educativos.

La intención de esta publicación es servir de puente entre las primeras casi dos décadas de trabajo del movimiento global Coopyouth y las siguientes. Al resumir los logros del movimiento y utilizarlos para dar forma a una expresión o percepción contemporánea de la filosofía y la práctica de las cooperativas juveniles, se proporciona al movimiento un marcador con el que puede evaluar su progreso. También puede utilizar la caja de herramientas y sus recursos recopilados para dirigir el trabajo futuro del Movimiento Coopyouth informando las decisiones de gobernanza, dirigiendo iniciativas de investigación más específicas y educando a los coopyouth existentes y futuros sobre la historia y el potencial de su movimiento.

Revisión de la literatura



CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- INVESTIGACIÓN
COOPYOUTH
 - La juventud reinventa las cooperativas
 - Estudio mundial sobre el espíritu empresarial de los jóvenes
 - Proyecto de cartografía de la red juvenil Los jóvenes y las cooperativas: ¿Una combinación perfecta?
 - Conclusión
- FILOSOFÍA COOPERATIVA
 - Introducción
 - Pensamientos (Arizmendiarieta)
 - Las cooperativas en el año 2000 (Laidlaw)
 - Declaración de identidad (Alianza Cooperativa Internacional)
 - Discurso del Congreso de Manchester (MacPherson)
 - Cooperación en el siglo XXI (MacPherson)
 - Notas de orientación (Alianza Cooperativa Internacional)
 - Conclusión
- DECLARACIONES DE COOPYOUTH
 - Introducción
 - Ceremonias de clausura del Año Internacional de las Cooperativas (2012)
 - Cooperar para transformar la sociedad (2014)
 - Declaración de CoopYouth sobre el liderazgo cooperativo (2015)
 - #Manifiesto CoopYouth (2017)
 - Resolución de la Red Mundial de la Juventud (2019)
 - Conclusión

INTRODUCCIÓN

Las tres secciones siguientes constituyen una revisión de la literatura que apoya la investigación realizada para esta caja de herramientas. Se hace referencia a estos artículos a lo largo de la caja de herramientas, con el fin de vincular las nuevas reflexiones y el análisis que aquí se hace con la investigación y la filosofía cooperativa del pasado. La revisión comienza con una crónica de la investigación y los informes de coopyouth, una selección del canon del movimiento y la filosofía cooperativa,

- Y lo que es más importante-
- las declaraciones de los contingentes juveniles autónomos que se formaron durante varios eventos del movimiento a lo largo de la última década.

Investigación de CoopYouth



CONTENIDO

- LA JUVENTUD REINVENTA LAS COOPERATIVAS (2005)
- ESTUDIO MUNDIAL SOBRE EL ESPÍRITU EMPRESARIAL DE LOS JÓVENES (2018)
- PROYECTO DE CARTOGRAFÍA DE LA RED MUNDIAL DE JÓVENES (2020)
- JÓVENES Y COOPERATIVAS: ¿UNA COMBINACIÓN PERFECTA? (2021)
- CONCLUSIÓN

La juventud reinventa las cooperativas

Perspectivas jóvenes sobre el movimiento cooperativo internacional

Ian MacPherson, Robin Purga, Julia Smith (2005)

Este libro en inglés fue compilado y editado por un equipo de tres cooperantes canadienses que no son jóvenes, utilizando las contribuciones de docenas de jóvenes de todo el mundo. El estilo y el contenido de cada aportación varían mucho. Las perspectivas incluidas en el libro son muy representativas desde el punto de vista geográfico, más que cualquier otra investigación o informe coopyouth revisado.

Aunque muchas organizaciones ayudaron a recopilar y conservar las propuestas de los jóvenes, la iniciativa fue dirigida por el Instituto de Estudios Cooperativos de la Columbia Británica. El libro se publicó en 2005, justo cuando el Movimiento Coopyouth mundial empezaba a cobrar impulso e identidad.

En la introducción del libro se esbozan cuatro perspectivas de la juventud en el movimiento cooperativo:

- historias de jóvenes que organizan sus propias cooperativas,
- cooperativas que fomentan la participación de los jóvenes en el movimiento,
- la relación entre los jóvenes y el Movimiento Cooperativo en relación con los problemas sociales y

económicos actuales (por ejemplo, la pobreza, el cambio climático), y

- la determinación de los jóvenes de aprovechar las soluciones cooperativas para responder a los problemas mundiales.

Youth Reinventing Cooperatives (YRC) se centra, principalmente, en los dos primeros puntos de vista para entender el Movimiento Cooperativo. Los editores del lector comparten que las perspectivas de los jóvenes sobre los dos últimos puntos implican una verdadera crítica al Movimiento Cooperativo en general: "Sus mensajes no siempre son reconfortantes y pueden ser duramente críticos, pero eso no significa que estén equivocados o que deban ser ignorados" (16). Si bien esta caja de herramientas se esfuerza por explorar lo que es ser un coopyouth desde las cuatro perspectivas enumeradas anteriormente, pero se centra en las dos primeras, es notable que las entrevistas orales incluidas en el documento a menudo se centran orgánicamente en la tercera y cuarta perspectiva: específicamente, cómo los coopyouth están percibiendo los problemas sociales actuales, y cómo están aprovechando las soluciones cooperativas frente a los problemas sociales, económicos y políticos a gran escala. Este enfoque se refleja en muchos informes de coopyouth cuando se pregunta a los jóvenes sobre sus motivaciones para buscar oportunidades de cooperación: críticas sociales a gran escala y deseos de transformación.

La primera sección de *YRC* se compone de historias y ensayos de los jóvenes cooperativistas sobre sus experiencias generales dentro de las cooperativas y los programas cooperativos. A continuación, se emplea un formato de estudio de caso suelto para las dos secciones siguientes, que comparten ejemplos de cómo los jóvenes han desarrollado cooperativas y cómo las cooperativas existentes han fomentado la participación de los jóvenes, respectivamente. Dada la naturaleza de la forma en que se adquirieron los datos cualitativos mediante envíos independientes, hay una mínima uniformidad a lo largo de estas secciones. Los elementos básicos incluidos en la mayoría de los estudios de caso son: declaración de visión y propósito, estructura organizativa, historia de origen, vínculos con la comunidad, planes futuros y lecciones aprendidas. Este generoso marco de estudio de casos se utilizó como referencia en el desarrollo de las preguntas de la entrevista y la encuesta utilizadas para recopilar contenidos para esta caja de herramientas. En general, el libro contiene una muestra tan amplia de historias del Movimiento Coopyouth que es mejor abordarlo como una lectura narrativa que como un libro de referencia. Al igual que *Youth Reinventing Cooperatives*, esta caja de herramientas también emplea formatos de narración, pero se esfuerza -a través de su estructura- por servir más como una referencia "según sea necesario" que pueda leerse por partes.

La sección final de *YRC* contiene conclusiones y aspectos destacados, incluida la afirmación de que el Movimiento Cooperativo es relativamente incipiente, ya que se remonta a justo después del cambio de siglo XXI. Se trata de una idea increíblemente poderosa, que puede ayudar a explicar por qué la participación de los jóvenes en el movimiento cooperativo ha sido relativamente desprovista de poder y organización hasta hace poco.

Los encuestados afirman que se sienten atraídos por el movimiento por sus valores profesados, que implican que es posible una transformación social, económica, medioambiental y política a gran escala. Otras conclusiones que se alinean con otras investigaciones aquí expuestas son: no hay un enfoque único para el desarrollo cooperativo que funcione para todos los jóvenes en todos los contextos (Una vez que has visto una cooperativa...); las cooperativas son un camino tanto para los ingresos como para la auto-realización; los jóvenes tienden a aprender sobre las cooperativas sólo si están en el "lugar correcto en el momento adecuado"; se necesita más investigación sobre la coopyouth; y el dinero es el principal problema para los jóvenes que tratan de crear y servir de forma cooperativa.

Las recomendaciones exigen:

- aumentar el apoyo financiero a los programas para jóvenes dentro del Movimiento Cooperativo, específicamente la investigación y la programación,
- más investigación sobre el éxito o el fracaso de los diferentes modelos de
- programas, garantía de que cualquier investigación realizada sea ampliamente accesible, y
- El Movimiento Cooperativo debe trabajar más para integrar la educación cooperativa en las escuelas y otros sistemas educativos institucionales.

Youth Reinventing Cooperatives es una documentación increíblemente importante y poderosa del Movimiento Coopyouth en sus primeros años. Es quizás el informe más completo de la coopyouth hasta la fecha; emplea narraciones de primera mano sin estar filtradas por marcos de entrevistas y encuestas culturalmente específicos. La riqueza de la información proporcionada por los coopyouth sobre sus propias realidades es inmensa e indispensable para todos los lectores.

Proyecto de cartografía

Red Mundial de la Juventud* (2020)

Entre las iniciativas de investigación coopyouth revisadas destaca el *Proyecto de Mapeo*, completado a finales de 2020 por la Red Global de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional (*ahora denominada "Comité de Jóvenes"). Los datos de la iniciativa de mapeo, recopilados entre 2018 y 2020, ayudaron a identificar las cooperativas entrevistadas para este esfuerzo de investigación actual. También marcó un primer paso en la construcción de una representación cuantitativa del Movimiento Coopyouth global. La iniciativa delineó entre las "cooperativas" coopyouth y las "iniciativas de apoyo" coopyouth, estas últimas se subdividieron en siete categorías. Esta categorización es exclusiva del *Proyecto de Mapeo* y no se ajusta a ninguna de las tipologías desarrolladas por la Alianza Cooperativa Internacional o la Organización Internacional del Trabajo.

Esta caja de herramientas se esforzó inicialmente por mantener una distinción entre "cooperativa" e "iniciativa de apoyo"; sin embargo, durante el transcurso de las entrevistas para esta caja de herramientas, la estratificación entre una "cooperativa" y una "iniciativa de apoyo" se volvió extremadamente borrosa. Como resultado, las cooperativas entrevistadas no se delimitaron en esas categorías y todas se califican como cooperativas, ya que buscan adherirse a la Identidad Cooperativa sin importar sus actividades. El método de recopilación de datos y el tipo de datos recogidos a través del *Proyecto de Mapeo* fue mediante botones de radio y menús desplegables a través de una encuesta, lo que determinó en gran medida la clasificación de los datos. El investigador del proyecto advirtió de posibles errores en la forma en que algunas cooperativas se autodescriben, lo que significa que los encuestados pueden haber seleccionado un tipo incorrecto o sólo pudieron seleccionar un tipo cuando en realidad cumplían los requisitos para varios tipos. La adaptabilidad casi universal de las cooperativas a cualquier necesidad y contexto, así como su capacidad para satisfacer varias necesidades a la vez de formas que no se reflejan en los marcos empresariales y organizativos convencionales, complica aún más su taxonomía.

El *Proyecto de Mapeo* se conectó con 178 encuestados en total, que representan 55 empresas de 27 países y 107 iniciativas de apoyo de 51 países. La mayoría de los encuestados eran trabajadores remunerados en sus respectivas organizaciones, aunque no necesariamente miembros o propietarios. Menos de una quinta parte de los encuestados eran voluntarios. Todos los encuestados tenían 36 años o menos.

Las preguntas abarcaron los siguientes temas: participación anterior o interés en participar en el futuro en eventos internacionales de Coopyouth, situación financiera, percepción de otras cooperativas en sus áreas de servicio, herramientas utilizadas y deseadas para la comunicación y la toma de decisiones, así como el papel del Movimiento Coopyouth internacional en su trabajo local. También se animó a los encuestados a que ofrecieran comentarios generales.

Algunas de las estadísticas y reflexiones clave generadas por el estudio incluyen:

EMPRESAS

REGIONES:

- África: 35
- América: 9
- Asia-Pacífico: 7
- Europa: 4

TIPO:

- Trabajador: 17%
- Consumidor: 18%.
- Productor: 28%; 87% de ellos en África
- Multiparticipativo: 37%

FINANCIACIÓN:

- Autónomos: 64%
- Donantes individuales: 18%
- Organizaciones no gubernamentales: 16%
- Financiación gubernamental: 13%

- Otras cooperativas: 11%
- Empresa privada: 5%.

APOYOS

REGIÓN:

- África: 29
- América: 42
- Asia-Pacífico: 17
- Europa: 19

TIPO:

- Federación de Cooperativas: 34
- Redes CoopYouth: 16
- Redes de jóvenes: 14
- Universidades/colegios: 9
- Cooperativas: 9
- Fundamentos: 4
- Promotores: 4

FINANCIACIÓN:

- Autofinanciación: 65%
- Cooperativas: 38%
- Organizaciones no gubernamentales: 25%
- Financiación gubernamental: 22%
- Donantes individuales: 21%.
- Empresa privada: 6%.
- Usuarios del servicio: 3%
- Fundaciones: 1%

REFLEXIONES

CONCIENCIA:

- 1 - Desconocimiento total: 23%.
- 2: 25%
- 3: 21%
- 4: 14%
- 5: 8%
- 6 - Muy consciente: 9%.

LO QUE QUIEREN LOS ENCUESTADOS:

- Plataforma para compartir las mejores prácticas y experiencias
- Plan para fomentar el cooperativismo en los centros educativos
- Manifiesto unificador de CoopYouth

Existen claras diferencias en las tasas de respuesta entre el Proyecto de *Cartografía* y las entrevistas de la caja de herramientas, que pueden explicarse por una serie de factores identificados en la sección de metodología "Cómo lo hicimos". Uno de los factores exclusivos del *Proyecto de Cartografía* que probablemente explique parte de este mayor índice de respuesta es que el proyecto solicitó respuestas de organizaciones que no se dedican exclusivamente al trabajo cooperativo (por ejemplo, organizaciones sin ánimo de lucro para la capacitación de los jóvenes, instituciones educativas), así como de otras organizaciones dirigidas por personas mayores para los jóvenes. Anecdóticamente, debido a la falta de datos formales, estas organizaciones juveniles convencionales y dirigidas por personas mayores suelen tener más personal/recursos que las empresas cooperativas dirigidas por jóvenes, lo que les permite tener más capacidad para responder a las peticiones de participación en proyectos de investigación que las empresas cooperativas.

Jóvenes y cooperativas: ¿Una combinación perfecta?

#coops4dev (2021)

El informe *Jóvenes y Cooperativas: ¿Una combinación perfecta? (Perfect Match)* es un informe que resume la investigación realizada en el marco de una asociación de trabajo temporal entre la Unión Europea y la Alianza Cooperativa Internacional. Su contenido se elaboró mediante una encuesta mundial y una revisión bibliográfica complementaria, métodos de investigación similares a los utilizados para crear esta caja de herramientas. El proyecto *Perfect Match* recogió la impresionante cifra de 420 encuestas completadas por personas de 20 países. La magnitud de la tasa de respuesta se debe en parte a sus esfuerzos coordinados de investigación que aprovecharon el personal de cada una de las cuatro oficinas regionales de la Alianza Cooperativa Internacional para solicitar las respuestas de las encuestas y redactar los capítulos del informe.

Utilizando un marco de cinco "E": empleo, educación, (in)equidad, empeño y espíritu

empresarial para organizar los resultados, el informe pretendía:

- proporcionar información sobre los retos a los
- que se enfrentan los jóvenes,
 - mejorar el apoyo de las cooperativas a los jóvenes y
- generar conclusiones y recomendaciones generales.

La totalidad del informe se ajusta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la Agenda 2030 creados por las Naciones Unidas y sus respectivas agencias. En este sentido, la revisión bibliográfica del informe se centra exclusivamente en los documentos elaborados por las ONG y las instituciones gubernamentales oficiales (por ejemplo, los documentos de la Comisión Europea).

Naciones Unidas, Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial), que influyeron mucho en la elección de las palabras y dieron forma a la visión general del mundo desde la que se ofrece el informe. Aunque hay diferentes perspectivas políticas y visiones del mundo presentes en todo el documento, probablemente en función de su proceso de autoría colaborativa, su encuadre y tono generales son afines a los empleados por los grupos representados en la revisión de la literatura. Un ejemplo sucinto de esta visión del mundo se encuentra en la discusión de las dificultades de los jóvenes para acceder a la educación post-secundaria en Guatemala. El informe afirma que "esto complica seriamente la posición del país a la hora de atraer inversiones de empresas extranjeras que puedan crear un entorno propicio para los empleos cualificados" (48). Afirmaciones como ésta desafían la cosmovisión cooperativista por su inferencia de que la propiedad y la inversión de los no miembros son deseables, así como por su énfasis en la educación dentro de un sistema de credenciales en lugar de enfatizar la pluralidad de métodos de aprendizaje. Este tipo de incoherencia es comprensible, ya que el Movimiento Cooperativo lucha por mantenerse diferenciado y por articular y vivir sus valores dentro del cada vez mayor "realismo capitalista" (o, un mundo abrumador definido por el capitalismo que abraza la inversión especulativa y el credencialismo). Puedes leer más sobre este fenómeno en la sección "¿Palabras sucias?" en "Las palabras significan cosas". "

Otra nota importante en relación con la visión del mundo y el lenguaje es la sección "empleo", que se enfatiza mucho porque una gran mayoría de los encuestados seleccionó el "desempleo" como su principal reto de una lista predeterminada de opciones (similar al impacto que la estructura y el contenido de la encuesta tuvieron en los datos del *Proyecto de Mapeo*). El debate posterior se centra en gran medida en las formas convencionales de empleo, así como en la forma en que la educación convencional puede reestructurarse con el objetivo final de hacer que los individuos sean más "empleables". Sin embargo, no se aclara al lector la relación entre las características y habilidades que hacen que alguien sea empleable y las características y habilidades que preparan a alguien para ser miembro de una cooperativa. Además, el hecho de centrarse en la formación de los jóvenes para que sean más empleables contradice una serie de realidades potenciales, incluidas las de los jóvenes que trabajan fuera de la economía formal pero que técnicamente están "desempleados", o las de los jóvenes que pueden no desear convertirse en empleados convencionales (por ejemplo, los jóvenes interesados en la propiedad de los trabajadores). Un marco diferente, más amplio, que se utiliza para esta caja de herramientas, considera que la cuestión del "desempleo", en cambio, se representa más auténticamente como dos elementos distintos - una falta de trabajo satisfactorio y/o una falta de sostenibilidad financiera y autonomía - sin más juicios o evaluaciones. La inestabilidad financiera, la falta de trabajo satisfactorio y los conceptos relacionados abordan la raíz del problema sin ser prescriptivos, a diferencia del "desempleo", que implica la "respuesta" en

el planteamiento del problema y excluye las soluciones no convencionales. El "y/o" se incluye porque es relativamente común que un joven pueda tener suficiente dinero por algunos medios, pero no estar personalmente realizado en su vida, así como que un joven no tenga acceso a suficientes recursos pero tenga un trabajo que le guste. Tanto la falta de realización personal como la falta de recursos se abordan a través de la cooperación. Para profundizar en cómo se entiende el "trabajo" en el marco de esta caja de herramientas, consulte la sección "Definiciones" de "Las palabras significan cosas".

El informe proporciona una serie de valiosos datos y observaciones especialmente útiles para abogar por políticas o financiación que apoyen las iniciativas coopyouth, así como varios testimonios de coopyouths. En concreto, la encuesta y los comentarios recogidos ofrecen una opinión crítica de los jóvenes para los jóvenes, así como para los mayores y las instituciones del Movimiento Cooperativo. Las autocríticas predominantes en los testimonios son las lamentaciones de que el mundo es muy capitalista, lo que hace que las cooperativas sean difíciles de "vender" a los jóvenes que están estéticamente invertidos en la "cultura de la molienda" y defienden una concepción del espíritu empresarial que premia el individualismo y el beneficio (88). Al hablar del movimiento cooperativo en general, algunos comentarios identifican que hay muchas organizaciones que son empresas capitalistas que se llaman hipócritamente cooperativas sin ser leales a la identidad cooperativa. Un joven cooperativista de Kenia dijo: "Las cooperativas sólo convienen a los viejos y a la gente que tiene dinero. No hay políticas que defiendan que los jóvenes tengan un lugar en sus cooperativas" (66).

En general, muchas de las observaciones registradas en el informe se hacen eco de otros informes y declaraciones de coopyouth, contribuyendo así a un consenso general sobre algunas cuestiones clave para coopyouth. Por ejemplo, el 65% de los jóvenes encuestados señalaron que los valores y los principios son la característica "más importante" de la cooperación. Muchos de sus testimonios incluyen comentarios que orientan el modelo cooperativo fuera del único contexto "empresarial": ya sea refiriéndose al poder de sus valores para impulsar la transformación social a escala, o reconociendo cómo las cooperativas pueden "ser una solución a los problemas que los proveedores "tradicionales" de servicios (el Estado-nación, los municipios) no pueden o no quieren resolver" (109). La retroalimentación continúa señalando que el Estado inhibe activamente la actividad empresarial, con la excepción de aquellos con privilegios financieros y educativos (111). Sin privilegios, por lo general hay pocas posibilidades de participar en la presentación de soluciones a los problemas que el gobierno ya no quiere o no puede resolver; en consecuencia, sólo los individuos y las empresas privadas con recursos suficientes suelen tener éxito en los esfuerzos empresariales más adecuados para el desarrollo cooperativo.

El informe identifica finalmente siete estrategias para involucrar a más jóvenes en las cooperativas:

- mejorar el conocimiento y potenciar la imagen de las cooperativas entre los jóvenes,
- desarrollar estructuras más orientadas a los jóvenes dentro de las cooperativas y organizaciones de apoyo,
- construir una verdadera cultura cooperativa dentro de las cooperativas existentes,
- fortalecer las asociaciones entre las cooperativas y otras organizaciones,
- promover el trabajo y el empleo decente, y
- promover un entorno propicio para el espíritu empresarial (por ejemplo, políticas de apoyo).

Se proponen varios pasos orientados a la acción, y algunos de ellos requerirían cándidamente un cambio filosófico entre los mayores del Movimiento Cooperativo. Por ejemplo, construir una verdadera cultura cooperativa dentro de las cooperativas existentes requeriría que las cooperativas fueran autocríticas e identificaran y corrigieran sus fallos ideológicos, potencialmente con la pérdida de ingresos. El informe es increíblemente completo y ha recogido una gran cantidad de comentarios narrativos y datos cuantitativos que deberían servir al Movimiento Cooperativo durante algún tiempo.

Conclusión de los informes de CoopYouth

En general, los informes destacan repetidamente que los jóvenes están motivados para participar en las cooperativas porque la filosofía y los valores cooperativos coinciden tanto con sus propias creencias y costumbres personales como con las estrategias de transformación social a gran escala. Una y otra vez, los retos generales a los que se enfrentan los jóvenes se mencionan como el acceso insuficiente al capital (tanto para los individuos como para las cooperativas) y la falta de realización personal y de actualización. Los jóvenes no se sienten atraídos por el trabajo cooperativo principalmente para hacer frente a su insuficiente acceso al capital; más bien, buscan el trabajo cooperativo para hacer frente -y, en última instancia, transformar- el propio sistema que funciona para crear la precariedad bajo la que sufren.

En los cuatro informes encuestados, la menor cantidad de opiniones se obtuvo del Sur Global, lo que supone un problema de representación considerable, especialmente porque la mayoría de los jóvenes del mundo residen en la región del Sur Global. Hay muchas razones que explican la falta de información, entre ellas las habituales: el idioma, la cultura, los estilos de comunicación y el acceso a la tecnología (que a menudo está relacionado con los recursos financieros). Más específicamente en el Sur Global, los impactos de la colonización y la globalización en la región han sembrado, con razón, la desconfianza en las instituciones globales y en las del Norte Global. Esto agrava la desconfianza hacia el nombre "cooperativa", ya que las "cooperativas" nominales fueron utilizadas como herramientas por entidades y gobiernos extranjeros durante los violentos procesos de colonización y globalización, lo que desinformó gravemente a muchas personas sobre lo que profesa el modelo cooperativo. Esta experiencia negativa ayudó a dar forma al actual 4º Principio de "Autonomía e Independencia", que trata de dejar claro que cualquier cooperativa debe ser autónoma del gobierno y de otras instituciones, si es, de hecho, una cooperativa. Todas estas iniciativas de investigación han tenido lugar en una comunidad mundial marcada por la explotación y la opresión que han sembrado la desconfianza y la desconexión, y estos informes lo reflejan.

En general, el concierto de informes coopyouth en los últimos años ha aumentado exponencialmente la cantidad de datos estadísticos y observaciones narrativas disponibles para aquellos que se esfuerzan por empoderar a los jóvenes y sus cooperativas. Es alentador ser testigo de la reinterpretación de la filosofía cooperativa como algo inherentemente transformador, que va más allá de las nociones estrechas de negocio, empleo y emprendimiento; aunque en muchos casos los métodos y marcos de investigación todavía no facilitan adecuadamente esta visión del mundo. En la Declaración de CoopYouth de 2012, redactada durante las ceremonias de clausura del Año Internacional de las Cooperativas en las Naciones Unidas, los jóvenes pidieron más investigación sobre las realidades del trabajo cooperativo para los jóvenes. Los esfuerzos de investigación deben continuar, siendo una tarea inicial en ese trabajo el desarrollo de marcos de investigación que representen con precisión la perspectiva de los jóvenes, en lugar de la de una institución determinada, y que por lo tanto respondan auténticamente a las necesidades coopyouth.

Filosofía cooperativa



CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- PENSAMIENTOS (1915-1976, 1999)
- COOPS EN EL AÑO 2000 (1980)
- DECLARACIÓN DE LA IDENTIDAD DE COOP (1995)
- DISCURSO DEL CONGRESO DE MACPHERSON (1995)
- COOPS EN EL SIGLO XXI (1998)
- NOTAS DE ORIENTACIÓN (2015)
- CONCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN

Al tratar de articular la filosofía y la práctica cooperativa en un contexto contemporáneo, es imperativo tener en cuenta el linaje histórico del pensamiento cooperativo, en particular, los textos que han sido elevados al nivel de consideración por el movimiento global en general, que es responsable de administrar la *identidad cooperativa*. Dicho esto, la mayoría de estos ensayos y libros fueron escritos o traducidos al inglés, así como escritos por hombres blancos del Norte Global. Si bien es muy valioso escuchar la crítica y la interpretación de quienes se sientan en los asientos del poder capitalista global -siempre que dichos autores sean conscientes de sí mismos-, la homogeneidad de las perspectivas representadas en la filosofía cooperativa más reconocida es una debilidad que el movimiento debe abordar. De manera más general, la cantidad de textos accesibles a nivel mundial sobre filosofía cooperativa es más bien escasa. Por muchas razones, entre ellas la falta de planes de estudio cooperativos en los sistemas educativos de todo el mundo, hay muy pocos escritos revisados por pares o suficientemente investigados y contextualizados que exploren la cooperación y su práctica. Dicho esto, los escritos o investigaciones que pasan por el filtro de cualquier institución no cooperativa llevarán las marcas de la cultura -buena y mala- de esa institución.

Dentro de este contexto, las ofertas formales de la Alianza Cooperativa Internacional -en concreto, la *Identidad Cooperativa* y las *Notas Orientativas a los Principios Cooperativos*- se incluyen como "canon del Movimiento Cooperativo" y son absolutamente esenciales para cualquier evaluación del cooperativismo. La filosofía cooperativa adicional incluida en esta sección incluye dos ponencias preparadas para dos Congresos de la Alianza Cooperativa Internacional que tuvieron lugar con quince años de diferencia, por A F Laidlaw (Este de Canadá) en 1980 e Ian MacPherson (Oeste de Canadá) en 1995. También se incluye un documento adicional escrito por MacPherson creado como texto de base para la revisión de 1995 de la *Identidad Cooperativa* publicada en 1998. Se incluye primero -ya que los textos se revisan en orden cronológico- un libro de comentarios de la vida y obra del Padre José Arizmendiarieta (fundador de Mondragón) que abarca una parte importante del siglo XX. Los tres hombres y su pensamiento sobre la filosofía y la práctica cooperativa ocupan un lugar destacado en la historia del Movimiento Cooperativo internacional. Sus contribuciones se extienden mucho más allá de las que se incluyen aquí, tanto en palabras como en hechos.

Esta sección sobre la filosofía cooperativa en general se ha incluido en esta caja de herramientas para ilustrar

claramente cómo la práctica y la cultura coopyouth se inscriben en un linaje perdurable de la erudición cooperativa, específicamente en defensa de las interpretaciones coopyouth del cooperativismo que a menudo se descartan como incorrectas o demasiado radicales. Los textos históricos revisados también se citan a lo largo del resto de esta caja de herramientas, con el fin de vincular continuamente el presente y el futuro del Movimiento Cooperativo con su pasado. Esto garantiza que no se pierda el conocimiento acumulado hasta la fecha, y que el movimiento sólo se vea obligado a reconducir ciertos caminos intelectuales si así lo decidimos. ¹ En general, estos estudiosos del cooperativismo pintan un cuadro de un Movimiento Cooperativo sin ataduras a las nociones convencionales de negocio y empleo, más bien de empresa y trabajo, así como un futuro idealista que nace de pasos pragmáticos. la creación de mancomunidades cooperativas, y en el que la aplicación de la solidaridad no conoce límites -aunque la forma en que cada colaborador interpreta y comunica estas ideas varía según tiempo.

¹ Cabe destacar un libro no reseñado aquí, escrito por Max Delespesse (cooperativista y escritor belga) en 2009. En él se describen los socialistas utópicos y las principales figuras de la anarquía que han tenido un importante impacto intelectual e ideológico en el Movimiento Cooperativo.

Pensamientos

Padre José Arizmendiarieta (1915-1976, 1999)

Pensamientos, o Reflexiones, es una colección de pensamientos y aforismos recopilados por un familiar de su autor, el padre José Arizmendiarieta. "Arizmendi", como muchos le llaman, fue sacerdote y cofundador de la Corporación Cooperativa de Mondragón, la mayor federación de cooperativas de trabajo asociado del mundo, situada en la moderna Comunidad Autónoma Vasca, que fue tierra reclamada por España. En 1943, Arizmendiarieta puso en marcha una universidad cooperativa gratuita y abierta a todos los jóvenes de la región. Con el tiempo, una cooperativa de trabajadores del sector manufacturero fundada por algunos estudiantes, "Ulgor", se convirtió en la cooperativa insignia de la federación aún existente. Arizmendiarieta fue uno de los primeros adeptos a la Teología de la Liberación, un enfoque de la teología cristiana que posteriormente se popularizó en su aplicación en América Latina, y que hace hincapié en la liberación de todos los pueblos oprimidos como algo fundamental para la fe cristiana. En la práctica, esto significa que el principal llamamiento del cristianismo es apoyar a todos los pueblos que se enfrentan a los malos tratos y la marginación económica, racial, étnica, de género y de otro tipo. La aplicación de la teología de la liberación por parte de Arizmendiarieta -en el siglo XX y en la región vasca- se centró en la liberación económica, dado que la población de la región, tras encontrarse en el bando "perdedor" de la Guerra Civil española en 1939, sufría una continua represión económica por parte del presidente nacionalista Francisco Franco. Arizmendiarieta murió en 1976, un año después de la muerte de Franco.

Las reflexiones, publicadas originalmente en euskera y traducidas posteriormente al castellano y al inglés, se dividen en dos apartados principales: "Las personas y la sociedad" y "El trabajo y la empresa cooperativa", ambas con varios subapartados. A lo largo del texto, hay varias creencias y marcos fundacionales que se repiten -

- La más importante es la importancia de la educación para el trabajo cooperativo y la empresa. Teniendo en cuenta que Mondragón empezó siendo, y sigue siendo (en parte), una universidad, este es un ejemplo de una filosofía que ha dado grandes frutos.
- Además, Arizmendiarieta vuelve constantemente al concepto de autolimitación en el consumo, así como al concepto de solidaridad que significa compartir todos los excedentes con los demás según las necesidades. Esto último constituye efectivamente sus reiterados llamamientos a la redistribución de la riqueza, a la que se refiere explícita e implícitamente en innumerables ocasiones a lo largo del texto. En relación con esto, en varias secciones, advierte del peligro de dar demasiada prioridad a la orientación del consumo: "Es imperativo que estemos resueltos a ser más que relativamente afortunados...".consumidores. [...] Todo lo que hacemos es dar a nuestros explotadores con una mano lo que intentamos quitarles con la otra" (106).
- Una tercera afirmación que resuena en sus reflexiones es que el primer paso necesario en la práctica cooperativa es la revolución de la mentalidad de una persona, o que una persona "desaprenda" lo que la sociedad predominante le ha enseñado. Considera que esto es tan esencial que cree que, sin ello, la transformación social a gran escala es imposible, por mucho que se reparta la riqueza o se construyan cooperativas. "La redistribución de la riqueza es necesaria, pero es más urgente la socialización de la educación, para poder pensar en la verdadera humanización del trabajo" (48).

- Considera que el Movimiento Cooperativo es una vanguardia entre los movimientos sociales, ya que -a diferencia de muchos otros- aborda las necesidades individuales y sociales, al tiempo que encaja de forma única esos esfuerzos con la lucha por la justicia económica y la revolución. En este sentido, caracteriza a las cooperativas y al cooperativismo no como un "fin" o un "ideal", sino como un medio para alcanzar un fin ideal aún desconocido que no podemos imaginar plenamente en este momento.
- Su expresión de solidaridad se extiende más allá del Movimiento Cooperativo para abarcar a todas las personas que trabajan por una transformación social a gran escala, a todos los que tienen que soportar la opresión, e incluso a los individuos que trabajan al servicio del capitalismo y otros sistemas de explotación. Sugiere que el futuro ideal es aquel en el que la humanidad se esfuerza constantemente por ser natural y necesariamente pluralista. "La cooperación es una auténtica integración de las personas en el progreso económico y social, que configura un nuevo orden social. Los cooperantes deben colaborar en la consecución de este objetivo final, uniendo sus fuerzas a las de todos aquellos que ansían la justicia en el mundo del trabajo" (94). Este punto de vista compasivo e inclusivo no significa, sin embargo, que Arizmendiarieta haya abrazado modelos y sistemas inmorales, sólo a las personas que los integran. En repetidas ocasiones deja claro que cree en la capacidad última de todas y cada una de las personas para avanzar hacia la autorrealización y la liberación colectiva.

Sus otras contribuciones increíblemente significativas implican la definición de conceptos clave: cooperativismo, trabajo y empresa, que se utilizan ampliamente para dar forma a las interpretaciones de los cooperativistas de estos conceptos en esta caja de herramientas. "El cooperativismo es la afirmación de la fe en las personas, en el trabajo, en la integridad, en la armonía humana, volcada hacia una mejora constante y progresiva" (100). Principalmente, concibe el trabajo como algo distinto del "empleo"; en su lugar, se ve como el esfuerzo diario que cada individuo realiza como co-conspirador en nuestra existencia colectiva. "El trabajo es la contribución humana al plan y a los designios divinos para transformar y mejorar el mundo" (64). Del mismo modo, nunca concibe las cooperativas como meras "empresas", sino que la empresa es un "organismo vivo" y una "célula ecosocial" por la que las personas siguen un "camino de autorrealización personal y comunitaria" a través del trabajo colectivo (65). Este tipo de lenguaje y de marco se esfuerza por ir más allá de los marcos capitalistas que actualmente estructuran la mayor parte de nuestro mundo, nuestras vidas y nuestras relaciones.

A lo largo de sus décadas de trabajo, mantuvo muy claramente un fuerte enfoque en la juventud, dedicando la mayor parte de su trabajo a capacitar a los jóvenes a través de la universidad en su papel de "vanguardia" dentro de un "movimiento de vanguardia". "Es más fácil educar a un joven que reformar a un adulto"(44). Dicho esto, en general, hay relativamente poco contenido explícito y específico sobre la juventud en las reflexiones. Sin embargo, los sentimientos de Arizmendiarieta resuenan profundamente con los expresados en el discurso formal e informal de la coopyouth durante la última década. Muchas citas de *Pensamientos* se incluyen a lo largo de esta caja de herramientas como afirmación y apoyo del trabajo y el pensamiento coopyouth.

Las cooperativas en el año 2000

A F Laidlaw (1980)

A F Laidlaw, cooperativista canadiense y alumno de Moses Coady, entregó *Cooperativas en el año 2000* como informe para el Congreso de 1980 de la Alianza Cooperativa Internacional convocado en Moscú. Sus elecciones de lenguaje y su encuadre, realizados sobre todo antes del final de la Guerra Fría y dentro de la antigua Unión Soviética, se ajustan más a las voces juveniles contemporáneas que a los textos de la Alianza Cooperativa Internacional de hoy. Estructuró su informe en seis secciones:

- Movimiento Status Quo
- Condiciones generales globales
- ¿Qué son las cooperativas?
- Problemas dentro de las cooperativas y a los que se enfrentan
- Las cooperativas tienen opciones para el futuro
- Principales cuestiones a las que se enfrentan los cooperativistas

STATUS QUO DEL MOVIMIENTO Y CONDICIONES GLOBALES GENERALES

Después de orientar a los cooperativistas en el statu quo proporcionando lo más destacado del trabajo realizado hasta el Congreso, comienza a discutir las realidades del mundo en 1980 que, en su opinión, darán forma a las cooperativas en el año 2000. En primer lugar, humilla a muchos lectores al señalar que las quejas más ruidosas sobre los problemas económicos en la década de los 70 procedían de "la gente acomodada y las naciones ricas [...] recibiendo sólo una muestra de lo que es normal y perenne para los pobres de la tierra" (18). Continúa enmarcando la recesión económica como nada nuevo para la mayor parte del mundo, ya que "Los pobres tienden a seguir siendo pobres hasta que se transforma toda la estructura de la sociedad. La simple reforma no suele ser eficaz y, además, es dolorosamente lenta" (27). Su comentario general sobre cómo encaja el Movimiento Cooperativo en este contexto es que sólo tendrá éxito en el futuro si se centra en fortalecer sus movimientos en el mundo en desarrollo. Identifica sistemáticamente el capitalismo como una amenaza y en oposición directa al cooperativismo, y afirma que en algunas partes del mundo "habrá que construir toda una nueva infraestructura económica y social" (26).

A continuación, profundiza en el papel de las cooperativas en el cambio de siglo dentro del contexto global que ha descrito. Advierte que muchos sistemas cooperativos fracasarán en una crisis económica prevista, mientras que otras cooperativas tendrán la oportunidad de intervenir para proporcionar servicios sociales básicos a gran escala cuando los gobiernos sean incapaces de hacerlo. Detalla que las cooperativas no pueden ni deben intentar competir con las empresas capitalistas, especialmente las de los mercados multinacionales. Explica que la rentabilidad del capital de las cooperativas en cuanto a dividendos y su uso de procesos democráticos de toma de decisiones significan que las reglas de ambos grupos son demasiado diferentes para que jueguen al mismo juego. También sugiere que las cooperativas busquen relaciones duraderas con las instituciones gubernamentales por una razón especialmente interesante: ser las primeras en la fila para hacerse cargo de los servicios gubernamentales tradicionales a medida que se desfinancian, antes de que las empresas capitalistas puedan hacerse cargo de ellos y convertirlos en generadores de beneficios.

"

"Si [los gobiernos] se convencen de la importancia de las cooperativas para sus propios problemas acuciantes, pueden ser más activos a la hora de fomentar el desarrollo cooperativo y una aplicación más amplia de los principios cooperativos" (29).

Esta sugerencia de una "aplicación más amplia" de los principios cooperativos sigue siendo radical hoy en día, un cambio de la aplicación convencional y estrecha de las cooperativas a los sectores privado o social, ya que el espacio de la infraestructura social esencial ha sido ocupado, en la mayoría de los lugares, por las agencias gubernamentales durante el último siglo. Esto encaja con sus llamamientos a la creación de mancomunidades cooperativas a escala comunitaria mediante cooperativas polivalentes y multifuncionales con miembros de toda la comunidad, difuminando así cualquier división entre los sectores público y privado, como escalón en el camino hacia la transformación social, económica y política global de la sociedad en general (35).

¿QUÉ SON LAS COOPERATIVAS?

Su tercera sección, que esboza la teoría y la práctica cooperativa tal y como funcionó durante las últimas décadas del siglo XX, expone una letanía de cuestiones, entre ellas:

- necesidad de una ideología cooperativa más fuerte y de responsabilidad, donde la lealtad nominal a los valores del movimiento puede servir a veces como un "sistema de presunta virtud" a través del cual los practicantes se considerarán justos sin un examen más profundo de si sus acciones se alinean realmente con sus valores profesados (32),
- El crecimiento de las cooperativas nominales es un problema, ya que "los requisitos legales y la estructura corporativa" pueden distorsionar la naturaleza ideal de una cooperativa; las empresas capitalistas están adoptando injustamente el apelativo de cooperativas, y las cooperativas antes alineadas con los valores están sucumbiendo a las presiones económicas y adoptando prácticas que degradan su integridad (22, 35-36),
- necesita revisar con prontitud y coherencia la actual ola de filosofía cooperativa, demasiado orientada al consumidor (33-34),

- la necesidad de comprender que gran parte del desarrollo cooperativo actual y pasado -especialmente el internacional- ha sido por "prestigio" o "valor visionario", en lugar de satisfacer las necesidades inmediatas de los pobres del mundo (34), y
- necesidad de comprender que el carácter democrático de las cooperativas está cada vez más en juego; las cooperativas deben considerar muchas más cuestiones además de "un socio, un voto" para evaluar si son verdaderamente democráticas o no - por ejemplo, que las mujeres tengan plenos poderes de afiliación, que todos los lugares de trabajo sean controlados por los propios trabajadores, que existan programas integrales de educación y formación en liderazgo para los socios a todos los niveles, entre otros (36- 37).

En términos más generales, señala las dificultades inherentes a la investigación, los cismas en la ideología del movimiento, el papel del Estado y la orientación del movimiento dentro de la política mundial. Destaca:

- gran parte de los puntos fuertes, objetivos y resultados clave de la organización cooperativa son difíciles o imposibles de medir y evaluar cuantitativamente,
- el movimiento experimentó una división ideológica que refleja la lógica de la Guerra Fría -especialmente en los países occidentales- entre los actores del movimiento que ven a las cooperativas compitiendo dentro del capitalismo, y otros cuyos ideales para las cooperativas evitan el capitalismo y las competencias y "pretenden cumplir con los objetivos sociales y comunitarios en su lugar" (38),
- la relación entre las cooperativas y el Estado es muy controvertida dentro del movimiento, y debería zanjarse simplemente reconociendo que las cooperativas deben ser totalmente autónomas por razones que van incluso más allá de las englobadas en el 4º Principio de Autonomía e Independencia (4), y por último,
- el objetivo de la cooperación sigue siendo construir una mancomunidad global y cooperativa, en lugar de limitarse a competir en el mercado (42).

PROBLEMAS EN LAS COOPERATIVAS Y A LOS QUE SE ENFRENTAN

En la cuarta sección del informe sobre los resultados de las cooperativas, Laidlaw analiza los factores internos y externos de las cooperativas. Comienza destacando la necesidad de un fuerte compromiso por parte de los socios, la necesidad de una verdadera democracia participativa en lugar de una democracia performativa o representativa y, lo que es más importante, la necesidad de abordar el descuido generalizado de la educación cooperativa por parte del movimiento hacia aquellos que aún no están familiarizados con el cooperativismo y su potencial. Cree que las cooperativas tienden a comunicar (es decir, a educar) de forma pobre o insuficiente al público en general sobre quiénes son y qué hacen. La divulgación activa y poderosa es a menudo el principal factor que contribuye a la percepción de las cooperativas en una comunidad determinada -suponiendo que no haya estereotipos preexistentes (por ejemplo, una institución específica de una clase, o una agencia gubernamental disfrazada)-, en cuyo caso, la educación cooperativa del público en general se vuelve aún más importante. Es interesante que su orientación de esta crítica dentro de su evaluación del rendimiento cooperativo individual ilumina que él cree

La promoción y defensa del cooperativismo es una responsabilidad principalmente de las cooperativas en sus comunidades locales, más que de las organizaciones del movimiento o de apoyo.

Dentro de las cooperativas, cita los crecientes desafíos internos entre los profesionales de base y los de la clase directiva. La clase directiva suele tomar el control de la cooperativa con el paso del tiempo, y los socios de base se limitan a desempeñar un papel superficial. En relación con esto, señala que "la mayoría de las cooperativas intentan no ser más que empleadores convencionales" y que todas las cooperativas deberían perseguir la "autogestión", o la autogestión de los trabajadores, para sus empresas (53). Además, sugiere que se ha producido un "desvío de la misión" dentro de las cooperativas y que, para que recuperen su integridad ideológica, deben evaluar hasta qué punto están alineadas con el tratamiento de los problemas sociales (por ejemplo, el hambre, la pobreza extrema, la violencia de género y racial) y, específicamente, si sirven a los pobres y en qué medida.

En su debate sobre la actuación de las cooperativas, destacan las relaciones entre ellas. Relata cómo el sexto principio de "Cooperación entre cooperativas" nos dirige a crear una mancomunidad que eclipse la influencia del capitalismo y de los sistemas estatales opresivos; sin embargo, el Movimiento Cooperativo ha luchado específicamente para conectarse en este sentido a través de las fronteras nacionales para lograr la creación de una mancomunidad global. Debe esta lucha al conflicto interno relacionado con el papel adecuado del Estado y las prácticas capitalistas dentro de las cooperativas y su desarrollo, así como a la falta de financiación de las estructuras de gobernanza y de creación de relaciones (por ejemplo, la Alianza Cooperativa Internacional) y de los eventos que más visiblemente constituyen el movimiento.

Además, debe parte de la dificultad a la realidad de que las cooperativas deben parte de su fuerza a su fuerte arraigo en las culturas, lenguas, tradiciones y sistemas sociales locales; sin embargo, esto va en contra de las cooperativas a nivel internacional, ya que normalmente requiere actuar a través de tales diferencias o divisiones que pueden ser difíciles de atravesar. Laidlaw relata cómo la mayor parte del trabajo transfronterizo que se lleva a cabo es el de "desarrollo internacional", que en su mayor parte consiste en proyectos financiados por extranjeros que se conforman más por su vanidad o sus visiones poco prácticas que por las necesidades reales de la comunidad receptora. También, como complemento a su crítica anterior sobre el estado de la educación y la difusión de las cooperativas locales, lamenta que el Movimiento Cooperativo siga dependiendo de organismos externos (por ejemplo, las Naciones Unidas) para realizar su labor de promoción y captación a escala mundial. La importante ironía de esta dependencia es que estas agencias externas son las mismas instituciones de las que las cooperativas subrayan su autonomía.

OPCIONES DE LAS COOPERATIVAS PARA EL FUTURO Y PRINCIPALES CUESTIONES QUE SE PLANTEAN A LOS COOPERATIVISTAS

Teniendo en cuenta el contexto histórico que presenta y los problemas potenciales que identifica, Laidlaw esboza lo que percibe como los focos necesarios del movimiento en el futuro: Garantizar que el sistema alimentario mundial se diseñe para servir a los hambrientos del mundo en lugar de canalizar el dinero hacia los más poderosos, abordar la difícil situación de los trabajadores de todo el mundo como algo primordial, reimaginar el sector de las cooperativas de consumo más allá de su orientación limitadora de "consumidor", ya que es cada vez más irrelevante para los objetivos del cooperativismo, y prestar atención a la evolución de las mancomunidades cooperativas comunitarias mediante la creación de cooperativas polivalentes que cumplan con algunas de las disposiciones de servicios básicos que una vez prometieron muchos gobiernos. Concluye ofreciendo preguntas críticas junto con varios puntos secundarios para su posterior consideración. Su mensaje final es que los futuros líderes del movimiento cooperativo deben estar suficientemente formados para ser capaces de dirigir las cooperativas como medios para la transformación social en pos de una mancomunidad cooperativa, en lugar de como unidades de negocio finales. El texto se cierra con una cita del economista británico Alfred

Marshal: "El mundo está empezando a estar preparado para el trabajo superior del Movimiento Cooperativo" (71).

Declaración de la identidad cooperativa

Alianza Cooperativa Internacional (1895-1995)

La *Declaración de la Identidad Cooperativa (Identidad Cooperativa o Identidad)* consta de una Declaración definitoria, un conjunto de siete Principios y un conjunto de diez Valores divididos suavemente en dos grupos. Es un documento vivo, que ha evolucionado a lo largo del último siglo a través de tres procesos de revisión colectiva y que, sin duda, será modificado en el futuro. La actual *Identidad Cooperativa* fue aprobada en el Congreso Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional celebrado en Manchester (Inglaterra) en 1995. Sigue siendo la piedra angular del canon del Movimiento Cooperativo, que debe ser a la vez sensible a las sucesivas reinterpretaciones de la filosofía cooperativa a medida que cambia el contexto de su aplicación, así como suficientemente sólida para servir de base sobre la que se construye la filosofía y la reflexión en evolución. Con una declaración de definición de una sola frase, una o dos frases que desarrollan cada principio y valores de una sola palabra, la declaración de identidad es breve, en relación con la larga historia y la amplitud de la actividad que representa.

Tal vez como consecuencia de la seductora simplicidad del texto, la *Identidad Cooperativa* se ha aprovechado superficialmente como una "lista de verificación de las estructuras institucionales" "más que como parte integral de una filosofía coherente" (MacPherson, 1995, 209). La rendición de cuentas y la reivindicación de la identidad *cooperativa* se evalúan sólo de forma ad hoc, si es que se hace. Con el paso del tiempo, muchos han llegado, conscientemente o no, a considerar el estatuto jurídico de la empresa como una medida de la identidad cooperativa, en parte porque los que no están familiarizados con el canon del movimiento cooperativo sólo conocen el estatuto de la empresa como un identificador. La identidad cooperativa no menciona el estatus corporativo.

La visión del mundo que se presenta en esta caja de herramientas hace honor a una versión ligeramente modificada de la declaración que define la *identidad cooperativa*. Las modificaciones se indican en negrita.

autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y/o aspiraciones económicas, sociales y/o culturales comunes a través de una empresa de propiedad conjunta y controlada democráticamente".

Las modificaciones "y/o" no cambian el significado o el alcance de la declaración, sólo sirven para hacerla más clara. Cabe suponer que los autores de la declaración pretendían que su significado fuera igual de amplio. Sin embargo, hacer explícita esa amplitud es importante para contrarrestar las críticas a las cooperativas que no comercian con capital financiero, que sólo se reúnen para satisfacer necesidades sociales o que no pueden ser catalogadas como "empresa". "La ideología cooperativa debe ser amplia y flexible, en lugar de estrecha y estricta [...] los negocios son estrictos [...] la sociedad humana es amplia" (Laidlaw, 32).

De los tres elementos de la *Identidad Cooperativa*, los Principios son los más conocidos, sin embargo, son los Valores los que son, quizás, el elemento más definitivo - "autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, apertura, responsabilidad social y cuidado de los demás". De forma aparentemente paradójica, estos son los elementos más restrictivos y que más exigen a cualquier cooperativista, ya que son los que más fácilmente liberan al cooperativismo de las nociones convencionales de "organización" y "empresa" y, en cambio, se esfuerzan por alcanzar un nuevo estándar y formación de la sociedad. Muchos cooperativistas compartirán abiertamente que los Valores son su parte favorita de la *Identidad Cooperativa*.

En 2015, la Alianza Cooperativa Internacional publicó un documento, *Notas orientativas sobre los principios cooperativos*, que -por primera vez- desarrollaba en profundidad una parte de la Identidad Declaración en calidad de funcionario. Más adelante en esta sección se incluye una revisión de las *Notas Orientativas*.

Discurso del Congreso de la ACI de 1995

Ian MacPherson, Presidente del Comité de Principios (1995)

La investigación y los escritos de Ian MacPherson, que abarcan desde finales de la década de 1970 hasta su muerte en 2013, son una lectura esencial dentro de la teoría cooperativa. Una de sus contribuciones más útiles es el discurso que pronunció, como director del Comité que estaba llevando a cabo una revisión de los Principios y Valores cooperativos, en un Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional celebrado en Manchester (Inglaterra) en 1995. Fue en ese Congreso donde los tres elementos -una Declaración definitiva, un conjunto de Principios y un conjunto de Valores- se convirtieron formalmente en lo que ahora llamamos la *Identidad Cooperativa*. Como historiador, aportó una valiosa y reverente perspectiva sobre los precedentes históricos a su gestión del compromiso del movimiento global con la filosofía cooperativa. Esto fue especialmente cierto en su trabajo sobre la *Identidad Cooperativa*. Se esforzó constantemente por replantear las interpretaciones de los cooperativistas del pasado de forma que fueran más relevantes para sus contemporáneos. Dado que las cooperativas se crean únicamente para satisfacer las necesidades de quienes las utilizan, es racional y lógico que sean necesarias adaptaciones para satisfacer las necesidades cambiantes. Nuestra filosofía cooperativa también debe ser orgánica, es decir, regirse por un desarrollo continuo sin dejar de respetar sus principios o axiomas básicos. "[C]ada declaración de Principios, pasada y presente, es de hecho un conjunto selectivo de opciones extraídas de ese patrimonio para satisfacer las necesidades más apremiantes de los cooperativistas y las cooperativas en un momento determinado" (211). Si bien los valores e intenciones fundamentales de la identidad cooperativa no cambian, la forma en que se expresan en palabras y hechos cambia necesariamente a través del espacio y el tiempo.

El proceso de revisión de 1995 estuvo salpicado de referencias a dos amenazas concretas a la integridad de las cooperativas y del Movimiento Cooperativo:

- el auge del sector privado y su cooptación de la terminología cooperativa, junto con el exceso de conformidad de las cooperativas con las prácticas del sector privado; y
- El dominio del Estado-nación y su cooptación de la terminología cooperativa en todo el mundo, pero especialmente en el Sur Global.

En su discurso, MacPherson señala que estas influencias fueron introducidas formalmente por primera vez en el ámbito de las conversaciones filosóficas de la Alianza Cooperativa Internacional por A F Laidlaw en un informe al Congreso de 1980, también reseñado en esta sección. El lenguaje de Laidlaw, como "Nuevo Orden Económico Internacional", se elaboró antes del final de la Guerra Fría, mientras que las palabras de MacPherson se eligieron tras la caída del Muro de Berlín y el "fin de la historia". En nuestro contexto contemporáneo, estas dos amenazas no han disminuido, sino que se han reforzado y adaptado. Ahora son más fácilmente reconocibles como:

- el creciente monopolio del capitalismo sobre todas las actividades económicas, políticas, sociales e imaginativas en todo el mundo, así como la adopción conexas y creciente de comportamientos capitalistas por parte de las entidades cooperativas;
- el auge del neoliberalismo, o la evolución del Estado-nación de mediador económico a agente principal del sector privado, facilitando así la continua intromisión del Estado-nación en las entidades cooperativas para imponer normas capitalistas.

En muchos sentidos, el segundo enemigo ha evolucionado para exacerbar el primero, transformando estos dos enemigos del cooperativismo identificados tanto por Laidlaw como por MacPherson en una unidad, con el estado-nación existente al servicio del mercado capitalista. Esto hace que todas las consideraciones sobre la autonomía y la independencia de las entidades gubernamentales se vean bajo una nueva luz. Para más consideraciones sobre la interpretación de las amenazas cooperativas, consulte la sección "Las palabras significan cosas" titulada "Isomos".

En el discurso de MacPherson, que describe el proceso de revisión de los Principios, cabe destacar la decisión de la delegación alemana de eliminar el término "cultural" de la definición del texto propuesto. El razonamiento para esta edición fue que la inclusión de la cultura confundía los objetivos primarios de una cooperativa con la necesidad de ocuparse del "mercado", dado que son organizaciones económicas; en este marco, todas las demás actividades son opcionales. Aunque "mercado" es un término relativamente sin valor, se puede asumir con seguridad que se utilizó como sinónimo del mercado capitalista en este contexto. En su discurso, MacPherson informó de que la Junta Directiva y el Comité de Identidad habían aceptado esa revisión; sin embargo, finalmente fue rechazada por el conjunto de los socios. Se trata de un momento clave en la filosofía cooperativa en el que una representación de la membresía global del

movimiento se negó a dar un paso hacia la reducción de la noción de cooperación a una entidad exclusivamente empresarial. Si eso hubiera ocurrido, probablemente habría relegado un movimiento social global a una asociación profesional internacional. La delegación alemana tuvo éxito en la propuesta de añadir la "autorresponsabilidad" al conjunto de valores.

Como se mencionó en el análisis de la *Declaración de la Identidad Cooperativa*, otro punto clave que se repite en todas las contribuciones de MacPherson es su observación de la tendencia de muchas cooperativas a considerar la Identidad Cooperativa como un "conjunto de mandatos organizativos" o una "lista de estructuras institucionales" en lugar de una parte integral de una filosofía coherente" (206, 209). Esta perspectiva se apoya en la realidad de lo difícil o imposible que es evaluar cuantitativamente el rendimiento y los impactos de la organización cooperativa. Si algo es difícil de medir en toda su complejidad, evaluar si una cooperativa está o no a la altura de la identidad cooperativa lógicamente no puede ser tan fácil como hacer marcas en una lista de control. A pesar de que parte del lenguaje del discurso de MacPherson resulta eufemístico o codificado en ocasiones, al rehuir conceptos o términos potencialmente divisivos, sus sentimientos centrales coinciden con los presentados en el Congreso de 1980 por su colega Laidlaw. Como defensor del linaje intelectual y cultural, junto con la relevancia duradera del espíritu de la *Identidad Cooperativa*, esto no es una sorpresa en la oferta de MacPherson.

Cooperación en el siglo XXI

Ian MacPherson (1998)

La Cooperación del Siglo XXI es el documento de referencia redactado por Ian MacPherson como acompañamiento de la revisión de la *Identidad Cooperativa* de 1995, así como su discurso ante Congree ese mismo año. El documento fue publicado formalmente por la Alianza Cooperativa Internacional en 1998.

MacPherson comienza examinando el Movimiento Cooperativo en los siglos XIX y XX, como base para la discusión del futuro del Movimiento Cooperativo. De interés central es la evolución de las "tradiciones" o "puntos de vista" dentro del Movimiento Cooperativo: Consumidor, Trabajador, Ahorrador/Prestatario, Productor y Proveedor de Servicios. El consumidor se explica por la respuesta inglesa a la industrialización, el trabajador por la organización francesa en la década de 1840, la cooperación financiera (ahorrador/prestatario) comenzó a promoverse más activamente en los estados alemanes alrededor de la década de 1850, y las cooperativas agrícolas (productoras) ganaron importancia en el norte de Europa durante la década de 1880. Este marco de vista es un resumen justo de cómo ha evolucionado el Movimiento Cooperativo, aunque le falta ser consciente de que esto limitaba un poco la imaginación del movimiento.

Si bien MacPherson apoya y promueve en general este marco con algunas críticas ligeras, al evaluar los apelativos de "punto de vista" y "tradición" en el contexto contemporáneo, se ponen de manifiesto algunos problemas clave con el marco: estas categorizaciones se adhieren a los roles creados o reforzados por la revolución industrial y la toma de posesión capitalista que la acompaña de todos los sistemas feudales restantes; se trata de condiciones convencionales del mercado y no representan efectivamente todas las formaciones existentes y potenciales de la actividad cooperativa. En consecuencia, el marco no tiene en cuenta

En la mayoría de los casos, las cooperativas no tienen en cuenta las formas de trabajo femeninas (por ejemplo, la reproducción, el cuidado de los niños y de los ancianos) que a menudo se organizan en cooperativas no fiscales, y cada una de estas categorías se ha presentado normalmente como si se produjera en espacios y tiempos distintos (es decir, no permiten las cooperativas con múltiples actores o propósitos). Además, las funciones se presentan como "opciones" y no como actividades humanas básicas emprendidas para sobrevivir y prosperar, reempaquetadas y reorganizadas al servicio del capital (por ejemplo, si uno es a la vez productor y consumidor de un bien o servicio, no hay oportunidad de extraer valor durante su intercambio y, por tanto, no se reconoce en el paradigma).

Además, y como relata MacPherson, la incongruencia del consumismo con el cooperativismo se observó por primera vez en la década de 1940 en la preparación del proceso de evaluación de los Principios de la década de 1960, y se ha sacado a colación de forma constante durante el último siglo. Estas críticas ponen en tela de juicio el encuadramiento de las actividades de la Sociedad Equitativa de Pioneros de Rochdale, considerados los fundadores del Movimiento Cooperativo de consumo en la década de 1980, que buscaban ser consumidores empoderados, en lugar de

- tal vez- otra interpretación, como que simplemente reaccionan y se esfuerzan por sobrevivir a la embestida del capitalismo y la Revolución Industrial. El proceso de revisión de los Principios en la década

de 1990 trató explícitamente de corregir lo que se consideraba un exceso de atención al papel del consumidor en el Movimiento Cooperativo. Sin embargo, este cambio no se ha producido del todo, probablemente debido a la gran influencia que tienen las cooperativas de consumo dentro del movimiento debido a su poder financiero, a pesar de que podría decirse que no se adhieren totalmente a la Identidad Cooperativa (por ejemplo, las cooperativas de alimentos al por menor que niegan los derechos/propiedad de sus trabajadores). La mayor parte del pensamiento que dio forma al marco de la tradición procedía de Europa, y MacPherson señala que las otras iniciativas y movimientos iniciados fuera de Europa tienen un "legado de participación gubernamental paternalista", ya que "se iniciaron mediante la acción directa de gobiernos imperiales y coloniales" de Europa que buscaban capitalizar los recursos de otras partes del mundo.

De hecho, muchas de las mayores cooperativas de finales del siglo XX tienen sus raíces en la "experiencia de asentamiento" o, más bien, en el proceso genocida y aún activo de la colonización (224). La evolución del Cuarto Principio de Autonomía e Independencia forma parte de este legado, insistiendo en que las cooperativas legítimas no están en deuda con personas o grupos externos, los gobiernos, en particular. MacPherson pide que se examine "cómo deben relacionarse las cooperativas con el gobierno" dada la historia colonial y, además, que, a través de la aparición del neoliberalismo en la última parte del siglo XX, "los gobiernos son cada vez menos capaces y están menos dispuestos a influir en los marcos económicos, sociales y legales en los que viven sus ciudadanos" (230) y, más bien, adoptan un papel subordinado con el fin de permitir el capitalismo liberal. Dedicó gran parte del documento a debatir cuál es la mejor manera de interactuar con la legislación y la regulación, así como la forma en que las cooperativas tienen la oportunidad de intervenir para proporcionar servicios sociales esenciales que los gobiernos de todo el mundo están eliminando cada vez más. Este último sentimiento también fue expresado en múltiples ocasiones por Laidlaw en su discurso en el Congreso, cuando expresó que hacerse cargo de los servicios sociales abandonados por los gobiernos es un paso estratégico hacia la reestructuración de la sociedad en mancomunidades cooperativas locales con fines múltiples.

En relación con esto, MacPherson hace una crónica de las dos últimas décadas del siglo en las que el neoliberalismo, que aboga por la privatización capitalista del gobierno y los servicios sociales, se expandió para influir en el mundo. Durante las décadas de 1980 y 1990, el capitalismo -como sistema político y económico- dio una vuelta de campana en la mente de muchas personas tras el fin de la Guerra Fría. Esto dio lugar a que las cooperativas y las organizaciones de cúpula cambiaran sus culturas y prácticas ante estas presiones que obligaron a muchos a distanciarse de cualquier cosa vagamente percibida como: comunista, comunal o cooperativa. Esto dio lugar a una mayor alineación y conformidad con estructuras y comportamientos en conflicto con la *identidad cooperativa*. La revisión más reciente del canon filosófico del movimiento, cuando una delegación alemana presionó para que se eliminara la "cultura" de la Declaración de Definición y se añadiera la "autoayuda" al conjunto de valores, se completó en este contexto.

Al considerar el futuro del movimiento en el siglo XXI, MacPherson actualiza la afirmación de Laidlaw de que las principales amenazas externas a la cooperación son el capitalismo y el "gran" gobierno. Añade que -

“[e]l mayor reto al que se enfrentaban las cooperativas no procedía del mundo exterior. Como en el pasado (y como lo será en el futuro), la amenaza más grave no era la competencia. Ni siquiera era el orden político alterado. Estaba en los corazones de los cooperantes desanimados. Era una cuestión de decisión, una incertidumbre sobre lo que el movimiento podía ofrecer al mundo contemporáneo” (230-231).

En respuesta, MacPherson comparte que la clave del éxito del Movimiento Cooperativo en el siglo XXI está en que el movimiento proyecte "un claro sentido de su carácter distintivo" (233). Esta afirmación está rodeada en el texto de llamamientos a aprender tanto de la empresa capitalista como de los actores del sector público, sin llegar a empuñar las "herramientas del amo". "Con el fin de establecer un carácter distintivo, comparte que uno debe estar orgulloso de su identidad como cooperativista y cooperado, lo que significa que la identidad tiene que ser claramente entendida y la integridad de esa identidad mantenida. Al servicio de esto, "es en la lucha por entender cómo el rango de acción posible, implícito en

el pensamiento, los principios y la práctica cooperativa, debe aplicarse en la experiencia contemporánea que los cooperadores hacen su contribución" (253).

MacPherson enmarca la experiencia contemporánea de principios del siglo XXI a través de cinco tendencias:

- aumento de la población,
- concentración del poder económico,
- degradación del medio ambiente,
- problemas complejos de infraestructura física y de servicios, y
- cuestiones de justicia social.

Para terminar, recorre varios sectores e industrias del Movimiento Cooperativo exponiendo su posible futuro ante estas tendencias. Además, observa y predice cómo las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas pueden verse afectados y ser impactados. Sobre todo en lo que respecta a los jóvenes, comparte,

"

"[l]as ricas y diversas tradiciones del movimiento, sus sutilezas y el potencial de sus filosofías, necesitan ser reconsideradas y reaplicadas por cada generación. Cuanto antes se involucren los jóvenes, cuanto antes empiecen a considerar por sí mismos cómo debe ajustarse el Movimiento Cooperativo a su tiempo, mejor será para todos. El diálogo entre generaciones de cooperativistas es un requisito fundamental para el éxito continuado" (252).

Estos sentimientos finales señalan el paso de la antorcha a la siguiente generación en nuestro linaje compartido de filosofía cooperativa.

Notas orientativas sobre los principios cooperativos

Alianza Cooperativa Internacional (2015)

Elaboradas a través de un proceso colectivo de tres años, las *Notas de Orientación sobre los Principios Cooperativos (Notas de Orientación)* constituyen un resultado único de la gestión de la identidad cooperativa por parte de la Alianza Cooperativa Internacional. En 2011, representantes de las Américas iniciaron una conversación dentro de la Alianza Cooperativa Internacional para enmendar el Séptimo Principio, "Preocupación por la Comunidad", para reconocer más explícitamente cómo la humanidad está en relación y comunidad con el medio ambiente y la vida no humana. A su vez, se creó un Comité de Principios del que sólo formaban parte hombres mayores -en su mayoría blancos- y ejecutivos. El Comité seleccionó a individuos y pequeños equipos de cooperadores de todo el mundo para que cada uno de ellos redactara libros blancos sobre un principio determinado. Estos documentos fueron recopilados y editados en un volumen coherente por el cooperativista británico David Rodgers, con experiencia en el sector de la vivienda y la política nacional.

Dada la naturaleza de la redacción del documento, cada Nota Orientativa emplea diferentes métodos de investigación, recopilación de datos y autoría. La más obvia de estas diferencias es el uso de citas: algunas secciones no utilizan ninguna, otras las utilizan ampliamente. Quizás la más notable pero menos visible es que sólo un capítulo de los Principios, el Sexto Principio "Cooperación entre cooperativas", completó un proceso de encuesta y divulgación para obtener colectivamente contenidos de todo el mundo. El lenguaje es relativamente autoritario y establece el compromiso de utilizar un lenguaje "universal", que suele referirse al lenguaje occidental y anglosajón empleado en los espacios de las ONG y los gobiernos mundiales. El documento se abre con una introducción de la primera mujer y entonces presidenta de la Alianza Cooperativa Internacional, Dame Pauline Green, y le sigue un prefacio de Jean-Louis Bancel, presidente del Comité de Principios. Monsieur Bancel comparte que el público principal de las Notas de Orientación es "la próxima generación de líderes cooperativos; las notas pretenden encapsular el conocimiento y la experiencia de la actual generación de cooperadores en beneficio de la siguiente" (xi). Green comparte una poderosa cita tomada de una cooperativa de consumo de Gran Bretaña que data de 1938

"El ideal cooperativo es tan antiguo como la sociedad humana. Lo que es nuevo es la idea de conflicto y competencia como principio del progreso económico. El desarrollo de la idea de cooperación en el siglo XIX puede entenderse mejor como un intento de explicitar un principio que es inherente a la constitución de la sociedad, pero que ha sido olvidado en la agitación y la desintegración del rápido progreso económico."

Cada Nota de Orientación está estructurada de la misma manera, comenzando con una breve introducción, una interpretación

de palabras y frases dentro del propio Principio o de temas adyacentes, y a continuación profundiza en los aspectos específicos de cada Principio delimitados por los encabezamientos. Cada sección se cierra con cuestiones que requieren una mayor consideración, estructuradas de forma similar a la discusión anterior del Principio. Aunque el documento tiene algo más de cien páginas y emplea una cantidad significativa de lenguaje técnico, el formato intencionado y uniforme del documento lo hace relativamente accesible y utilizable como herramienta de referencia, más que como documento narrativo.

Hay trece usos de la palabra "juventud" en el texto, agrupados en las Notas Orientativas del Primer Principio (Afiliación voluntaria y abierta), el Quinto Principio (Educación y formación) y el Séptimo Principio (Preocupación por la comunidad). En su primera mención como parte del Primer Principio, se destaca la discriminación por motivos de edad, así como el "peligro específico de control por parte de los miembros de mayor edad, que ahoga efectivamente el compromiso de una generación más joven", ya que las cooperativas necesitan nuevos miembros más jóvenes para mantenerse (10). Este es el mismo punto que se presenta en las últimas menciones a la juventud en el documento como parte del último Principio, Preocupación por la Comunidad, que señala que, sin la juventud, las cooperativas dejarán de regenerarse, autogestionarse y existir.

Continúa sugiriendo métodos específicos para garantizar la participación de los jóvenes: "representantes juveniles elegidos en los consejos de administración, conferencias juveniles, apoyo a las actividades juveniles y a las organizaciones juveniles cooperativas, y apoyo a la educación cooperativa en las escuelas, colegios y universidades" (90). En el contexto de la discusión de la Educación y la Formación, que es el grueso de la consideración de la juventud en el documento, la importancia de las cooperativas educativas es el centro de la discusión y, específicamente, que las escuelas cooperativas son esenciales para la promoción y la sostenibilidad del modelo y el movimiento cooperativo mediante la difusión de la conciencia y el reclutamiento de participantes jóvenes.

A nivel interno, las *Notas Orientativas* instan a las cooperativas a desarrollar juntas de jóvenes como forma de reclutamiento, educación y forma institucionalizada de diálogo intergeneracional. Aunque es maravilloso en teoría e intención, el desarrollo de comités y redes regionales de jóvenes a lo largo de la última década ha dado lugar a importantes luchas con las Juntas mayores en torno a la autonomía de los jóvenes y

El apoyo suficiente ha ilustrado que hay formas correctas e incorrectas de hacerlo. También ha permitido que el liderazgo y la participación de los jóvenes se conviertan en algo simbólico o que sean esenciales y se dejen de lado, en lugar de incorporar las perspectivas de los jóvenes de forma auténtica en un diálogo intergeneracional. En lo que respecta al empoderamiento de los jóvenes en las funciones de liderazgo que desempeñan los mayores, y de una manera que refleja auténticamente algunas de las contradicciones vivas dentro de la práctica del movimiento cooperativo, también promueve la selección de los "miembros más talentosos [de una cooperativa] para presentarse a las elecciones", lo que a menudo se utiliza como justificación para no empoderar a los jóvenes, en lugar de abogar por que todos los miembros de una cooperativa persigan el liderazgo y reciban suficiente apoyo al hacerlo (25). Se trata de un ejemplo clave en el contexto de la coopyouth, ya que la falta de experiencia o permanencia en el cargo puede hacer que las cooperativas juzguen a los jóvenes como menos talentosos y, por lo tanto, menos dignos de participar plenamente que sus homólogos de mayor edad.

La sección final del documento es una recopilación de términos y abreviaturas del glosario, algunos de los cuales se utilizaron para dar forma al lenguaje de esta caja de herramientas. Sin embargo, es en este

desglose de conceptos donde queda especialmente claro el sesgo hacia la interpretación de las cooperativas como empresas, en lugar de como herramientas de transformación social. Dentro de los elementos incluidos, cabe destacar la "mancomunidad cooperativa", un término utilizado en todo el canon del Movimiento Cooperativo, que suele indicar una sociedad que va más allá del ciclo de vida del capitalismo y que se convierte en un patrimonio común autogestionado, en el que la riqueza y el valor se gestionan, no se persiguen ni se crean. "Mancomunidad" se describe en ella como "la combinación de actividades y efectos económicos, sociales y medioambientales de todas las empresas cooperativas que crean riqueza de forma sostenible para muchos, no para unos pocos". Una de las falacias del capitalismo es su creencia en el crecimiento infinito y en que se puede crear riqueza, en lugar de entender que los recursos de que dispone la humanidad en la Tierra son finitos. Curiosamente, algunos de los términos como "capitalismo" y "colonialismo" están ausentes del glosario, a pesar de su persistente importancia para el movimiento y para todos los pueblos - esos términos se definen en la sección "Las palabras significan cosas".

En general, las *Notas Orientativas* resultan muy útiles en su crónica de una lista exhaustiva de cuestiones y consideraciones dentro de cada uno de los Principios. A veces, la discusión de ciertos temas es más bien superficial, probablemente un intento comprensible de lograr la universalidad. A pesar de cualquier crítica, proporciona una base sólida a partir de la cual pueden surgir conversaciones más profundas y, al mismo tiempo, es útil para revelar las perspectivas y la interpretación del cooperativismo por parte de los ancianos y otras personas con acceso a los espacios y mecanismos internacionales en los que suele evolucionar el canon cooperativo.

Conclusión filosófica

Aunque el perfil de la filosofía cooperativa no es exhaustivo, ofrece una visión general del arco del discurso cooperativo contemporáneo en el escenario mundial durante el último medio siglo. Durante ese período, la historia mundial significativa incluyó: el fin de la Guerra Fría, el inicio por parte de EE. UU. de una interminable guerra global contra el "terrorismo", múltiples recesiones económicas, un preocupante resurgimiento del fascismo e innumerables levantamientos y expresiones colectivas de un deseo de nuevos órdenes sociales, económicos y políticos. Estos acontecimientos cambiaron el panorama en el que se desarrolla el trabajo cooperativo; cambiaron el lenguaje que utilizamos para hablar de él.

CAMBIOS DE IDIOMA

Las contribuciones de MacPherson están escritas después de la Guerra Fría, pero evitan las críticas explícitas al sistema del socialismo o el capitalismo, a pesar de que el mundo fue asaltado por una guerra ideológica entre estos dos conceptos durante gran parte del siglo. Puede leer más sobre este cambio de lenguaje en la sección "Palabras sucias" de "Las palabras significan cosas". "Aunque en ocasiones se refiere a las empresas capitalistas, sus observaciones y teorías se ajustan más sucintamente a una "ontología empresarial" que concibe a las cooperativas operando principalmente como entidades empresariales y no como células de colaboración y desarrollo humano, tal y como las enmarca Arizmendiarieta. Esto también se refleja en gran parte del canon cooperativo presentado, que utiliza un lenguaje relativamente aséptico probablemente en un esfuerzo genuinamente noble por lograr la universalidad en el tono. Sin embargo, Arizmendiarieta y Laidlaw han aprovechado repetida y directamente las críticas directas y sistémicas, y han declarado que la necesaria transformación de la sociedad requerirá el fin o, al menos, el debilitamiento significativo de los regímenes capitalistas y del Estado-nación. En general, estos filósofos -todos ellos hombres blancos del Norte Global- comparten sentimientos y objetivos finales similares, aunque el lenguaje que utilizan se vuelve más reformista y menos exigente con el tiempo y a medida que cambian las condiciones políticas.

MANCOMUNIDADES Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Del mismo modo, y de forma interesante, el concepto de mancomunidad cooperativa como medio para la transformación social se encuentra en todos los textos, pero el uso del lenguaje de "mancomunidad" y "transformación social" se desvaneció considerablemente a finales del siglo XX, dada la dinámica anterior. Desde entonces, se ha restablecido su posición en el discurso cooperativo formal, en gran medida a través de comunicaciones específicas para los jóvenes y los trabajadores, incluso en las *Notas de Orientación de los Principios Cooperativos*, en su discusión del Sexto Principio, "Cooperación entre Cooperativas", que - curiosamente - fue la única Nota de Orientación redactada principalmente por jóvenes. MacPherson, Laidlaw y algunos elementos de las Notas de Orientación hablan de cómo la creciente reducción de los servicios sociales -que tradicionalmente proporcionaban los gobiernos de los estados- presenta una oportunidad para que las cooperativas asuman más responsabilidad por estos servicios. Algunos describen este esfuerzo como un paso explícito y poderoso hacia la creación de mancomunidades cooperativas. Implica la sustitución parcial o total de los gobiernos por empresas cooperativas. MacPherson probablemente conceptualizaría este paso como un proceso de "privatización", mientras que Laidlaw probablemente llamaría a lo mismo un desmantelamiento del gobierno y un movimiento hacia la autogestión comunitaria. Estas interpretaciones del cooperativismo sobre la transformación social y la mancomunidad contrastan fuertemente con muchas interpretaciones contemporáneas muy visibles del cooperativismo, especialmente en lo que respecta a su relación con el gobierno y el Estado-nación.

PAPEL DE LOS JÓVENES

Cabe destacar que el contenido de esta caja de herramientas es relativamente escaso y aborda directamente el papel y el potencial de los jóvenes dentro del movimiento cooperativo. El contenido que se incluye proporciona instrucciones para que los jóvenes adopten el discurso cooperativo y el manto de la práctica cooperativa lo antes posible. También desafía a los jóvenes a llegar a su propia comprensión de la *identidad cooperativa* y, más ampliamente, del cooperativismo como filosofía y práctica, tal y como se está haciendo a través de esta caja de herramientas. Se identifica a los jóvenes como necesarios para la sostenibilidad del Movimiento Cooperativo, pero no se suelen nombrar las acciones viables y progresivas hacia una mejor integración intergeneracional. La redistribución de la riqueza, un principio clave de la estrategia coopyouth contemporánea expuesto en la sección "Declaraciones CoopYouth", se cita en algunos de los textos, pero sin conexión con la perspectiva de elaborar estrategias o financiar la participación de los jóvenes o de otros pueblos marginados. Aunque el lenguaje y el tono difieren con el tiempo, la esencia de la *identidad cooperativa* debe mantenerse y protegerse. La siguiente sección, en la que se revisan las declaraciones de CoopYouth, redactadas por los coopyouth durante la última década, es una continuación del discurso cooperativo que se acaba de esbozar.

Declaraciones de CoopYouth



CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- CLAUSURA DEL AÑO INTERNACIONAL (2012)
- COOPERAR PARA TRANSFORMAR LA SOCIEDAD (2014)
- DECLARACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO COOPERATIVO (2015)
- #MANIFIESTO DE COOPYOUTH (2017)
- RESOLUCIÓN DE LA RED MUNDIAL DE LA JUVENTUD (2019)
- CONCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN

A continuación, se recogen las declaraciones más destacadas de los jóvenes en diversos eventos del movimiento internacional que se remontan al Año Internacional de las Cooperativas 2012. Durante y después de ese Año Internacional, el movimiento cooperativo experimentó un aumento del interés y la participación de los jóvenes en el trabajo de organización cooperativa. Aunque parte de este aumento del interés se debió a la concienciación generada por la colaboración con las Naciones Unidas, estuvo más directamente relacionado con el aumento de los fondos que las organizaciones sectoriales locales, nacionales y regionales destinaron a subvenciones, becas y programación adicional para celebrar el evento del año. Todas las declaraciones incluidas fueron redactadas durante los eventos del movimiento en todo el mundo, y van desde algunas de la organización anfitriona o de los eventos, hasta declaraciones redactadas de forma totalmente autónoma y, en ocasiones, con cierto antagonismo hacia el evento u organización anfitriona. A medida que la práctica de elaborar declaraciones de jóvenes cooperativistas en los eventos se hizo consistente, también lo hizo la presencia y el trabajo del Comité de Jóvenes (antes Red Global de Jóvenes') de la Alianza Cooperativa

Internacional. Como resultado, el trabajo de redacción de declaraciones pasó a ser administrado por el Comité de la Juventud y se institucionalizó en gran medida; la declaración más reciente tomó la forma de una resolución de gobernanza formal para la Junta de la Alianza Cooperativa Internacional en 2019. En el momento de la publicación de esta caja de herramientas, todos los elementos de la resolución aún no se han promulgado, por lo que solo el tiempo dirá si los muchos años de trabajo de los coopyouth para organizarse y curar su voz en el movimiento han tenido éxito en la creación de una identidad juvenil fuerte y respetada y un papel en el Movimiento Cooperativo global.

Año Internacional de la Cooperativa: Ceremonias de clausura

Naciones Unidas

Ciudad de Nueva York, Nueva York, Estados Unidos (2012)

La noche anterior al último día de las ceremonias de clausura del Año Internacional de las Cooperativas de las Naciones Unidas (ONU), un grupo representativo de jóvenes de todo el mundo dedicó varias horas a redactar una declaración en una oficina libre de la ciudad de Nueva York, justo enfrente del campus principal de la ONU. El resultado fue un documento en el que se describe cómo el actual contexto político, social y económico perjudica de forma desproporcionada a los jóvenes y cómo las cooperativas pueden ayudar a resolver los problemas a los que se enfrentan los jóvenes en ese contexto. Para ello, en la sección que sigue al preámbulo, "¿Por qué las cooperativas?", hay una lista de cosas que los jóvenes pueden obtener de la experiencia cooperativa, entre otras: conciencia social, autorrealización, dinero, ética del trabajo guiada por la automotivación y desarrollo de habilidades y personal.

La declaración también describe los retos a los que se enfrenta el movimiento para conectar a los jóvenes con experiencias cooperativas que puedan proporcionar los beneficios identificados. Los autores de la declaración señalan que el principal reto es la falta de conocimiento entre los jóvenes, la mayoría de los cuales tienen poco o ningún conocimiento del modelo o movimiento cooperativo. De los jóvenes que tienen algún conocimiento de las cooperativas, muchos perciben la cooperación como un modelo de negocio anticuado para los agricultores u otros trabajadores tradicionales. Parte de este vacío de conocimiento se debe a la insuficiente cantidad de educación accesible sobre la cooperación, así como a que gran parte de la información educativa que existe representa una visión del mundo cooperativo definida por los mayores que difiere de la de los jóvenes.

Otra posible razón de la falta de conocimientos sobre cooperativas entre los jóvenes es la apropiación indebida del término "cooperativa" por parte de los gobiernos de todo el mundo, en particular los situados en el Sur Global o los gobiernos imperialistas responsables de la colonización de esas zonas. Estos desafíos externos al movimiento son considerables, especialmente cuando se combinan con los desafíos internos del movimiento. Uno de los retos clave dentro del movimiento al que se hace referencia es la tendencia de los mayores de considerar a los jóvenes como competencia, o a desestimar sus ideas porque consideran que los jóvenes carecen de un compromiso real con el trabajo cooperativo o de una comprensión del mismo.

Para superar los retos que se presentan, la declaración plantea las siguientes sugerencias:

- Las cooperativas y otras instituciones deben ampliarse para apoyar, incluir y comprender a los jóvenes y sus necesidades;
- Los gobiernos y los responsables políticos deben reconocer explícitamente a los jóvenes, utilizando un lenguaje específico para ellos en su legislación e iniciativas, y adoptando medidas para reducir las cargas burocráticas impuestas a los jóvenes por las instituciones gubernamentales;
- Más investigación y estándares estadísticos para CoopYouth - para establecer una mayor comprensión de lo que necesitan los jóvenes, cómo comprometerse con ellos y cómo evaluar su éxito en cooperativas;
- Implantar planes de estudio cooperativos en las instituciones educativas - a través de la promoción y el intercambio de recursos; y
- Redistribuir el dinero de las cooperativas más ricas - hacia iniciativas de desarrollo cooperativo para los jóvenes y otros pueblos marginados.

La declaración concluye sus sugerencias para el movimiento comprometiéndose a sensibilizar a los grupos de pares, a asumir un papel activo en la sociedad civil como jóvenes individuales y a promover el uso estratégico del sexto principio para perseguir y lograr las acciones sugeridas.

En general, la declaración coincide con los sentimientos de los mayores y los jóvenes del movimiento

cooperativo, ya que muchos de los retos (por ejemplo, la falta de conocimientos) y las acciones sugeridas han sido temas de conversación durante muchos años. No ofrece mucha crítica, más allá de señalar algunas de las dinámicas interpersonales que han surgido entre los jóvenes y los mayores en las cooperativas y que han contribuido a un cisma cultural en el movimiento. Hay un lenguaje que esboza claramente una estrategia de redistribución de la riqueza dentro del movimiento, y dado que la frase "redistribución de la riqueza" no se utilizó explícitamente, sugiere que vino de un lugar de la razón intuitiva en lugar de la ideología aprendida. A diferencia de la mayoría de las otras declaraciones existentes, esta declaración no fue el resultado de un proceso participativo altamente intensivo de un grupo numeroso, sino que fue el trabajo de un grupo selecto -aunque geográficamente representativo- de coopyouth que habían sido invitados por las Naciones Unidas a participar en el evento.

Cooperar para transformar la sociedad

Cumbre Internacional de Cooperativas

Ciudad de Quebec, Quebec, Canadá (2014)

El proceso de creación de la declaración, *Cooperar para transformar la sociedad*, implicó a un grupo autónomo y no sancionado de jóvenes que se reunieron en el sótano del edificio donde se celebraba la Cumbre Internacional de Cooperativas. Aunque la declaración tiene un tono más general, está claro que muchas de las acciones sugeridas son el resultado de las críticas a eventos específicos. La visión presentada en la declaración es la de transformar la sociedad de capitalista a cooperativista, y para ello, el Movimiento Cooperativo debe

- "no emular las instituciones del capitalismo, buscar su liderazgo y teoría como guía, o [dotar] los equipos de gestión de nuestras cooperativas con suscriptores de la filosofía neoliberal";
- centrar la perspectiva y el liderazgo de los más afectados por la recesión económica, el cambio climático y la inestabilidad política;
- ser un movimiento ascendente, en lugar de descendente; y
- revisar los formatos de los eventos globales para que reflejen el Movimiento Cooperativo anticapitalista y dirigido por el pueblo en el que creen los jóvenes, ya que la mayoría de los eventos actuales no reflejan esta realidad.

Refiriéndose directamente a los formatos de los eventos, la declaración nombra como absolutamente esencial una mayor participación de las comunidades de primera línea -o de aquellas que van a experimentar y están experimentando los daños de los sistemas sociales explotadores e insostenibles- y se hace un llamamiento para que el movimiento financie los costes de viaje y asistencia de esos asistentes. Además, la declaración insta a que se recurra menos a las presentaciones y a la educación de estilo "bancario" -en la que la información o los conocimientos se depositan en el estudiante o en el asistente-. En su lugar, la declaración fomenta un mayor uso de formas más participativas y accesibles de compromiso grupal - como los grupos de afinidad ad hoc y los espacios abiertos de intercambio de habilidades. Por último, la declaración pide que los eventos se centren en la filosofía cooperativa y en cómo puede manifestarse con integridad en el contexto contemporáneo, en lugar de como comparar o evaluar nuestro rendimiento cooperativo en relación con el de la empresa capitalista.

La declaración también pide la redistribución de la riqueza del Movimiento Cooperativo para financiar los siguientes puntos específicos: una plataforma de comunicación en línea para los coopyouth, premios de emprendimiento coopyouth y la creación de más recursos educativos (por ejemplo, planes de estudio). Para terminar, el grupo autónomo de jóvenes autores se comprometió a seguir impulsando estos fines a través del Comité de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional (antes Red Global de Jóvenes). Al proporcionar una crítica más exigente y unas peticiones increíblemente precisas, *Cooperar para transformar la sociedad* presenta una voz juvenil más clara y una agenda más procesable que la de su predecesor de la Ceremonia de Clausura de la ONU. Aunque la declaración también es más antagónica que la anterior, no tiene un tono peyorativo y expresa el deseo de seguir trabajando dentro del movimiento que también critica. Merece la pena destacar el compromiso de la clausura de seguir trabajando en los temas mencionados a través del Comité de la Juventud, ya que es una muestra de respeto por el movimiento brader, además de marcar el inicio de una importante transición de los esfuerzos de la juventud autoorganizada a la infraestructura formal del movimiento.

Declaración de los jóvenes sobre el liderazgo cooperativo

Conferencia Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional

Antalya, Antalya, Turquía (2015)

En relación con las declaraciones anteriores, la *Declaración de los Jóvenes sobre el Liderazgo Cooperativo* adoptó un ángulo mucho más específico en su contenido. Se organizó el proceso de redacción de la declaración y el tema "Liderazgo cooperativo" fue seleccionado por el Consejo Juvenil Cooperativo de EE.UU. (USACYC), que presentó el proceso como una propuesta de taller a la conferencia de la Alianza Cooperativa Internacional. Aunque el taller era conocido y aprobado por la Alianza Cooperativa Internacional, la presentación de la declaración públicamente no se discutió ni se garantizó con antelación. Una vez redactada la declaración, fue presentada en una sesión de la conferencia general por Sébastien Chaillou, que pronto se convertiría en el primer presidente electo del Comité de la Juventud (antes Red Mundial de la Juventud).

El taller de Liderazgo Cooperativo utilizó un formato de Asamblea del Movimiento Popular (AMP), que evolucionó a partir del Foro Social de Estados Unidos (FSUE), que se autodefine como "un proceso de construcción de movimientos". No se trata de una conferencia, sino de un "espacio" u oportunidad para avanzar en las soluciones populares a las crisis económicas y ecológicas. El FSE es el siguiente paso más importante en nuestro esfuerzo, luchador pero decidido, por construir un poderoso movimiento multirracial, multisectorial, intergeneracional, diverso, inclusivo e internacionalista que transforme este país y cambie la historia" (de la página web del FSE 2010). Como parte del proceso de PMA, el grupo de coopyouth, en primer lugar, dedicó tiempo a informarse sobre el significado general del liderazgo y, en segundo lugar, debatió la situación actual del liderazgo dentro del Movimiento Cooperativo. Específicamente, el grupo exploró cómo los valores neoliberales y capitalistas habían moldeado agresiva y perjudicialmente la comprensión general del liderazgo, el éxito y la democracia hasta el punto de que se habían infiltrado en el Movimiento Cooperativo y habían corrompido el sentido del liderazgo cooperativo del movimiento. En concreto, identificaron que el Movimiento Cooperativo no logra en gran medida elevar a los marginados - incluidos los jóvenes- al liderazgo.

La declaración final resultante del proceso anterior comprometió a sus autores y al contingente más amplio de coopyouth a construir un verdadero Movimiento Cooperativo a través de:

- Democracia participativa: procesos de creación de consenso en grupos grandes (p. ej. PMA), debates en línea durante todo el año entre los miembros de la Alianza Cooperativa Internacional, uso de modelos de toma de decisiones por consenso en todos los niveles de la toma de decisiones de la Alianza Cooperativa Internacional, alejándose de un "falso modelo de democracia excesivamente representativa".
- Sucesión en el liderazgo y liderazgo compartido: límites a los mandatos, cuotas de género, estructuras de gestión compartidas entre el personal y los ejecutivos, puestos estatutarios y pleno derecho de voto en todas las conferencias internacionales y comités de la Alianza Cooperativa, políticas de desarrollo del personal joven dentro de la Alianza Cooperativa Internacional; y
- Organizaciones juveniles autónomas: todas las organizaciones y juntas juveniles deben ser autónomas a todos los niveles (mundial, regional, nacional); en concreto, deciden quiénes son sus miembros y cómo gastar el dinero al que tienen acceso.

Estos compromisos se cerraron con lo siguiente: "Estamos construyendo esto ahora para nosotros mismos. Estamos construyendo esto para los jóvenes del futuro. Hacemos un llamamiento al Movimiento Cooperativo en general y -específicamente- al Consejo de Administración de la Alianza Cooperativa Internacional para que se unan a nosotros en esta importante labor, implementando estos cambios para fomentar un Movimiento Cooperativo valiente, amoroso, justo e intergeneracional."

Tras la presentación de la declaración en la sesión de la conferencia general, Sébastien Chaillou añadió algunos sentimientos desde su perspectiva como sindicalista y activista estudiantil en Francia. Compartió que "mi generación y la siguiente ya no creen en la política tradicional - hemos dejado de participar en las elecciones [...] ningún partido político puede resolver esto". Continuó diciendo: "Para mí, las cooperativas pueden ser el movimiento social de este nuevo siglo, un movimiento que empodere a la gente, un movimiento con valores, un movimiento con soluciones creativas, un movimiento en el que compartamos, un movimiento que extienda la ciudadanía a la economía, un movimiento que proteja el medio ambiente, los derechos y el bienestar de la gente. Nosotros, el Movimiento Cooperativo, podemos ser este movimiento... ¿no es así?"

El tono general de la declaración y los comentarios posteriores de Sébastien capturaron los sentimientos de la declaración de 2014, al tiempo que identificaron acciones adicionales que debían tomarse y adoptaron más profundamente el lenguaje de los movimientos sociales y la justicia social. Los espacios y

las voces de Coopyouth durante este periodo de tiempo se comprometieron de forma rotunda con el lenguaje de los movimientos y la justicia social. Quedó claro que los jóvenes no ven a las cooperativas como una "mejor forma de negocio", sino como unidades locales y autónomas de un movimiento social que trabaja para lograr una transformación social a gran escala. De acuerdo con esta visión del mundo, cabe destacar que muchos de los jóvenes que fueron coautores de la declaración juvenil también participaron en una acción directa intergeneracional durante la conferencia.

El recién elegido presidente de Turquía, Recep Tayyip Erdoğan, fue invitado a dirigirse a los asistentes, como es habitual en todos los líderes de los países anfitriones de las conferencias de la Alianza Cooperativa Internacional. La reunión tuvo lugar en 2015, muy al principio del gobierno de Erdogan, antes de que se conociera plenamente la amplitud de su violencia y represión. Sin embargo, la historia de la opresión del pueblo kurdo por parte del Estado-nación turco era bien conocida desde hacía tiempo. Erdogan no asistió a la conferencia, pero envió al ministro de Economía como su representante.

"

"Durante el discurso del ministro, una docena de asistentes a la conferencia participaron en una manifestación intergeneracional y dirigida por jóvenes, mientras sostenían carteles con mensajes como "Cooperación con los kurdos" y "Cooperación, no coerción". Desde entonces se ha emitido una declaración sobre el paro en la que se explican los motivos de la acción y se lanza un reto a la Alianza Cooperativa Internacional y al Movimiento Cooperativo para que consideren las implicaciones políticas de asociarse con determinados Estados-nación".

Esta acción directa en solidaridad con el pueblo kurdo, muchos de los cuales utilizan el modelo cooperativo para estructurar todos los aspectos de sus comunidades, desde el sustento hasta la autodefensa, fue una afirmación explícita por parte de coopyouth de que la cooperación existe en el marco de un movimiento de justicia social. Cabe destacar que el G8 se celebraba en un complejo turístico próximo al lugar donde se celebraban los actos de la Alianza Cooperativa Internacional. La policía secreta investigó a los que participaron en la acción preguntando a los huéspedes del resort y a los asistentes a la conferencia si conocían los nombres de alguien que apareciera en una foto de la acción.

Los jóvenes no fueron los únicos en hacer este llamamiento: los mayores también participaron en la acción y firmaron la declaración. La Organización Internacional de Cooperativas Industriales y de Servicios (o, CICOPA, que es esencialmente la rama de cooperativas de trabajo de la ACI) emitió su propia declaración pidiendo una mayor transparencia en torno a la selección de países por parte de la Alianza Cooperativa Internacional para sus eventos y haciendo "un compromiso de ser una voz política en cuestiones sustanciales relacionadas con la justicia económica y social". La sinceridad y la fuerza de las declaraciones del evento, así como el caso potencialmente sin precedentes de la acción directa en un evento de la Alianza Cooperativa Internacional, señalaron un punto de inflexión para el Movimiento Cooperativo. Este llamamiento a considerar el Movimiento Cooperativo como una voz global responsable de las luchas de todos los pueblos oprimidos no era nuevo, pero fue quizás la afirmación más fuerte y directa de este llamamiento al movimiento en la memoria colectiva.

#Manifiesto CoopYouth

Conferencia Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional

Kuala Lumpur, Kuala Lumpur, Malasia (2017)

No se ha podido localizar el texto completo ni el vídeo creados por los jóvenes para dar forma al gran manifiesto coopyouth; sin embargo, se puede acceder a un resumen clave que se incluye aquí en su totalidad:

"

"A través de un mayor compromiso de la juventud y la implementación de nuestras prácticas y sistemas de organización en todo el movimiento más amplio, nos permitirá a todos luchar más eficazmente en la batalla cultural global contra el neoliberalismo, que ha dañado a la humanidad al hacer de la competencia y el individualismo valores centrales dentro de la sociedad, y el imperialismo, que ha perjudicado nuestros esfuerzos de cooperación global al centrar la riqueza y la acumulación de poder como objetivos dentro de nuestra política."

En general, los sentimientos del manifiesto más amplio enfatizados en esta declaración resumida señalaron un claro compromiso para continuar nombrando explícitamente a los enemigos del cooperativismo. Ayudó a orientar el trabajo cooperativo como revolucionario y transformador. Tanto el tono de la presentación durante el evento como esta declaración parecen mucho más asertivos y definitivos que las declaraciones anteriores, lo cual es un

reflejo del estado de formalización del Movimiento Coopyouth en ese momento.

Resolución de la Red Mundial de la Juventud

Conferencia Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional

Kigali, Ruanda (2019)

Durante el Congreso que siguió a la Conferencia Mundial de Kigali, la Junta Directiva de la Alianza Cooperativa Internacional aprobó una resolución del Comité de Jóvenes (antes Red Mundial de Jóvenes), que se declaró explícitamente como una continuación del trabajo de la última década de organización de la juventud cooperativa a nivel internacional. En su introducción, reconocía el crecimiento del Comité de la Juventud y, concretamente, la primera elección independiente de su presidente en 2017. La evolución del Comité de la Juventud es en cierto modo paralela a la transformación de las declaraciones juveniles ad hoc en resoluciones de gobernanza formales que comprometen formalmente al Consejo de la Alianza Cooperativa Internacional intergeneracional.

La resolución exige cuatro acuerdos y acciones específicas:

- Armonizar las redes/comités regionales de jóvenes: todas las redes y comités de jóvenes son autónomos a la hora de seleccionar a sus miembros y gastar sus fondos; deben ser respetados como tales en las cuatro regiones; todas las regiones deben ocupar un puesto estatutario de representante de los jóvenes en sus Juntas Directivas con pleno derecho de voto y participación en las reuniones financiadas;
- Incluir el Plan de Acción de CoopYouth en la Estrategia Global de la Alianza Cooperativa Internacional - aprobar tanto el plan de acción redactado por el Comité de Juventud como el presupuesto que lo acompaña es imperativo para el movimiento y una pequeña forma de redistribución de la riqueza;
- Apoyar económicamente a todos los representantes de los jóvenes: financiar totalmente los gastos de viaje y asistencia de los representantes de los jóvenes a los actos oficiales de la Alianza Cooperativa Internacional a nivel mundial, a la red regional, así como a una reunión anual en persona del Comité de la Juventud, otra forma de redistribución de la riqueza; y
- Hacer que el Comité de la Juventud sea más accesible: mediante el uso de herramientas de comunicación y estatutos más inclusivos, es posible fomentar una mayor participación de más jóvenes de todo el mundo

Estos llamamientos a la acción son muy específicos y están todos dentro del poder de la Junta Directiva de la Alianza Cooperativa Internacional y sus Regiones para su aplicación. En el momento de redactar esta caja de herramientas, la región de Asia-Pacífico todavía tiene que cumplir el acuerdo de alinear su tratamiento del Comité de Juventud Cooperativa de la Alianza Cooperativa Internacional A-P y su representante de la juventud con la resolución aprobada por la Junta. Otros aspectos de las convocatorias aún no se han puesto a prueba del todo, dada la paralización de los eventos presenciales debido a la pandemia de COVID. Está en juego una cantidad considerable de confianza entre coopyouth y el movimiento más amplio. A medida que pase el tiempo, se sabrá si el movimiento más amplio será realmente responsable de sus acuerdos con coopyouth o si la aprobación de dicha resolución y sus planes fue sólo de boquilla.

Conclusión de las declaraciones de CoopYouth

El Movimiento Cooperativo es increíblemente afortunado por la ambición y el compromiso de los jóvenes en la última década. La autoría de estas declaraciones, que son un canon cooperativo indispensable, y la creación del Comité de la Juventud (antes Red Global de la Juventud) son logros enormes que fueron iniciados y dirigidos por los jóvenes. Aunque la Alianza Cooperativa Internacional no dedica a tiempo completo a las actividades de los jóvenes, el personal que dedica parte de su tiempo a apoyar a coopyouth, la directora de Afiliación Gretchen Hacquard, fue una de las primeras organizadoras de coopyouth de este siglo. La autora principal de esta caja de herramientas, Emily Alice M Lippold Cheney, estuvo presente y participó en la redacción de todas las declaraciones de coopyouth, excepto las más recientes. Esto es un testimonio del grado en que las instituciones e infraestructuras del movimiento han escuchado y acogido el Movimiento CoopYouth orgánico que ha ido tomando forma lentamente.

Todavía queda trabajo por hacer para que la voz y la perspectiva de los coopyouth se integren plenamente en el Movimiento Cooperativo intergeneracional. Hay cuatro temas principales que resuenan en todas las declaraciones de los coopyouth. Algunos de estos temas han adquirido un lenguaje más preciso y directo con el paso del tiempo, lo que los hace mucho más procesables y responsables. Como tales, ahora son una prueba de si el Movimiento Cooperativo responderá o no a los llamamientos de los jóvenes para el cambio y el trabajo.

- Nombrar el capitalismo y otros ismos: Los jóvenes utilizaron un lenguaje directo y menos eufemístico en sus declaraciones con respecto a nombrar a los enemigos y los ~~mas~~ ^{mas}, lo que supone un cambio con respecto a lo que prevalece práctica del movimiento. Específicamente, desde la perspectiva de la coopyouth, el Movimiento Cooperativo

es intrínsecamente anticapitalista, y ese hecho debe expresarse necesariamente en palabras y hechos para mantener la integridad de la identidad cooperativa. En consecuencia, dos declaraciones pidieron específicamente el rechazo de los comportamientos, valores y comparaciones capitalistas por parte del Movimiento Cooperativo. También señalaron que existe una tendencia de las cooperativas y del movimiento a emular a las empresas capitalistas, señalando que esto se reflejaba incluso en cómo se organizan los aspectos de la gobernanza del movimiento y los eventos educativos.

- Organizaciones juveniles autónomas y funciones: Un problema recurrente en las organizaciones juveniles de todos los niveles es el proceso burocrático de elegibilidad y aprobación de los miembros que les exige su institución cooperativa anfitriona o afiliada (por ejemplo, las Juntas Globales y Regionales de la Alianza Cooperativa Internacional, las Federaciones Nacionales). A menudo, las instituciones afiliadas exigen que los jóvenes sean miembros de pago de su organización antes de poder participar en cualquier organización juvenil. Esto, sinceramente, se opone al cooperativismo y no es razonable. Muchas de estas organizaciones tienen unos costes de afiliación que superan la capacidad de la mayoría de los jóvenes, y estas entidades suelen tener una programación y unos servicios que son poco o nada relevantes para los jóvenes individuales o las pequeñas cooperativas juveniles. Además, este enfoque excesivo en una transacción fiscal como raíz de la afiliación y la participación es perjudicial en formas que van más allá de la relación entre los jóvenes y el movimiento más amplio. Los jóvenes perciben este tipo de control como una violación del Cuarto Principio y de sus valores subyacentes. Los jóvenes exigen que se permita a todas las organizaciones juveniles, independientemente de su fuente de financiación o de su origen, determinar por sí mismas quiénes y cómo pueden convertirse en miembros de pleno derecho.
- Redistribución de la riqueza: A lo largo de los años, los jóvenes han pedido la redistribución de la riqueza utilizando una serie de palabras diferentes hasta llegar a alinearse con los llamamientos históricos del movimiento social para la "redistribución de la riqueza" como un posible remedio para algunos de los daños del capitalismo. Las formas específicas en las que los jóvenes han pedido esta redistribución dentro del movimiento incluyen: la financiación completa de los programas y proyectos de coopyouth, la financiación completa de los costes de participación de los jóvenes que asisten a los eventos del movimiento, y la priorización y financiación de la participación de otros miembros de la comunidad de primera línea (por ejemplo, las personas de color, los pobres, los residentes de las islas ecuatoriales, las personas queer) en los eventos del movimiento. El movimiento argentino es un ejemplo de ello, ya que financia y capacita regularmente a los trabajadores de base de su movimiento nacional para que asistan a eventos y reuniones internacionales.
- Gobernanza y educación participativas: Los jóvenes han autoorganizado sistemáticamente sesiones de debate y educación participativas, lo que contrasta con los estilos de presentación muy convencionales y los modelos de gobernanza performativos que se suelen utilizar en los actos y reuniones internacionales. Los jóvenes piden sistemáticamente la abolición de los modelos de gobernanza falsamente representativos, el uso renovado de la toma de decisiones basada en el consenso, una selección más diversificada de los estilos de las sesiones (por ejemplo, debates en espacios abiertos, intercambio de habilidades) que utilicen métodos educativos más accesibles (por ejemplo, la educación popular) y que no requieran que un asistente presente una propuesta (que requiere acceso tecnológico y habilidades especiales) antes de que se le permita tener una voz significativa en los procedimientos.

La colección de declaraciones de los jóvenes cooperativistas, su interpretación de la filosofía cooperativa y la sabiduría que representan es un enorme activo para el Movimiento Cooperativo intergeneracional. Los jóvenes han respondido con creces a la llamada de los filósofos cooperativos del pasado para interpretar, refinar y replantear la identidad cooperativa para ellos mismos dentro del contexto contemporáneo de sus vidas. La visión del mundo que han presentado tan bien en estas declaraciones fue la principal guía durante la redacción de esta caja de herramientas.

Words
: Mean :
THINGS

CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- CONCEPTOS CENTRALES
 - Una coop
 - Primer y siguiente paso
 - Herramientas del maestro
- DEFINICIONES
 - Joven, estudiante y NEET (no se dedica a la educación, el empleo o la formación) Educación, trabajo y empresa
 - Economía
- ISMS
 - Cooperativismo
 - Capitalismo
 - Neoliberalismo
 - Colonialismo
 - Imperialismo
 - Corporativismo
- ¿PALABRAS SUCIAS?
- CONCLUSIÓN

▮▮ *Divide y vencerás, en nuestro mundo, debe convertirse en definir y potenciar.*

Audre Lorde

INTRODUCCIÓN

Las palabras tienen poder. Por ejemplo, la diferencia entre las palabras "beneficio" y "excedente", una común distinción que se hace dentro de la filosofía cooperativa, es ilustrativa de cómo el lenguaje puede cambiar la mentalidad y el comportamiento. En teoría, el beneficio no existe en una empresa cooperativa, ya que el valor se evalúa en términos de necesidad. El beneficio no es una necesidad: todo lo que excede de lo necesario se considera un "excedente". En lugar de pagarse automáticamente a los individuos, las posibles asignaciones de cualquier excedente se evalúan colectivamente. Una visión del mundo que conceptualiza los ingresos generados más allá de lo necesario como "extra" obliga a un comportamiento muy diferente al que aspira a maximizar ese exceso para amasar innecesariamente la riqueza individual. El lenguaje, especialmente en un contexto cooperativo, puede representar un mundo de diferencias.

El impacto que la elección del lenguaje puede tener en el comportamiento y las creencias es la razón por la que esta sección de estilo glosario se incluye como parte central de la caja de herramientas, en lugar de en la parte posterior como una referencia o adición. Más allá de las definiciones de palabras y conceptos, junto con la elaboración de acrónimos comunes, en esta sección "Las palabras significan cosas" se comparte algún linaje histórico para ilustrar por qué y cómo surgieron usos específicos del lenguaje. Una parte considerable del lenguaje utilizado intencionadamente en esta publicación no se encuentra fácilmente en otras publicaciones de la Alianza Cooperativa Internacional.

En concreto, palabras como "capitalismo", "neoliberalismo", "revolución" y "transformación social" se utilizan para nombrar directamente los fenómenos sociales, políticos y económicos, mientras que en gran parte de la literatura cooperativa contemporánea se hace referencia a estos temas de forma más eufemística o vaga. La historia y la discusión de estos conceptos se incluyen a lo largo de esta sección, especialmente destacada dentro de la sección "Palabras sucias".

Más allá de servir como simple glosario de referencia, esta sección es también una representación de la cosmovisión filosófica de los cooperativistas contemporáneos. Es probable que haya una gran cantidad de diferencias ideológicas en el seno del movimiento cooperativo que no se revelan fácilmente, y mucho menos se comprenden, porque no se suele interrogar sobre la forma en que los distintos grupos e individuos conciben los términos y conceptos. Esta falta de discurso activo y de responsabilidad es uno de los

factores que explican la ubicuidad de las cooperativas nominales en el mundo, que también existen como resultado de la creación de falsas cooperativas por parte de los Estados-nación colonizadores para servir a sus fines de explotación, de las empresas capitalistas que obtienen una ventaja comercial mediante el uso del término, y de la existencia de estatutos legales cooperativos que no están sincronizados con la identidad cooperativa (es decir, una empresa puede constituirse como cooperativa sin serlo realmente). Un discurso activo y crítico en torno al cooperativismo es esencial para el éxito y la integridad de la filosofía y el movimiento. Para reafirmar un sentimiento del artículo de Ian MacPherson que discute el proceso de revisión de los Principios de 1995 - "es en la lucha por entender cómo el rango de acción posible implícito en el pensamiento, los principios y la práctica cooperativa debe ser aplicado en la experiencia contemporánea que los cooperadores hacen su contribución" (1998, 253). Con este espíritu se redacta y ofrece la siguiente sección.

Conceptos centrales



CONTENIDO

- RESUMEN
- UNA VEZ QUE HAS VISTO UNA COOPERATIVA...
- PRIMER-PRÓXIMO PASO
- "HERRAMIENTAS DEL MAESTRO"

RESUMEN

A lo largo de esta caja de herramientas hay tres conceptos clave que se utilizan para explicar una serie de fenómenos dentro del cooperativismo:

- Una vez que ha visto una cooperativa...
- Primer y siguiente paso
- *Herramientas del maestro*

Estas sirven como directrices conceptuales para la práctica cooperativa. La primera proviene de la comunidad de desarrollo cooperativo de los Estados Unidos, la segunda es una orientación humilde del cooperativismo que se alinea con un elemento del marxismo, y la tercera proviene de Audre Lorde, una escritora y activista de los Estados Unidos - las tres tienen una aplicación considerable dentro del Movimiento Cooperativo y más allá.

UNA VEZ QUE HAS VISTO UNA COOPERATIVA...

Un estribillo común que se escucha en las conversaciones sobre desarrollo cooperativo - "una vez que has visto una cooperativa, has visto una cooperativa" - se refiere a que no hay un diseño de sistema, una estructura o una solución única para todas las cooperativas o para cualquier reto al que pueda enfrentarse una cooperativa. Es un simple recordatorio para los profesionales del desarrollo, o para las personas que ayudan a otras a crear sus propias cooperativas, de que es imperativo "conocer a las personas donde están" y no imponer ninguna solución preestablecida. El sistema, la estructura o la solución más aplicable en

una situación determinada depende de muchos factores: el tamaño del grupo cooperativo, la edad de la cooperativa, las capacidades de los implicados, la ubicación, la cultura, las realidades legales y reglamentarias, etc.

Un concepto que acompaña a este adagio es un recordatorio de que, al igual que las cooperativas, las personas son únicas, al igual que sus necesidades y las diversas formas de satisfacerlas. Por ello, las personas son necesariamente expertas en su propia vida: entienden mejor que nadie sus propias necesidades y las formas de satisfacerlas. Si se les da suficiente información y oportunidad, los individuos siempre serán capaces de identificar lo que funcionará mejor para ellos mismos y su grupo. Este adagio que reconoce la singularidad nos lleva a reconocer, respetar y potenciar la capacidad de acción de las personas con las que nos organizamos para identificar sus necesidades y métodos únicos. Este es un recordatorio especialmente importante cuando se trabaja a través de los desequilibrios de poder creados por la educación, la situación económica, la edad, la raza o el género. En el caso de los mayores que trabajan con los jóvenes, esto es algo que a menudo no se respeta, lo que da lugar a relaciones poco cooperativas y paternalistas. Verás este sentimiento empleado a través de la caja de herramientas en una variedad de capacidades, aunque su aplicación a las relaciones intergeneracionales es la más fuerte en el contexto del trabajo coopyouth. .

PRIMER-SIGUIENTE PASO

Las cooperativas no son una panacea, no son un fin, sino un "medio". ¿Un medio para qué fin? El concepto de "primer paso" no prescribe un fin. Un principio básico del cooperativismo en este contexto es el "esfuerzo", el "trabajo" de la cooperación es una progresión consistente hacia fines que quizás podamos nombrar, pero que (todavía) no conocemos. En palabras del padre José Arizmendiarieta, cooperativista y cofundador de Mondragón -la mayor federación de cooperativas de trabajo asociado del mundo-, el cooperativismo "tiende a un orden que no es estático, sino que está en constante evolución hacia una mejor forma. Es el equilibrio en movimiento. Una acción inerte es una contradicción, y el cooperativismo, que nació de la acción y la experiencia, más que de la teoría, es algo que debemos concebir y desear en la búsqueda constante de mejores formas de expresión" (Arizmendiarieta, 1999, 55). El paradigma del primer paso siguiente percibe el cooperativismo como la siguiente acción conocible hacia una mejor forma de expresión de la humanidad; de la vida sensible.

"

"El cooperativismo no es algo que debemos vivir como si lo aceptado y establecido en un momento dado fuera inmutable. Más bien, debemos estar abiertos a él como un proceso experimental en el que se pueden y deben adoptar modificaciones que contribuyan a actualizar los medios, salvaguardando la nobleza y la valía de los altos fines que se persiguen. Nuestra propia evolución personal y la que determina todo lo que nos rodea, nuestras relaciones y convivencia con los demás, el grado de integridad, seriedad, responsabilidad e iniciativa que se consolida a través de los acuerdos organizativos y la propia experiencia, son nuevos factores que pueden impulsarnos a revisar de nuevo todo lo relativo a la organización, para servir mejor a los objetivos humanistas que nos hemos propuesto" (ibíd., 56).

La orientación hacia el cooperativismo como un esfuerzo por lo aún desconocido sugiere una metafísica esperanzadora y no necesariamente inmaterial. Es útil para humillar el trabajo de cooperación y, al mismo tiempo, orientar el trabajo cooperativo dentro de un alcance y una aspiración mucho más grandes. La promesa de la cooperación es que, como primer paso, nos llevará a un lugar mejor que el actual. Todavía

no sabemos qué tipo de realidad iluminada, verdaderamente igualitaria y expansiva puede traer, sólo sabemos que es el camino de la transformación a gran escala para un mundo y una sociedad que ha basado su funcionamiento en la desigualdad, la riqueza material y "hoy, la revolución se llama participación" (ibíd., 81).

La concepción del primer paso, también, ofrece un punto de vista compasivo de todos y que han llegado antes de este punto en nuestras expresiones de pensamiento y práctica cooperativa. "Las circunstancias, en sí mismas, no son ni buenas ni malas, simplemente una realidad que debemos tener en cuenta para poder actuar sobre ellas" (ibíd., 92). Si bien los coopyouth tienen una crítica significativa para el Movimiento Cooperativo y los ancianos del movimiento, esa crítica no está divorciada de una comprensión compasiva de lo que es trabajar por la liberación dentro del capitalismo y los sistemas sociales opresivos. Estamos donde estamos, y juntos luchamos por un mundo mejor.

HERRAMIENTAS DEL MAESTRO

El adagio de "las herramientas del amo" tiene una gran relación con el trabajo del cooperativismo dentro de una sociedad en la que predominan otros sistemas de valores en conflicto. El término proviene de un discurso y ensayo de Audre Lorde titulado *"Las herramientas del amo nunca dismantlarán la casa del amo"*. El texto fue escrito para un evento que reunía a representantes del movimiento feminista de los años 70 en Estados Unidos. En el contexto del ensayo, Lorde criticaba cómo el movimiento feminista seguía utilizando paradigmas patriarcales y racistas para dar forma a su trabajo, asegurando así su fracaso final. Dentro del cooperativismo, utilizar los modelos y mecanismos capitalistas es utilizar las herramientas del amo. Una analogía adyacente a la de Lorde es la de utilizar un clavo en lugar de un tornillo para instalar un armario en una pared. Podría decirse que el clavo es más fácil y rápido de instalar, y que probablemente conseguirá lo que un tornillo lograría inicialmente y de forma superficial. Sin embargo, con el tiempo y el uso del armario, el clavo no es capaz de aguantar el peso del armario, especialmente cuando se abren y cierran sus puertas. "Usar las herramientas adecuadas para el trabajo adecuado" es un adagio común en múltiples culturas e idiomas, y Lorde amplía poderosamente este concepto tan simple para dilucidar que usar -no sólo las herramientas equivocadas, sino también- las herramientas opresivas no sólo nunca funcionará para lograr una liberación sostenida, sino que también infligirá más daño.

En el movimiento cooperativo hay varios ejemplos de cómo el empleo de herramientas y prácticas capitalistas ha llevado a la desmutualización de las organizaciones (por ejemplo, las cooperativas agrícolas y las mutuas de seguros en los Estados Unidos durante el cambio de siglo)¹ o a la degradación de su carácter hasta hacerlo irreconocible:



"En el contexto del sector cooperativo, las cooperativas no se erigen ni se conciben como una modificación del capitalismo, sino esencialmente como una alternativa al mismo. Pero en el pasado, hay que admitirlo, gran parte del modelo de desarrollo de las cooperativas ha sido dictado por el ejemplo y los modelos de la empresa capitalista, como se ve en la terminología, las estructuras, los métodos e incluso los títulos adoptados en el sistema cooperativo" (Laidlaw, 1980, 42).

Laidlaw, en su informe al Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional de 1980, articula cómo el uso de las herramientas y conceptos capitalistas -las herramientas del maestro- no se aplican en el contexto cooperativo, a pesar de la nomenclatura similar u otros casos de aparente solapamiento:

"Hay que tener en cuenta también que la propia naturaleza de una cooperativa cambia muchos conceptos y métodos adoptados de otras formas de negocio. Una acción significa una cosa en el negocio capitalista pero algo diferente en una cooperativa. Unas fuertes reservas pueden producir una buena ganancia de capital en una empresa convencional, pero no en una cooperativa. Lo mismo ocurre con los beneficios, la competencia, los dividendos e incluso la publicidad; la naturaleza y el objetivo de las cooperativas tienen el efecto de cambiarlos o pueden eliminarlos por completo. En los próximos años, el crecimiento y la supervivencia de las cooperativas dependerán probablemente en gran medida de la fidelidad con que se adhieran a ciertas características que las identifican como cooperativas" (30).

En la muestra de estudios de caso de esta publicación están representados varios estados corporativos o la falta de ellos. Las razones que motivan la elección o la falta de constitución de una u otra forma son igualmente variadas. Para muchos, la cuestión del estatus corporativo es en cierto modo irrelevante, ya que existe un gran pero desconocido número de cooperativas sin designación legal formal ni regulación por parte del Estado.² Vale la pena señalar que la Identidad Cooperativa no habla del estatus corporativo ni de la asociación con el gobierno, más allá del Cuarto Principio, que tiene sus raíces históricas en el reconocimiento de la necesidad de la autonomía del gobierno para que una cooperativa mantenga su integridad.

El estatus corporativo y las relaciones gubernamentales son sólo dos ejemplos entre las muchas herramientas del maestro dentro del cooperativismo, sin embargo, son especialmente importantes porque son las herramientas más regular y necesariamente empleadas por las cooperativas que comercian con capital fiscal. Aunque el concepto de herramientas maestras desaconseja el uso de cualquier mecanismo o herramienta no cooperativa, a veces es imposible renunciar por completo a su uso. A continuación, si una cooperativa debe emplear herramientas contrarias a su filosofía, debe hacerlo con una conciencia explícita y una intención cuidadosa. Para conocer las estrategias y las historias de cómo las cooperativas se han enfrentado a estas realidades, revise la sección de temas clave "Relaciones de coerción". "

¹ Birchall, J. (2000), Some Theoretical and Practical Implications of the Attempted Takeover of a Consumer Cooperative Society. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 71: 29-53.

² Según un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 2018, "Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico", el 61% de todos los trabajadores trabajan dentro de la economía informal.

Definiciones



CONTENIDO

- RESUMEN
- (COOP)JUVENTUD ESTUDIANTE
- EDUCACIÓN
- TRABAJO
- EMPRESA
- ECONOMÍA

RESUMEN

Hay varios términos y conceptos que merecen ser definidos para asegurar la comprensión de la filosofía y la praxis de esta caja de herramientas. Las explicaciones van desde definiciones estadísticas claras (por ejemplo, "niño") hasta interpretaciones filosóficas (por ejemplo, ¿qué es el "trabajo"?). Estas interpretaciones están orientadas dentro del linaje de la filosofía cooperativa intergeneracional esbozada en la revisión de la literatura - con especial atención a las contribuciones del Padre Arizmendiarieta que nombró y definió directamente muchos conceptos, así como la filosofía coopyouth propugnada a través de la colección de declaraciones coopyouth. En esencia, gran parte de esta sección de "Definiciones" y de la siguiente sección de "Ismos" son una presentación de la perspectiva coopyouth sobre el cooperativismo, apoyada por filósofos y líderes mayores.

(COOP)JUVENTUD

Dentro de la Alianza Cooperativa Internacional, la Red Mundial de la Juventud identifica como "jóvenes" a todas las personas de hasta 35 años. Esta definición se determinó, sobre todo, por y para los jóvenes cooperativistas. No se identifica ningún límite inferior, pero hay algunas otras medidas que informan indirectamente de un límite inferior. Hay que tener en cuenta algo más en la definición anterior:

- Es necesario distinguir entre niños y jóvenes: Organizar y abogar por los niños es necesariamente diferente de hacerlo por los jóvenes de más edad, dadas sus respectivas necesidades y prioridades. Por ejemplo, a los niños se les niega de forma más sistemática y categórica su agencia personal en todo el mundo que a los jóvenes, lo que determina en gran medida la forma de organizar y apoyar a cada grupo de identidad. Dicho esto, hay cierto solapamiento entre las necesidades e identidades de los "niños" y los "jóvenes", pero los niños y los jóvenes suelen ser capaces de identificar por sí mismos qué programas o grupos les sirven mejor.
 - A nivel internacional, se define a los niños como cualquier persona hasta los 18 años, según la Declaración de los Derechos del Niño redactada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Cabe señalar que la Convención sigue afirmando que la prisión es una forma apropiada de castigo para los niños, y que se permite que niños de hasta 15 años luchen en las

guerras. A pesar de las protecciones que establece esta Convención, a los niños no se les permite votar ni participar en procesos políticos, ni tampoco formar parte de los jurados que a menudo deciden sus destinos.

- Relación con otras definiciones: El Movimiento Cooperativo Internacional es único entre otros movimientos internacionales en la medida en que cuenta con una organización de miembros centenaria. Como resultado, sus organizaciones homólogas, en términos de escala y alcance, son en su mayoría organizaciones intergubernamentales: las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, el G8 y el G20, la Unión Internacional de Trabajadores del Mundo y sus afiliados. Algunas de las organizaciones de ese grupo de escala y alcance que definen la "juventud" dentro de su trabajo ofrecen las siguientes definiciones orientativas:
 - Naciones Unidas y agencias: los jóvenes tienen entre 15 y 24 años
 - Carta Africana de la Juventud: los jóvenes tienen entre 15 y 35 años
 - UNICEF: la infancia termina a los 18 años
- Edad legal de la mayoría de edad: En muchos lugares del mundo, los niños no pueden ser reconocidos legalmente como propietarios de una empresa (es decir, como miembros de una cooperativa constituida) hasta que alcanzan la "mayoría de edad" legal (a menudo a los 17 o 18 años). No todas las cooperativas se constituyen con una entidad reguladora, pero para las que lo hacen, estas restricciones legales limitan quién puede participar en una cooperativa. En el contexto de las cooperativas formales (es decir, las legalmente constituidas), el límite inferior de edad para la coop youth coincide con la mayoría de edad legal, mientras que las cooperativas que eligen o se ven obligadas a seguir formando parte de la economía informal pueden contratar a jóvenes más jóvenes que la edad legal de la mayoría de edad.

Algunos aspectos de la identidad y la fase vital "juvenil" que es importante tener en cuenta:

- Cambios en la situación financiera: Durante este periodo de la vida, la mayoría de las personas cambian cómo y de dónde obtienen los recursos financieros que necesitan para sobrevivir. A veces, esto significa que un individuo es económicamente independiente por primera vez, ya que deja de ser apoyado económicamente por su familia. Otras veces, puede significar pasar de un régimen de responsabilidad financiera individual a una responsabilidad compartida dentro de un matrimonio. A medida que cambian las estructuras familiares o los regímenes de vida, los jóvenes deben asumir una cantidad cada vez mayor de obligaciones financieras, muchas de ellas por primera vez en su vida (por ejemplo, el pago de la vivienda).
- Papel histórico en la construcción de movimientos: A lo largo de la historia, los jóvenes han construido un poder colectivo y se han movilizado contra la injusticia en todo el mundo. Recientemente, la organización de los jóvenes ha contribuido a la Primavera Árabe, a los levantamientos de Ferguson, a la Revolución Estudiantil de Quebec, a las protestas de los jóvenes nigerianos contra la brutalidad policial y a los llamamientos directos dirigidos por estudiantes y jóvenes para acabar con la militarización en Indonesia. Aunque no todos los jóvenes se consideran revolucionarios o incluso ven el valor del trabajo de agitación, esta ha sido una de las contribuciones más notables de los jóvenes a la historia del mundo y al progreso de la sociedad. Las razones por las que los jóvenes se involucran en la construcción de movimientos suelen tener que ver con el hecho de tener "menos que perder" en términos de recursos, más energía y menos responsabilidades diarias, así como con el hecho de llevar la peor parte de muchas de las injusticias perpetradas por la clase dirigente de más edad. Para algunos, este periodo de la vida también pone a los individuos en contacto directo con sistemas de poder opresivos e inequitativos por primera vez, después de haber estado un poco protegidos por un sistema familiar o por el aislamiento geográfico. En el caso de los mayores, con el tiempo, una persona puede aclimatarsse a la injusticia, especialmente porque el potencial de ingresos de los individuos suele aumentar cuanto más experiencia laboral acumulan con el tiempo.¹ Esto suele cambiar los incentivos individuales para la creación de movimientos, ya que las prioridades cambian y las personas tienen "más que perder". *La cooperativa*
El movimiento debería esforzarse por entender la politización de los jóvenes a través de esta lente material, en lugar de entender la radicalización de los jóvenes como una "fase".

¹ Lazear, E. (1976). Age, Experience, and Wage Growth. The American Economic Review, 66(4), 548-558. Recuperado el 15 de junio de 2021, de <http://www.jstor.org/stable/1806695>

Una identidad que a menudo se solapa con la de los jóvenes en el Movimiento Cooperativo es la de estudiante. En muchos rincones del Movimiento Cooperativo, los cooperativistas "estudiantes" han sido contratados para representar a la juventud en general, dada esta coincidencia. Sin embargo, la mayoría de los jóvenes en el mundo no son estudiantes, ni la mayoría de las personas en el mundo reciben educación formal durante su fase de vida juvenil. Y, cada vez más, el modelo cooperativo es de interés para quienes no tienen acceso a oportunidades educativas avanzadas que luego pueden ponerlos en desventaja a la hora de buscar un empleo convencional. La evolución del Movimiento Coopyouth a nivel internacional es en cierto modo un reflejo de este cambio: que los estudiantes son un subconjunto de la juventud y no son suficientes representantes de la juventud en general.

Relación institucional: Los coopyouth que además se identifican como estudiantes son en la mayoría de los casos, aunque no exclusivamente, los que cursan estudios postsecundarios (por ejemplo, la universidad). Como resultado, los estudiantes coopyouth se enfrentan a problemas para navegar por una relación con una institución educativa que se siente muy íntima e intensa, ya que se relaciona con sus esfuerzos hacia la auto-mejora y / o la búsqueda de un medio de vida. A diferencia de otras instituciones con las que los jóvenes pueden enfrentarse por primera vez (por ejemplo, el Estado, los bancos), los institutos y las universidades atienden ostensiblemente a una población estudiantil mayoritariamente joven, lo que puede generar un tipo de relación e interacción muy diferente, más empoderada y con derecho.

Transitorio: Además de una relación única con una institución, otro aspecto clave de la identidad estudiantil es su carácter transitorio (¡como la juventud!). Las personas que se organizan en las comunidades estudiantiles son ejemplos de personas que trabajan para algo más que para sí mismas, ya que la permanencia de los estudiantes tiende a cambiar a un ritmo mayor que el que las instituciones (educativas) pueden introducir cambios en la política o el comportamiento.

De los temas clave a los que se enfrentan los coopyouth, los debates sobre "Relaciones de coacción", "Relaciones de solidaridad" y "Transición de la afiliación" son de especial importancia para quienes también son estudiantes.

EDUCACIÓN, TRABAJO Y EMPRESA

Los conceptos de educación, trabajo y empresa se han distorsionado dentro de la sociedad dominante, hasta el punto de que sus usos más comunes son ahora un reflejo de los ideales capitalistas. La "educación" se interpreta normalmente en un sentido institucional, con respecto a la obtención de credenciales de una institución educativa formal. Esas credenciales, por lo tanto, son válidas para conseguir un "empleo", o para trabajar por cuenta ajena, que se ha convertido en algo falsamente intercambiable con el "trabajo". "Empresa", del mismo modo, se ha llegado a entender como "negocio", aunque el término tiene una aplicación mucho más amplia. En la siguiente sección se vuelven a situar los conceptos en sus interpretaciones históricas más amplias, así como en las de los filósofos y los profesionales del cooperativismo.

Educación

El aprendizaje se produce en todos los ámbitos de la vida; no es un proceso relegado a las instituciones educativas formales como las universidades y los colegios. El padre Arizmendiarietta, fundador de la mayor federación de cooperativas de trabajo asociado del mundo, puso en marcha la primera cooperativa de la federación a través de un grupo educativo que ha evolucionado hasta convertirse en una universidad que todavía existe. Aunque su trabajo ha evolucionado hasta convertirse en una institución educativa formal a lo largo del último siglo, comenzó a partir de un simple grupo de estudio. Creía que "la enseñanza y la educación son las principales empresas de una comunidad" y "la clave del destino y el futuro de nuestros jóvenes y de nuestra sociedad" (1999, 48-49).

En la mayoría de los debates convencionales sobre la educación, el valor de la misma se mide en función de la "empleabilidad" de la persona. Parte de esta corrupción de la educación por los valores capitalistas es el aumento del "credencialismo" en el mercado laboral. Muchos de los trabajos mejor pagados tienen como requisito básico que el solicitante haya alcanzado un determinado nivel de educación y tenga una credencial que demuestre ese logro. En muchos lugares del mundo, este tipo de programas educativos con credenciales cuestan una cantidad considerable de dinero (por ejemplo, un título universitario/terciario). En lugar de posicionar la educación como una vía de desarrollo personal y una forma de enriquecer la vida de uno, la restringe a un papel estrecho de elevar el estatus económico de uno - si uno puede pagar la credencial correcta y encontrar un trabajo relevante.

- La banca y la educación popular: No sólo la educación, como concepto, se ha distorsionado lejos de su papel más expansivo dentro de la sociedad, también lo han hecho los métodos de "enseñanza". Tanto

en la declaración de CoopYouth de 2014 como en la de 2015, se pedían métodos de intercambio de información más participativos, lo que suponía una crítica al uso predominante del Movimiento Cooperativo de formas convencionales de educación "bancaria" en sus eventos. La educación bancaria percibe al alumno como un banco en el que hay que depositar y mantener la información. No involucra al alumno como un socio equitativo en el proceso, y sugiere que lo que se comparte es un conocimiento estático, que no se puede cambiar ni cuestionar. El término "educación bancaria" fue acuñado por Paulo Freire en *la Pedagogía del oprimido*, en la que también esbozó los conceptos de la "Educación Popular", que es "...un enfoque filosófico y pedagógico, que entiende la educación como un proceso participativo y transformador, en el que el aprendizaje y la conceptualización se basan en la experiencia práctica de las personas y grupos que participan en los procesos de formación".¹

El cooperativismo, similar a la filosofía de la Educación Popular, percibe la educación como un esfuerzo constante emprendido a lo largo de la vida, como parte integrante de la experiencia humana, y para el que no se puede comprar ni conceder ninguna credencial.

Trabajo

Ante todo, en el contexto de esta caja de herramientas y del cooperativismo, como discurso, "trabajo" no es sinónimo de "empleo". El empleo se refiere a una relación que una persona puede entablar con otra persona ("empleador") o a sí mismos ("autoempleo"), con el fin de adquirir dinero a cambio de su trabajo. El trabajo es, en cambio, un concepto mucho más amplio y universal. El padre Arizmendiarieta, en *Pensamientos*, hace varias descripciones poderosas que hablan de la plena expresión de esta concepción del trabajo:

- "El trabajo es la expresión característica de la especie humana".
- "El trabajo se interpreta como una acción inteligente sobre la naturaleza, transformándola en un bien, en algo útil;"
- "El trabajo es, ante todo, un servicio a la comunidad y una forma de desarrollo de la persona".
- "El trabajo es un camino de autorrealización personal y comunitaria, de perfeccionamiento individual y de mejora colectiva; es el epítome de una incuestionable conciencia social y humanista";
- "El problema de nuestros días no es cómo encontrar una forma de escapar del trabajo, sino cómo hacer del trabajo un servicio y, cuando sea posible, una fuente de honesta satisfacción. El trabajo puede y debe humanizarse" (1999, 62, 65, 67).

Aunque el carácter económico del trabajo cooperativo es increíblemente esencial, su propósito más elevado es la autorrealización y la liberación colectiva; cuestiones de prosperidad, en lugar de limitarse a sobrevivir dentro de un sistema económico perjudicial al ser empleado al servicio de ese sistema y de sus minoritarios beneficiarios.

Empresa

Arizmendiarieta sigue dando cuerpo a la concepción cooperativa del trabajo y comienza a tocar la siempre importante "empresa"; la descripción organizativa elegida para incluir en la Identidad Cooperativa.

- "El trabajo no es un castigo de Dios, sino la prueba de que Dios confía en los hombres, haciéndolos sus colaboradores. [...] En otras palabras, Dios hace a los hombres miembros de su empresa, de la maravillosa empresa que es la creación" (1999, 62-63).
- "El trabajo es el atributo que nos otorga el más alto honor de ser cooperadores con Dios en la transformación y cultivo de la naturaleza y en el consecuente avance del bienestar humano. El hecho de que las personas ejerzan su facultad de trabajar en unión con sus semejantes y en una estructura de noble cooperación y solidaridad les confiere no sólo nobleza, sino también la productividad óptima para hacer de cada rincón de la tierra una mansión agradable y prometedora para todos. Para eso están las comunidades de trabajo, destinadas a hacer avanzar a nuestros pueblos" (1999, 65).

La empresa, con este encuadre cooperativo, no es sinónimo de "negocio". Más bien, las empresas son "comunidades de trabajo" o unidades sociales en las que la educación y la formación son los principales objetivos y mecanismos del esfuerzo colectivo. La comprensión cooperativa de la educación, el trabajo y la empresa se basan mutuamente para crear un sistema social que genere continuamente la actualización de uno mismo y del grupo.

Aplicar este marco a conceptos como "economía", "movimiento" y "comunidad" puede ser increíblemente transformador para la propia visión del mundo, liberándola del "realismo capitalista", o de la sensación generalizada de que el capitalismo ha sido y será siempre la única forma de estructurar la sociedad. ²

1 <https://sites.google.com/site/conceptosdeeducacionpopular/concepto-de-e...>

2 Para una discusión más profunda del "realismo capitalista", consulte la subsección "Capitalismo" de "Ismos".

ECONOMÍA

Un "sistema económico" o "economía" abarca ampliamente la producción, la distribución o el consumo en una zona geográfica determinada. En un mundo cada vez más digital, surgen más economías que no se distinguen geográficamente (por ejemplo, la economía de la influencia, en la que la influencia social se redefine como una mercancía digital, *teóricamente* disponible para excarcelar en un mercado de valores arbitrarios). La producción, distribución y consumo de bienes (incluida la moneda) y servicios pueden ocurrir en un solo hogar que puede ser delineado como parte de varias economías diferentes, algunas de las cuales comercian con el capital fiscal y otras no:

- Sue acepta seguir al enamorado de su hermana en Twitter si publica un anuncio de su próximo evento a cambio (influencia)
- Stephen vende su vieja bicicleta, que recibió como regalo, a un amigo de la escuela por 200 dólares (informal)
- Saiorse encarga una pinza para el pelo que vio en la tienda por 5 dólares en Amazon.com por 3 dólares (formal)
- La vecina trae una tarta de manzana después de que su árbol tenga una cosecha abundante (regalo)

Esencialmente, los sistemas económicos tienen límites relativamente arbitrarios de definición que se seleccionan según los tipos de intercambio que la persona que define el sistema quiere explorar. El intercambio de bienes, servicios y diversas formas de capital se produce de un número incalculable de maneras a un ritmo aún más incalculable. El estudio de la economía no es más que un esfuerzo por tratar de comprender y conceptualizar todos estos infinitos intercambios a través del tiempo y el espacio; por inútil que parezca.

Algunas de las diversas categorías superpuestas y entrelazadas que se utilizan en la clasificación económica son las siguientes, centrándose esta lista en categorizaciones más generales y no en conceptos específicos de sistemas de nichos:

- Informal: inversión, producción y distribución más allá del alcance de la supervisión o regulación gubernamental
- Formal: la inversión, la producción y la distribución están controladas y reguladas por el gobierno.
- Regalo: regalar bienes, servicios o riqueza sin obligación de obtener ningún tipo de beneficio (aunque normalmente el beneficio se produce de forma "voluntaria" según normas sociales no impuestas).
- Trueque - intercambios de bienes o servicios sin la intervención de la moneda
- Planificado o de mando: la inversión, la producción y la distribución son dictadas por un gobierno central
- No planificado o de mercado: la inversión, la producción y la distribución están dictadas por la "oferta y la demanda" (por ejemplo, si hay una gran oferta y poca demanda, los precios son bajos)
- Economía mixta - Una mezcla de varios sistemas económicos, que generalmente está presente en todas las geografías del mundo



CONTENIDO

- RESUMEN
- COOPERATIVISM
O CAPITALISMO
- COLONIALISM
- O
GLOBALIZACIÓN
- NEOLIBERALISMO
- IMPERIALISMO
- CORPORATIVIS
- MO

RESUMEN

Nombrar "capitalismo" y "neoliberalismo", en particular, ha sido históricamente un tabú dentro del movimiento cooperativo contemporáneo, con algunas excepciones. Una de esas excepciones fue A F Laidlaw, autor de un informe encargado por la Junta Directiva de la Alianza Cooperativa Internacional a su Congreso en 1980, quien habló abiertamente de "agarrar el capitalismo" como una de las dos mayores amenazas del cooperativismo y posicionó el fin del capitalismo como un objetivo cooperativo:

"

"Las cooperativas se iniciaron únicamente como una alternativa a la empresa privada o al capitalismo. Los pioneros del movimiento hablaron y planearon el día en que el sistema cooperativo de negocios ganaría gradualmente tantos seguidores, estaría en una posición dominante, y entonces ejercería su influencia en todos los campos y finalmente construiría una mancomunidad cooperativa" (41).

El Movimiento Cooperativo utiliza un lenguaje preciso para explicar lo que apoya y pretende promover en su Declaración sobre la Identidad Cooperativa, pero gran parte de ella duda en nombrar explícitamente lo que nuestro movimiento trabaja para resistir y transformar.

Dentro de los segmentos de trabajadores y jóvenes de nuestro movimiento, ha habido mucha menos

vacilación para "definir y empoderar".¹ Específicamente, durante la Cumbre Internacional de Cooperativas en 2014, el contingente de coopyouth emitió una declaración titulada Cooperar para transformar la sociedad

"

"Creemos que hay una alternativa a la economía capitalista. Queremos formar parte de un movimiento cooperativo que critique el sistema actual y rechace activamente su enfoque en el crecimiento ilimitado. Esto significa no emular sus instituciones, no buscar su liderazgo y su teoría como guía, ni dotar de personal a los equipos de gestión de nuestras cooperativas con suscriptores de la filosofía neoliberal."

Este es sólo un ejemplo de la lucha de la coopyouth por obligar al movimiento a ser más directo en su lenguaje y sus objetivos. A menudo, cuando la coopyouth trata de identificar de forma antagónica el capitalismo y el neoliberalismo como sistemas de valores que deben ser dismantelados, se les falta al respeto, se les tacha de poco prácticos, y ellos o sus opiniones son silenciados por los mayores. Se pueden encontrar ejemplos de esto en las secciones de temas clave sobre "Relaciones de coerción", "Transformación social" y "Capital".

¹ Lorde, Audre. "Las herramientas del maestro nunca dismantelarán la casa del amo". Sister Outsider. Para más información sobre este concepto, véase la sección "Conceptos centrales".

COOPERATIVISMO

La filosofía y las prácticas que surgen de la Identidad Cooperativa constituyen el "cooperativismo", que ha evolucionado no sólo a partir de una tradición de más de un siglo que se remonta a la Sociedad Equitativa de Pioneros de Rochdale, sino que es una expresión formalizada de los

sistemas sociales cooperativos intencionales e intuitivos a lo largo de la historia de la humanidad.¹ Aunque gran parte de la compulsión natural del ser humano por la cooperación se ha visto eclipsada por el individualismo imperante en la sociedad, hay algunas comunidades en las que el enfoque cooperativo sigue impulsando las relaciones. Muchas comunidades indígenas, en particular, han luchado contra los colonizadores, los colonos y las corporaciones multinacionales modernas, al tiempo que han conseguido mantener sistemas de valores comunitarios.² Incluso dentro de las comunidades totalmente moldeadas por el capitalismo o por sistemas de valores explícitamente no comunitarios, los seres humanos cooperarán espontánea u orgánicamente.^{3,4} Una razón importante por la que el trabajo y las tradiciones del PRAE se conservaron lo suficiente a lo largo del tiempo como para dar forma a un movimiento global es porque, aunque estaban económicamente oprimidos, estaban "a salvo" de los mecanismos violentos de la supremacía blanca, en particular, asegurando que su historia y sus prácticas escritas tenían muchas menos posibilidades de ser olvidadas o destruidas.

Una cita de principios del siglo XX, extraída de un boletín de una cooperativa de consumidores de Gran Bretaña que surgió del PRAE y que se incluye en las Notas Orientativas de los Principios Cooperativos, habla claramente de esta historia:

"

"El desarrollo de la idea de cooperación en el siglo XIX puede entenderse mejor como un intento de explicitar un principio inherente a la constitución de la sociedad, pero que ha sido olvidado en la agitación y la desintegración del rápido progreso económico."

La necesidad de formalizar y codificar de algún modo esta compulsión humana natural se debe a los impulsos burocratizadores del capitalismo. En cierto modo, aunque el capitalismo obligó al cooperativismo a formalizarse como un sistema de valores explícito, la explicitación del modelo ha permitido cuestionar y mejorar el sistema de valores a lo largo del tiempo, sirviendo así de balsa salvavidas ideológica para muchos a medida que el capitalismo se ha intensificado.

Como sistema de valores, el cooperativismo impulsa el comportamiento individual, que impulsa las relaciones y, a su vez, da forma a los sistemas sociales y sus normas. El cooperativismo *no* es una lista de características organizativas o estructurales, no es simplemente un modelo de negocio, no es un esquema económico, ni es un "capitalismo más amable y gentil". El cooperativismo es una filosofía que apoya la supervivencia y la prosperidad de la vida sensible y de la vida de la que depende, sin ser prescriptivo sobre cómo debería ser eso, más allá de cómo deberíamos tratarnos y relacionarnos unos con otros de forma sistematizada.

1 Para obtener más información sobre la identidad cooperativa, consulte la sección correspondiente en la revisión de la literatura, así como la sección en la que se reseña el discurso de Ian MacPherson en el Congreso de 1995 de la Alianza Cooperativa Internacional en Manchester, Inglaterra.

2 Estes, Nick. Nuestra historia es el futuro. Verso Books, 2019.

3 Gelderloos, Peter. La anarquía funciona. Ak Press, 2015.

4 Ostrom, Elinor. Governing the Commons. Cambridge University Press, 1990.

CAPITALISMO

El capitalismo es un sistema de valores personales que dicta las normas sociales, políticas y, lo que es más obvio para la mayoría de las personas - decisiones y comportamientos económicos. Los valores capitalistas incluyen: el beneficio por encima de todas las cosas, la propiedad privada como algo necesario y bueno, el individualismo y la autosuficiencia extrema. En todo el mundo, el capitalismo es el sistema socioeconómico predominante que define las instituciones que dan forma a gran parte del funcionamiento de nuestras sociedades: las estructuras familiares, el gobierno, los sistemas de vivienda, así como, y muy importante, la gestión del agua y la producción y distribución de alimentos, por nombrar algunos.

Como sistema, es tan omnipresente que ha ensuciado la forma en que nos concebimos a nosotros mismos, a los demás y a nuestras relaciones. En muchos idiomas, la "autoestima" no se discute como algo inherente, sino como algo que hay que crear siendo "productivo", por ejemplo, teniendo un "buen" trabajo, ganando "suficiente" dinero. Del mismo modo, se "invierte" en las relaciones, y esa inversión a menudo se rastrea de una manera que es de naturaleza transaccional - por ejemplo, "He invertido mucho tiempo y esfuerzo en mi relación con ella, y siento que eso no ha sido suficientemente recíproco" o "Yo, el hombre, compré la cena en esta cita, espero que mi cita, una mujer, tenga sexo conmigo". En este último ejemplo, es especialmente evidente cómo el capitalismo refuerza y es sostenido por otros sistemas de valores perversos y dañinos, el patriarcado en este caso. El capitalismo ha influido en la forma en que sentimos, pensamos y hablamos de nosotros mismos y de los demás. El alcance del paradigma socioeconómico del capitalismo es tan extremo, que ha dado lugar a una sensación predominante de que la forma en que se estructura e interpreta la sociedad es la única manera posible de operar y relacionarse. Este fenómeno se denomina realismo capitalista; él y su impacto en el Movimiento Cooperativo se describen con mayor detalle en la sección "Palabras sucias".

COLONIALISMO

Como movimiento internacional, es imperativo ser explícito a la hora de discutir el proceso, los impactos y la continua expresión y expansión del capitalismo a escala global a través del colonialismo y el imperialismo. El colonialismo fue la fuerza motriz por la que nuestro mundo se "globalizó". La colonización es el proceso por el cual la gente va a otro lugar para subyugar y explotar a la gente y los recursos de ese lugar con el fin de extraer valor para el beneficio personal y/o para el beneficio del gobierno o las empresas que financiaron sus esfuerzos. Este proceso suele implicar el establecimiento de un puesto político formal de su nación de origen en el nuevo lugar, que se denomina "colonia". Más adelante en esta sección se analiza el "corporativismo", incluyendo cómo la Corporación Holandesa de las Indias Orientales, tal vez la empresa colonizadora más infame que sometió a todo un rincón del planeta, fue la primera estructura corporativa conocida tras la cual se modelan todas las estructuras corporativas.

Para el Movimiento Cooperativo es importante señalar que algunos de los orígenes de las mayores cooperativas, así como el legado más amplio del movimiento en ciertas partes del mundo, tienen vínculos

directos con el colonialismo. Ian MacPherson, en su documento de referencia para la revisión de 1995 de la Identidad Cooperativa, señala que "muchas de las mayores cooperativas de finales del siglo XX tienen sus raíces en la experiencia de los asentamientos" y que las tradiciones cooperativas nominales fuera de Europa "comenzaron a través de la acción directa de los gobiernos imperiales y coloniales" (1998, 224). Esta historia no puede ser ignorada, ni olvidada, ni se pueden subestimar sus impactos duraderos si el Movimiento Cooperativo quiere estar realmente a la altura de sus valores y progresar hacia un mundo mejor.

GLOBALIZACIÓN

El proceso por el que el intercambio de ideas, bienes y servicios se internacionaliza totalmente puede entenderse como "globalización". Como este proceso comenzó a través de la colonización, la globalización ha creado nuevos métodos de colonización y, como resultado, algunos de sus mecanismos se denominan "neocolonialismo". Esta expansión contemporánea y el aumento de los intercambios a nivel mundial son el resultado del largo y doloroso proceso de colonización y de la trata de esclavos, que han configurado la dinámica económica y política hasta nuestros días. Como testimonio de este linaje, muchas de las corporaciones multinacionales actuales tienen sus raíces en la esclavitud y la opresión de decenas de personas, al utilizar materiales creados o procesados con mano de obra esclava, crear pólizas de seguro para los propietarios de esclavos para compensar por la muerte o "pérdida" de una persona esclavizada. JP Morgan Chase admitió durante este siglo que las iteraciones anteriores de su banco aceptaban esclavos como garantía.¹

En el último siglo, la globalización se ha visto espoleada por las mejoras tecnológicas en el transporte y las comunicaciones, que han permitido que las personas y sus conversaciones recorran grandes distancias en un periodo de tiempo extremadamente corto. Aunque algunos estudiosos conceptualizan diferentes ramas o tipos de globalización (por ejemplo, la cultural), es ante todo una función de intercambio económico. La extensión y la expansión cultural o política se persiguieron principalmente por los beneficios financieros que podían obtenerse a través del comercio y la explotación internacionales. A continuación, la filosofía económica y política también se ha globalizado, en particular las que justifican los métodos y modos de globalización predominantes y perjudiciales para muchos (por ejemplo, el neoliberalismo), en las últimas décadas.

¹ <https://www.bbc.com/news/business-49476247>

NEOLIBERALISMO

El neoliberalismo es un renacimiento ideológico del "liberalismo", una ideología articulada por el economista escocés Adam Smith. Su libro de 1776, *La riqueza de las naciones*, abogaba por el cese de toda intervención gubernamental en la actividad económica, para que todo intercambio fuera "libre" o "liberal" (por ejemplo, sin tipos de cambio, aranceles, impuestos, restricciones o regulación de las actividades comerciales, etc.). Este valor del "libre intercambio" facilitó los procesos de colonización y explotación violenta del mundo por parte de sus naciones más ricas y, en la mayoría de los casos, más blancas. Esto se vio facilitado no sólo por el rechazo a la regulación por parte de las entidades gubernamentales, sino también por los vínculos inherentes de la ideología con la supremacía blanca y el antropocentrismo que apoyaba su afirmación de que el comerciante individual no debía rendir cuentas a nadie especialmente a las personas que son colonizadas o explotadas, ni al ecosistema que las sustenta.

Tras la Gran Depresión, se produjo un resurgimiento de la intervención gubernamental en el comercio, que durante un tiempo- limitó la cantidad de beneficios que podían obtener los agentes económicos explotadores. En la última parte del siglo XX, la ideología neoliberal comenzó a dar forma a la política económica en Estados Unidos, cuando los legisladores elaboraron respuestas legislativas a la recesión económica de la década de 1970. Su empleo por parte de los políticos provocó la destrucción de los sistemas de bienestar y las protecciones económicas para los más vulnerables en las naciones más ricas (por ejemplo, Estados Unidos, Canadá, partes de Europa), así como la intensificación de la explotación de los pobres del mundo por parte de los más ricos.

En su forma más básica, el neoliberalismo es el renovado cambio de los estados-nación y los gobiernos para ponerse totalmente al servicio de los objetivos y valores de la filosofía y la práctica capitalistas.¹ El neoliberalismo está englobado en el capitalismo y a la vez lo facilita, ya que se emplea más comúnmente para referirse al aspecto de la filosofía capitalista que impulsa la creación de leyes y políticas que afianzan y justifican al capitalismo en su papel social escasamente influyente. En las últimas décadas y en la actualidad, organizaciones supranacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional son las instituciones que introducen e imponen el neoliberalismo en el "mundo en desarrollo" a través de programas

enmarcados como iniciativas de ayuda al desarrollo económico. ² Debido a estos programas y sus préstamos asociados, muchos Estados-nación pobres persisten en un estado de deuda perpetua con estas instituciones controladas por representantes de Estados-nación ricos, preservando un estado de extrema desigualdad y desequilibrio de poder en los sistemas políticos y económicos globales. Los que tienen el poder en estos sistemas no tienen incentivos para renunciar a ningún tipo de control, restringiendo así las posibles acciones que pueden tomar los Estados-nación deudores para lograr cualquier nivel de autosuficiencia o liberación del control externo.

1 "¿Qué es el neoliberalismo? Una breve definición para los activistas". Elizabeth Martínez y Arnoldo García, Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados.

2 Lourdes, Benería; Gunseli, Berik; Maria S., Floro (2016). Género, desarrollo y globalización: La economía como si todas las personas importaran. Nueva York: Routledge. p. 95.

IMPERIALISMO

La relación entre el capitalismo y el neoliberalismo es muy similar a la del colonialismo y el imperialismo, en la medida en que el imperialismo es la extensión de los mecanismos socioeconómicos del colonialismo al ámbito político y legislativo para institucionalizar y moralizar su funcionamiento. Al "legalizar" la explotación y la violencia, tiene el efecto complementario de "moralizar" el comportamiento, ya que mucha gente se adhiere a la noción de que "legalidad = moralidad", lo que excusa una serie de prácticas violentas y opresivas. La historia y el funcionamiento actual del imperialismo, así como del colonialismo, son de especial relevancia para el Movimiento Cooperativo, dado su alcance internacional, el esencialismo del intercambio y las relaciones económicas en su trabajo, y la necesidad de navegar por las relaciones internacionales históricamente definidas por el funcionamiento de esos sistemas. Como se ha comentado en otras partes de esta sección, la infraestructura política y económica supranacional actual (por ejemplo Naciones Unidas, Organización del Tratado del Atlántico Norte) son manifestaciones de la colonización y sus herederos modernos, el capitalismo y el neoliberalismo. Estas instituciones globales están explícita o implícitamente controladas por esos Estados-nación y fuertemente influenciadas por los individuos y las corporaciones más ricas del mundo. El cooperativismo busca construir mancomunidades, no imperios, por lo que comprometerse con instituciones con aspiraciones de imperio puede ser peligroso: "las herramientas del amo nunca dismantelarán la casa del amo".

CORPORATIVISMO

Una corporación es un tipo de organización sancionada por el Estado para operar como "persona jurídica". Su etimología tiene su origen en la palabra latina "corporare": combinar en un cuerpo. Está relacionada con la palabra moderna, corporeal, que se refiere tanto a tener un cuerpo como a las cosas que se relacionan con tener un cuerpo (por ejemplo, el placer corporal). En un contexto legal, las corporaciones son personas, lo que les otorga las mismas protecciones y derechos que tendría un humano. Un grito de guerra común de la gente que se opone al poder corporativo es "¡las corporaciones no son personas!". El paradigma de la condición de persona de una corporación se ha vuelto más complejo con el paso del tiempo:

"

"Al igual que el barón medieval en su castillo dominaba la era feudal, el magnate de los negocios desde la sala de juntas de las empresas gobierna la sociedad en la era moderna. La principal diferencia hoy en día es que el poder empresarial suele estar oculto e inaccesible. Puede ser irresponsable, y nadie puede estar seguro de dónde empieza y termina este poder. A menudo es incontrolable y, a diferencia del poder político, no puede ser expulsado o impugnado. De hecho, en la sociedad occidental el poder de las empresas a veces anula al gobierno y al Estado" (Laidlaw, 1980, 25).

Los orígenes de la estructura corporativa están firmemente arraigados en el colonialismo y la esclavitud, dentro del linaje del capitalismo. La Compañía Holandesa de las Indias Orientales, o Vereenigde Oostindische Compagnie (VOC), está considerada como la primera corporación del mundo, y fue el resultado de la fusión por mandato gubernamental de varias empresas comerciales de los Países Bajos. Las actividades de la compañía consistieron en imponerse a las comunidades de Asia oriental, mientras masacraban y esclavizaban a

pueblos siempre que sea "necesario". "Jan Pieterszoon Coen, el jefe ejecutivo de facto de la VOC, a la junta directiva de la VOC, en 1614 -

"

"Sus Señorías saben por experiencia que el comercio en Asia debe impulsarse y mantenerse bajo la protección y el favor de las propias armas de Sus Señorías, y que las armas deben pagarse con los beneficios del comercio; de modo que no podemos llevar a cabo el comercio sin guerra ni la guerra sin comercio. "1

-

La VOC reinó de esta manera para explotar la mano de obra y los recursos naturales de esos lugares, y estableció puestos de avanzada holandeses o "colonias" en apoyo de esos esfuerzos. Sus actividades colonizadoras en la región fueron tan intensas que se impuso el concepto de un "Mundo VOC", que en líneas generales considera a la VOC como una compañía-estado -comparable a un estado-nación-, eclipsando otras distinciones preexistentes entre espacio y pueblos. ²

Dependiendo de la jurisdicción, algunas cooperativas del mundo tienen la opción de constituirse en una entidad corporativa diseñada específicamente por los legisladores según lo que ellos interpretan que es una cooperativa. No es infrecuente que estos "estatutos corporativos cooperativos" no se adapten a las cooperativas reales, ya que existe un vacío de conocimiento bien conocido sobre las cooperativas tanto dentro del movimiento como fuera de él en el ámbito público. ³ Incluso cuando se trata de una opción, algunas cooperativas renuncian a la constitución formal de una cooperativa porque el estatuto es demasiado restrictivo o no son elegibles por alguna razón que no sea su relación con la identidad cooperativa. Aquellas que renuncien al estatuto cooperativo pero que aún así decidan constituirse, así como las que no tengan ninguna opción de estatuto nominalmente cooperativo, pueden utilizar los estatutos corporativos convencionales y, como resultado, ser consideradas y tratadas por el gobierno como empresas capitalistas convencionales. En ese caso, es la cooperativa la que debe garantizar su integridad impregnando sus documentos rectores y sus prácticas organizativas con la identidad cooperativa.

"Los requisitos legales y la estructura corporativa también pueden distorsionar la verdadera naturaleza de una cooperativa, que está esencialmente mucho más cerca de una asociación que de una corporación" (Laidlaw, 1980, 30).

Sin embargo, una razón importante por la que muchos deciden adoptar una designación corporativa o abogan por esta práctica es que introduce a la cooperativa de lleno en la economía "formal", o en las actividades de intercambio de una determinada jurisdicción que son supervisadas y reguladas por el gobierno. Esto, por sí solo, no suena tan atractivo, pero en los países más "desarrollados", el estatus corporativo puede ser un requisito para abrir una cuenta bancaria, firmar un contrato de alquiler y todo tipo de transacciones operativas. Además, en algunos países y regiones, aunque no en todos, formar parte de la economía formal permite acceder a determinados servicios sociales y redes de seguridad. Dicho esto, el 61% de todos los trabajadores del mundo operan dentro de la economía informal. ⁴ Se desconoce qué parte de los que trabajan fuera del ámbito de la regulación económica viven bajo regímenes gubernamentales que cuentan con algún tipo de prestación social o de bienestar por la participación en la economía formal por la que podrían de otro modo, ser elegible.

"GOBERNANZA 'VS.' OPERACIONES"

Muchos otros conceptos relacionados con el de corporación también proceden de la mencionada VOC, incluido el Consejo de Administración, que es hoy una estructura de gobierno utilizada por la empresa capitalista, otras organizaciones del sector privado, organizaciones sin ánimo de lucro, el sector público y las cooperativas. Su intención básica es separar el gobierno y la toma de decisiones estratégicas de la organización de sus actividades cotidianas u "operaciones". Esta separación suele hacerse y justificarse como mecanismo de protección, para limitar la posibilidad de corrupción y distanciar el debate de los intereses organizativos a largo plazo de las exigencias a corto plazo de la gestión de una empresa. La forma de seleccionar a los consejeros varía según la organización, aunque existen tendencias generales en todos los sectores:

- Con fines de lucro: Por lo general, los miembros del personal ejecutivo de la empresa se incorporan automáticamente al Consejo, y el resto de los directores son elegidos por los directores existentes o, en las organizaciones públicas, por los accionistas. Es importante destacar que el Consejo existente, a través de un comité de nombramientos, suele seleccionar a los candidatos, ~~es decir~~; las elecciones no son libres y abiertas. En consecuencia, la mayoría de los directores que se proponen son representantes de los intereses lucrativos estratégicos de la empresa o de los accionistas mayoritarios. Además, dado que una acción equivale a un voto en las sociedades anónimas convencionales, aunque todos los accionistas pueden votar en una elección, los accionistas minoritarios no tienen ningún poder real y las decisiones las toman efectivamente los accionistas mayoritarios.
- Sin ánimo de lucro: Las prácticas varían mucho en este tipo de organizaciones, pero la mayoría de las Juntas Directivas sin ánimo de lucro se perpetúan reclutando a sus propios miembros. Las elecciones para estos puestos pueden celebrarse o no, aunque si se celebran suelen ser de carácter puramente simbólico o para cumplir un requisito reglamentario. Los principales donantes suelen ser reclutados para ocupar puestos en el Consejo. En el caso de que un donante importante sea una empresa, se coloca a un representante de esa empresa en el Consejo. A veces, los puestos se otorgan a un representante de los beneficiarios de la organización no lucrativa.
- Cooperativas/Organizaciones de socios (incluidas algunas entidades sin ánimo de lucro): Los directores son elegidos de entre los miembros por los miembros, normalmente a través de un proceso de nominación y un comité que varía según la organización y es mucho más transparente que el de las entidades con ánimo de lucro. En algunos casos, las organizaciones de miembros nombran a un director externo, con poder de voto pleno o limitado, como conexión con la comunidad en general o con un tema afiliado (por ejemplo, una cooperativa de viviendas para estudiantes que coloca a un representante de la universidad local en el Consejo).

En la mayoría de las cooperativas grandes y visibles de todo el mundo, se instala un Consejo de Administración para supervisar y perpetuar la cooperativa como su administrador de las actividades de "gobierno" de la cooperativa. Sin embargo, un Consejo de Administración no es una característica inherente a una cooperativa y es, como hemos visto, una consecuencia de un sistema de valores totalmente diferente. En consecuencia, hay infinidad de otras formas de repartir y gestionar la gobernanza en una cooperativa, incluso formas en las que no se considera necesariamente independiente y alejada de las actividades cotidianas de la organización. Las cooperativas de jóvenes, que suelen tener menos socios y son más innovadoras debido a su fase incipiente de vida organizativa, en particular, han empleado de forma creativa una serie de formas poco convencionales de estructurar la gobernanza en sus cooperativas en relación con las operaciones, algunas de las cuales se describen en la sección de cuestiones clave "Estructura y participación".

1 Phillips, Andrew; Sharman, J. C.: International Order in Diversity: War, Trade and Rule in the Indian Ocean. (Nueva York: Cambridge University Press, 2015, ISBN 9781107084834), p. 109

2 Esto anuncia los intentos contemporáneos del Movimiento Cooperativo de ser incluido de alguna manera en el G20 y en las Naciones Unidas, lo que podría sentar un precedente similar al de la empresa-estado VOC y dar paso a un orden mundial en el que las grandes empresas, como Amazon, podrían sentirse con derecho a un asiento en la mesa de los gobiernos mundiales debido a su poder económico.

3 Por ejemplo, muchos estatutos de cooperativas de todo el mundo exigen que una cooperativa tenga 5 o 10 miembros para poder constituirse, lo que impide que muchas cooperativas pequeñas

orientadas a los trabajadores sean elegibles.

4 "Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico", OIT (2018).

¿Palabras sucias?

Words
: Mean :
THINGS

“ Ante el bien y el mal, o la justicia y la injusticia, no se puede dudar.

Padre José Arizmendiarieta

CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- LA EXPERIENCIA DE LA GUERRA FRÍA
- EL REALISMO CAPITALISTA
- SISTEMA DE PRESUNCIÓN DE VIRTUD
- INSUFICIENCIA DE LA EDUCACIÓN
- TEORÍA VS. PRÁCTICA
- INCENTIVACIÓN
- CONCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN

En el movimiento cooperativo actual, no se encuentra mucha conversación explícita sobre el capitalismo, el colonialismo, la globalización y otros temas relacionados fuera de los espacios orientados a los jóvenes, los pobres y los trabajadores. ¿Por qué es este el caso, cuando estos son los mismos sistemas que han creado los males de la pobreza institucionalizada, la opresión de las identidades y el individualismo destructivo que el movimiento trabaja para abordar? Hay varias explicaciones posibles de por qué ciertos segmentos de nuestro movimiento cooperativo no utilizan el lenguaje de los sistemas para nombrar a nuestros enemigos y amenazas comunes, e incluso pueden tratar de alienar a quienes lo hacen. Muchas de las explicaciones incluidas van de la mano unas con otras - específicamente, la "Educación insuficiente" se combina con la mayoría, ya que muchos de estos problemas pueden ser abordados con una mejor educación.

LA EXPERIENCIA DE LA GUERRA FRÍA

La última mitad del siglo ^{XX} fue ideológicamente divisiva. Durante el transcurso de la Guerra Fría, que comenzó en 1947, un falso binario entre el capitalismo y el socialismo (a menudo referido sólo como un tipo de socialismo, el "comunismo"), como los dos únicos modelos económicos posibles, se convirtió en la ortodoxia estándar, especialmente entre la generación de los Baby Boomers. A esta falsa noción de sólo capitalismo o comunismo se sumó la idea errónea de que "capitalismo" implicaba "democracia" y "socialismo/comunismo" implicaba "autoritarismo". Cuando los estados socialistas/comunistas más poderosos cayeron a principios de la década de 1990, se dio mala fama a todos los valores y prácticas comunales, que fueron sustituidos paulatinamente por los valores capitalistas del individualismo y la meritocracia. Como resultado, el socialismo, especialmente el comunismo, se convirtió y sigue siendo una ideología perseguida en gran parte del mundo, llegando incluso a provocar "sustos rojos" en bastiones capitalistas como Estados Unidos, en los que se incluyó a personas en listas negras sociales y profesionales por mostrar supuestamente simpatía hacia proyectos comunistas o socialistas.

Este marco ideológico corrupto impuesto por la Guerra Fría ha impactado a muchos de nuestros compañeros del movimiento cooperativo - tanto en su probable suscripción seria a una visión del mundo demasiado simplificada e inexacta de "capitalismo/democracia vs. comunismo/autoritarismo", como en la inculcación de un miedo al lenguaje potencialmente divisivo, ya que les recuerda a un período sostenido de guerra ideológica global. Como ejemplo de discurso cooperativo anterior, el informe de A. F. Laidlaw de 1980 al Congreso de la ACI nombraba y culpaba abierta y claramente al capitalismo de muchos males de la sociedad.

La filosofía cooperativa que llega tras la caída del Muro de Berlín en 1991 deja de hacerlo en gran medida.

De increíble importancia en este tema es el estigma que aún se asocia al nombre de "cooperativa" en aquellas zonas donde los estados autoritarios estaban en el poder durante la Guerra Fría. Dichos regímenes utilizaron a menudo cooperativas exclusivamente nominales para oprimir y lograr la conformidad con la sociedad diseñada por el régimen, dando a las cooperativas una mala reputación y fomentando la desconfianza hacia la identidad todavía hoy.

REALISMO CAPITALISTA

El capitalismo es tan dominante en nuestro mundo que es difícil imaginar otro sistema de valores que impulse nuestras sociedades. La mayoría de las personas que viven hoy en día han pasado la mayor parte de sus vidas colectivas dentro de sistemas sociales, políticos y económicos moldeados por el capitalismo. Mark Fisher, que acuñó el término realismo capitalista, lo describe como "la sensación generalizada de que no sólo el capitalismo es el único sistema político y económico viable, sino también que ahora es imposible siquiera imaginar una alternativa coherente a él" (2009, 6). A pesar de que los que formamos parte del Movimiento Cooperativo supuestamente trabajamos para imaginar y promulgar un sistema de valores que apoye sistemas sociales, políticos y económicos que entren en conflicto directo con los del capitalismo y sus valores subyacentes, algunos dentro del movimiento todavía están comprometidos con este sentido de realismo capitalista. Esto se debe a que el realismo capitalista es una fuerza muy poderosa; enmarca todas nuestras experiencias, independientemente de quiénes seamos o dónde estemos en el mundo. Vemos que el realismo capitalista se manifiesta dentro del Movimiento Cooperativo cuando los cooperativistas nombran al cooperativismo como una "forma más amable y gentil de capitalismo", o cuando los cooperativistas argumentan que simplemente porque el cooperativismo puede operar en un mercado *es* capitalismo.

ONTOLOGÍA EMPRESARIAL

Un subconjunto del realismo capitalista que es insidioso dentro del Movimiento Cooperativo es la "ontología empresarial" o la noción de que todo debe ser un negocio. El neoliberalismo, con sus esfuerzos por reducir el Estado -a menudo mediante la privatización de los servicios esenciales- es un ejemplo de la "empresarialización" o comercialización de la sociedad. La ayuda mutua y todas las organizaciones, redes, eventos, empresas y relaciones que se crean a partir de la cooperación instintiva no son inherente o necesariamente negocios. La empresa cooperativa no es sinónimo de empresa, aunque no excluye necesariamente que las empresas sean empresas cooperativas. "La verdadera diferencia entre la cooperación y otros tipos de organizaciones económicas reside precisamente en su subordinación de las técnicas empresariales a las ideas éticas. Aparte de esta diferencia, el movimiento no tiene una razón plenamente satisfactoria para su existencia" (Laidlaw, 1980, 38). No hay nada dentro de la *identidad cooperativa* que implique que una cooperativa debe ser una empresa, debe ser una entidad legalmente regulada o debe estar constituida. Con el tiempo, debido a la arremetida del realismo capitalista y la ontología

empresarial, muchos en el Movimiento Cooperativo simplemente comenzaron a asumir e implicar que las cooperativas son sinónimo de empresas. El aspecto de la ontología empresarial del realismo capitalista ha sido, quizás, el más perjudicial para el movimiento cooperativo a lo largo del último siglo.

SISTEMA DE PRESUNTA VIRTUD

Por último, se ha dicho y debe seguirse diciendo explícitamente que hay muchas cooperativas y cooperadores en el mundo que sólo encarnan nominalmente la *Identidad Cooperativa*. Hay empresas legalmente constituidas como cooperativas y/o que utilizan el término "cooperativa" en su nombre o en su marketing, pero se comportan de forma contraria a la *Identidad Cooperativa* y a su extensa y coherente filosofía.¹ Algunas personas involucradas en estas empresas pueden creer realmente que son cooperativas debido a la insuficiente educación cooperativa, así como al predominio abrumador del capitalismo como inherencia e ideal incontrolado dentro de todas las formas de educación económica. Muchos cooperativistas "no suelen estar dispuestos a indagar en profundidad sobre las creencias que difunden, pues suponen que ya tienen la verdadera fe y no necesitan buscar más", lo que se ha denominado "sistema de presunta virtud" (Laidlaw, 1980, 32). En otras palabras, sólo porque lo que hacen se llama o se denomina cooperativo, las personas asumen que lo que hacen está completamente alineado con el cooperativismo cuando, de hecho, no lo está. Otros pueden ser plenamente conscientes de que practican el cooperativismo nominal, pero pueden estar haciéndolo para beneficiarse del "lavado de cara" de su empresa o pueden estar trabajando activamente para desmutualizar la cooperativa. Por lo tanto, no es de extrañar que estos individuos - conscientemente o no- defiendan y se resistan a que se califiquen sus comportamientos como no cooperativos o capitalistas porque están operando dentro de un "sistema de presunta virtud".

1 "El modelo Wyoming-Minnesota: Two Case Studies" David Massaglia, Bemidji State University, Minnesota; presentado en la Conferencia ACE (Austin, Texas; 2016).

INSUFICIENTE EDUCACIÓN

Gran parte de las defensas y el discurso en torno a si el cooperativismo se opone o busca transformar el capitalismo simplemente proviene de una falta de comprensión suficiente de conceptos como economía, mercado, sistemas de valores, corporativismo y sus historias.

El capitalismo es un tipo de sistema de valores que impulsa el intercambio a través de un mercado. El cooperativismo es otro sistema de valores que impulsa el intercambio entre personas e instituciones en sistemas basados en el mercado. Cuando se sugiere que las cooperativas son una "forma más amable y gentil del capitalismo", lo que se suele reconocer es que estos dos sistemas de valores obligan a desarrollar un mercado para el intercambio. A menudo, la gente da demasiada importancia a esa única similitud y confunde los dos sistemas increíblemente distintos y éticamente contrarios simplemente porque no entiende que un "mercado" es una expresión general de varios sistemas económicos, no una característica fundamentalmente única del capitalismo.

Lamentablemente, en muchos textos cooperativos posteriores a la Guerra Fría, el uso de "mercado" o "competencia" se convirtió en un lugar común para describir eufemísticamente el capitalismo en lugar de nombrarlo directamente. Dado que ambas cosas pueden existir de alguna manera en un contexto cooperativo, esto ha creado una confusión adicional entre los cooperativistas, así como se ha añadido a la defensa del cooperativismo como parte del sistema inherente e ideal del capitalismo. Este glosario y su inclusión de definiciones de conceptos básicos como el trabajo y la empresa, junto con la exploración de los ismos que a menudo se lanzan sin precisión como el capitalismo, el colonialismo, la globalización, y más, se esfuerzan por cambiar este patrón dentro del discurso cooperativo.

TEORÍA VS. PRÁCTICA

Tal y como se describe claramente en el concepto de realismo capitalista, los valores y los mecanismos del capitalismo son insidiosos: aparentemente han influido en todo, desde nuestros lenguajes y estructuras sociales hasta la forma en que nos relacionamos con los demás y con nosotros mismos. Dada esta desafiante realidad, es casi imposible no involucrarse con algunas de las herramientas maestras del capitalismo en la mayoría de las cosas que hacemos - incluso cuando practicamos el cooperativismo.

En consecuencia, las cooperativas o los cooperativistas individuales pueden dudar a la hora de nombrar su oposición al capitalismo debido a la discordancia entre su teoría y su práctica, es decir, que es hipócrita o inexacto decir que te opones al capitalismo si trabajas dentro de él. Hay una diferencia entre la teoría y la práctica, es decir, entre cómo pensamos que vamos a hacer las cosas y cómo finalmente somos capaces de hacerlas. Para más información sobre las cooperativas de jóvenes que gestionan explícitamente y de forma activa esta realidad, véase el capítulo sobre "Transformación social".

INCENTIVACIÓN

La mayoría de las principales instituciones políticas y económicas de la sociedad (por ejemplo, los gobiernos, las Naciones Unidas, las entidades que conceden subvenciones) están alineadas con el capitalismo y sus valores y los promueven activamente, especialmente a nivel nacional, regional y mundial. Cuando el movimiento cooperativo se esfuerza por coordinarse más allá de las fronteras o por defender su legitimidad y autonomía, a menudo, y a veces necesariamente, tiene que relacionarse con instituciones y organizaciones que defienden valores y prácticas opuestas al cooperativismo. La mayoría de estas relaciones se establecen porque los cooperativistas implicados sienten realmente que estas conexiones pueden ser muy beneficiosas para el Movimiento Cooperativo o, de forma menos admirable, para personas concretas o para una cooperativa específica.

La mayoría de estas instituciones con las que se alinean los cooperativistas no sólo consideran que el capitalismo es un buen sistema de valores, sino el ideal. A continuación, pueden optar por rechazar nuevas relaciones o romper las existentes con otras que consideren contrarias a sus creencias. El miedo a perder estas relaciones o a perder la credibilidad dentro de ellas impulsa las elecciones semánticas (por ejemplo, qué palabras utilizar para hablar del capitalismo y otros conceptos) para algunos dentro del Movimiento Cooperativo. A veces estas relaciones prometen grandes beneficios, lo que incentiva a los cooperativistas en esas situaciones a ser vagos en sus comunicaciones o a debilitar su integridad con la *identidad cooperativa*. Para saber cómo los cooperativistas han gestionado las relaciones que suponen un reto para la integridad, revise la sección de temas clave sobre "Relaciones de coacción".

CONCLUSIÓN

El papel del capitalismo en el trabajo de cooperación se ha debatido de diversas maneras a lo largo de la historia del movimiento. Sin embargo, se ha identificado sistemáticamente -de forma directa o eufemística- como una amenaza para la integridad cooperativa, junto con la amenaza del Estado-nación. Aunque gran parte de esta sección se ha dedicado a desentrañar por qué el capitalismo se considera una mala palabra dentro de gran parte del Movimiento Cooperativo, la relación del movimiento con la denominación del Estado-nación como algo distinto de un aliado también es complicada. Sin embargo, ya se ha debatido mucho sobre el papel del Estado-nación, algo que ha dado lugar a la creación del Cuarto Principio, "Autonomía e Independencia", que afirma explícitamente que es esencial para la integridad de una cooperativa y del Movimiento Cooperativo permanecer autónomo y distinto del gobierno. Además, la amenaza del Estado-nación ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de ser temida para asumir un papel más controlador de la actividad económica (por ejemplo, la planificación central) a existir ahora al servicio del capitalismo; lo que hace que el estatus de amenaza del capitalismo sea una especie de representación de ambos. Para más información sobre esta evolución, consulte la sección "Ismos" y el informe "Las cooperativas en el año 2000", que se ha incluido en la reseña bibliográfica.

A lo largo de esta obra, se nombra explícitamente al capitalismo como algo intrínsecamente distinto de la cooperación y como una amenaza directa a la misma, en la adecuada administración del discurso filosófico de nuestro movimiento. Del mismo modo, la relación cambiante del Estado-nación y el sector privado para situar al primero como servidor de este último se nombra explícitamente como el crecimiento del neoliberalismo. Para apoyar este paso inicial de nombrar y rechazar estos sistemas, las discusiones de las cuestiones clave que enfrentan las cooperativas se esfuerzan por extraer las influencias y los marcos del capitalismo (por ejemplo, hablar de "trabajo" en lugar de "empleo", como se ha señalado anteriormente en esta sesión), lo cual es una tarea difícil que seguramente se ha hecho de manera imperfecta.

Conclusión



Las definiciones y concepciones de este glosario ayudan a resumir una parte de la interpretación contemporánea del cooperativismo. Si bien parte de lo que se esboza incluye críticas a comportamientos y acciones pasadas o actuales de los cooperativistas y las cooperativas, lo que se comparte no lo hace en un intento de ser divisivo. Más bien, iluminar precisamente lo que es el cooperativismo y cómo debe ser aprovechado frente a la opresión sistémica, la crisis ambiental, la guerra sin límites, las pandemias globales y la pobreza abyecta generalizada, es -en cambio- un intento de llevar a todos a un futuro liberado y cooperativo.

"

"No pedimos disculpas por las limitaciones que otros puedan señalar. Estamos en movimiento. Apreciamos a quienes nos hacen conscientes de nuestros defectos e incluso de nuestra falta de fidelidad a los principios que hemos abrazado. por débiles o impotentes que les parezcamos, seguimos siendo fieles a la causa del trabajo y la justicia social, y les pedimos que nos ayuden" (Arizmendiarieta, 1999, 56-57).

Coopyouth agradece el mismo nivel de crítica y la continuación de la investigación cooperativa por parte de otras generaciones, especialmente las más jóvenes. Sólo a través de este esfuerzo constante, generación tras generación, podemos afinar y fortalecer el trabajo que hacemos en cooperación. Lo que aquí se ofrece, de acuerdo con la mentalidad del primer paso, no se ofrece como la última palabra en filosofía y práctica cooperativa. Es un paso en el camino de la humanidad en su esfuerzo por sobrevivir y prosperar en este planeta.

Resumen de las cuestiones clave

:KEY
ISSUES

CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN
- TRANSICIÓN DE MIEMBROS
- LIDERAZGO
- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
- CULTURA COOPERATIVA
- RELACIONES DE SOLIDARIDAD
- RELACIONES DE COERCIÓN
- CAPITAL
- DESARROLLO COOPERATIVO
- TRANSFORMACIÓN SOCIAL
- CONCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN

Las cooperativas de todo el mundo suelen experimentar tareas y retos similares, independientemente de la edad, el idioma o la cultura de sus miembros. Los temas clave incluidos en esta caja de herramientas son en gran medida representativos de las áreas universales de preocupación para las cooperativas de todas las generaciones. Dicho esto, algunos de estos temas compartidos se manifiestan para los jóvenes de formas distintas, que se describen en la discusión inicial de cada tema, "Resumen de temas generales", que comprende la primera sección de cada capítulo de temas clave. La segunda sección de cada capítulo, "Realidades y respuestas coopyouth", esboza algunas de las soluciones imaginadas y puestas en práctica por coopyouth de todo el mundo. Además, se incluye "realidades" para representar que, para algunos de los problemas que se plantean, aún no se han identificado soluciones o respuestas eficaces, por lo que también se incluye de forma importante la lucha de los coopyouth y sus intentos. Sin excepción, todas las respuestas y realidades expuestas proceden de personas coopyouth y de sus cooperativas, que son total o mayoritariamente juveniles.

La tercera y última sección de cada capítulo profundiza en cuestiones integradas o conectadas que se identifican como "Cuestiones correlacionadas". El término "correlacionado" se utilizó por su precisión a la hora de identificar cómo estas cuestiones están profundamente conectadas, interactúan entre sí y a menudo pueden ser funciones unas de otras. Las cooperativas no son sistemas cerrados, ni ningún sistema interno de una cooperativa funciona de forma independiente. No es infrecuente que un problema se manifieste en una cooperativa en un área (por ejemplo, un conflicto interpersonal), mientras que el verdadero origen y, a continuación, la solución del problema se encuentran en un aspecto diferente de la función de la cooperativa (por ejemplo, cómo se distribuye la información entre los socios). Si se utiliza esta caja de herramientas para abordar un problema en una cooperativa, la orientación e inspiración definitivas para el problema podrían encontrarse en el capítulo en el que se trata un problema correlativo.

Las cuestiones clave que se han señalado pueden resumirse de la siguiente manera, con muchos más detalles introductorios en cada sección individual:

ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

A menudo se habla de "gobernanza" y "operaciones", el tema "Estructura y participación" explora las diversas formas en que las cooperativas gestionan las conversaciones a largo plazo y a gran escala junto con la toma de decisiones diarias. Quizá la estrategia más común entre las cooperativas más antiguas sea la de establecer una fuerte distinción entre estas dos áreas de gestión organizativa, lo que se consigue con mayor frecuencia mediante la creación de un Consejo de Administración elegido responsable de todas las actividades de "gobernanza". Entre las cooperativas jóvenes, existe una tendencia a abandonar el uso de los Consejos y las divisiones convencionales entre la gobernanza y las operaciones, y un movimiento hacia la revitalización de la Asamblea General y otras formas de espacios de debate para todos los miembros.

Subtemas:

- Requisitos legales
- Una vez que ha visto una cooperativa...
- Junta - ¿Si/No?
- Asamblea General
-

Cuestiones relacionadas:

- Cultura cooperativa
- Desarrollo cooperativo
- Liderazgo

TRANSICIÓN DE MIEMBROS

La gestión del flujo de entrada y salida de socios -o "transición de socios"- de una organización cooperativa puede ser muy complicada: coordinar la formación y, a menudo, la aportación de capital en la fase inicial, así como la comunicación de la memoria institucional y la distribución de capital en la fase final. Si se gestionan mal, las transiciones de los socios pueden suponer la muerte de una cooperativa o, al menos, pueden contribuir a la degradación de la integridad de la cooperativa. Los jóvenes son mucho más transitorios que cualquier otro grupo de edad, y las cooperativas juveniles se enfrentan a la gestión de una cantidad especialmente significativa de rotación de socios. Esta es una cuestión de importancia primordial para la coopyouth, y -como resultado- las cooperativas de jóvenes han desarrollado algunas de las estrategias más dinámicas para gestionar la entrada y la salida de las empresas mutuales.

Subtemas:

- Entrada
- Salida

Cuestiones relacionadas:

- Cultura cooperativa
- Educación y formación

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

"Lo que no puedes entender, no puedes poseerlo" (Johann Wolfgang de Goethe). Esto adquiere un significado tremendamente importante en el contexto del cooperativismo. Si un socio no comprende plenamente el carácter, la finalidad y el funcionamiento de la cooperativa, ese socio no posee ni es dueño de su cooperativa. Además, la centralidad de la educación en las cooperativas ha sido instado a lo largo de la existencia del movimiento, y gran parte de la filosofía cooperativa -en concreto, los Pensamientos de Arizmendiarieta- ha indicado que todas las cooperativas deben ser instituciones de educación, ante todo, si quieren tener éxito. Un aspecto clave de "Educación y Formación" aportado por coopyouth es la inclusión del desaprendizaje como parte integral de la educación cooperativa.

Subtemas:

- Razón de ser
- Un/aprendizaje
 - Desaprender el capitalismo para imaginar más allá
- Homo Cooperativus
- La educación como solidaridad y cuidado

Cuestiones relacionadas:

- Cultura cooperativa
- Estructura y participación
- Transformación social

LIDERAZGO

Las nociones convencionales de liderazgo son muy individualistas, suelen considerar la riqueza material como medida de éxito y fomentan la competitividad entre las personas. En una cooperativa, el liderazgo

puede adoptar una forma muy diferente: debe ser compartido, dinámico y representativo de todos los participantes. En las organizaciones convencionales, el liderazgo suele estar "estructurado" a través de funciones administrativas o titulares formales que indican claramente a las personas del sistema social que alguien "manda". Dentro de las cooperativas, existen ciertamente mecanismos estructurales que apoyan la plena expresión del liderazgo cooperativo, pero el liderazgo cooperativo más sólido se mantiene gracias a la cultura, no a la estructura. Los subtemas de "Liderazgo" se extrajeron directamente de la Declaración de CoopYouth de 2015 sobre el liderazgo cooperativo, lo que lo diferencia de todos los demás temas clave incluidos en la caja de herramientas.

Subtemas:

- Representación Vs. Democracia participativa
- Sucesión de liderazgo y representación compartida
- Organizaciones juveniles autónomas

Cuestiones relacionadas:

- Afiliación Transición
- Educación y formación
- Estructura y participación

RELACIONES...

El mínimo común denominador y el aspecto más importante de todo movimiento social, comunidad, organización, intercambio económico, estructura familiar y sistema social es la relación. Es a través de las relaciones que, como individuos y grupos, compartimos el conocimiento, el sustento y el parentesco que necesitamos para sobrevivir y prosperar. Estas conexiones e intercambios conllevan un poder que se distribuye entre los integrantes de la relación en función de diversos factores, para crear dinámicas de ayuda mutua o dinámicas en las que una parte ejerce un nivel de control sobre otra. Para ello, las relaciones se analizan en esta caja de herramientas en dos sentidos

...DE SOLIDARIDAD

Las "Relaciones de Solidaridad" son aquellas con individuos e instituciones que ayudan a que una cooperativa sobreviva y prospere, así como a que el Movimiento Cooperativo crezca y el mundo sane. Son las relaciones que las cooperativas *eligen* tener y en las que cada parte tiene plena autonomía; relaciones que crean un beneficio mutuo para todos los implicados.

Subtemas:

- Con otros marginados
- Capital
- Ecosistema de impacto
- Instituciones cooperativas y ancianos
- Otras instituciones

Cuestiones relacionadas:

- Transformación social
- Capital
- Transición de la membresía

...DE COERCION

Dado el alcance del capitalismo y del Estado-nación, es difícil que las cooperativas existan fuera de los sistemas económicos y políticos coercitivos y explotadores. Por ejemplo, al constituirse legalmente para evitar la persecución legal o para poder acceder a los servicios básicos del gobierno (por ejemplo, las prestaciones de desempleo), una cooperativa puede verse obligada a adoptar ciertos procesos y funciones de organización que no habría instalado de otro modo para constituirse. Además, en algunas relaciones en las que el poder está muy desequilibrado (por ejemplo, entre un donante y un beneficiario), siempre habrá un nivel inevitable de coerción, pero es posible gestionar esta dinámica para limitar los daños. Las "relaciones de coerción" existen en varias intensidades a lo largo de nuestras vidas, y entender dónde y cómo la coerción da

forma a nuestras relaciones es esencial para gestionar esas dinámicas de forma eficaz y segura.

Subtemas:

- Instituciones no cooperativas
- Instituciones cooperativas

Cuestiones relacionadas:

- Cultura cooperativa _
- Capital
- Estructura y participación

DESARROLLO COOPERATIVO

La puesta en marcha o la expansión de las actividades comerciales suele entenderse como "desarrollo" en el discurso cooperativo dominante. Sin embargo, para los filósofos cooperativistas mencionados en esta caja de herramientas y los cooperativistas entrevistados, el "desarrollo cooperativo" refleja el esfuerzo constante de los individuos dentro de las cooperativas por mejorar y autorrealizarse a través de la comunidad. De este modo, la cooperación no es un fin, sino un medio para la liberación colectiva, y su desarrollo es constante e interminable. "El cooperativismo tiende a un orden que no es estático, sino que está en constante evolución hacia una forma mejor" (Arizmendiarieta, 55). Dicho esto, los momentos de cambio que se conciben convencionalmente como desarrollo (por ejemplo, la incorporación de un nuevo producto o servicio, la incorporación de nuevos socios) son especialmente delicados e importantes en el contexto del esfuerzo cooperativo, ya que navegar por esas fases de gran transformación puede resultar especialmente productivo o destructivo en nuestra búsqueda de la liberación cooperativa.

Subtemas:

- Gente
- \$\$\$
- Administración

Cuestiones relacionadas:

- Capital
- Educación y formación
- Relaciones de coerción _
- Relaciones de solidaridad

CONFLICTO Y CRISIS

Cuando un conflicto interno o una crisis externa afecta a una cooperativa, su impacto depende de una serie de factores, como la cultura de la cooperativa, la agilidad de sus sistemas de toma de decisiones y si se ha planificado para estos casos. En general, la mayoría de los comentarios recogidos se centran en cómo despersonalizar o evitar los conflictos interpersonales, más que en cómo mediar en ellos. La razón de ello es que se reveló que la mayoría de los conflictos interpersonales son en realidad síntomas de ineficiencias o desigualdades sistémicas que no pueden resolverse a través de la mediación. En consecuencia, gran parte de las experiencias de crisis o conflictos son oportunidades para el "Desarrollo Cooperativo", que es un proceso constante que implica especialmente momentos clave en los que una cooperativa puede experimentar la maduración o los asentamientos. Gran parte de "Conflicto y crisis" incluye reflexiones obtenidas a través de las experiencias durante la pandemia de COVID, proporcionando así una visión única y completa de cómo las cooperativas juveniles de todo el mundo han logrado hacer frente a la catástrofe global.

Subtemas:

- Habilidades de gestión de conflictos y emociones
- Respuesta a la crisis

- Las relaciones pueden salvarnos

Cuestiones relacionadas:

Cultura cooperativa

Educación y
formación

Capital

CAPITAL

El acceso al "capital" financiero -dinero, crédito, inversión- es importante para la mayoría de las cooperativas conocidas; sin embargo, es importante señalar que una cooperativa no tiene que comerciar con capital financiero para ser considerada una cooperativa. Para los coopyouth, el acceso al capital se menciona constantemente como uno de los mayores desafíos que enfrentan los jóvenes individuales y sus cooperativas en varias investigaciones de CoopYouth, así como en las entrevistas para esta caja de herramientas. Muchas instituciones financieras convencionales no están dispuestas a conceder préstamos o a trabajar con las cooperativas de una manera que respete el modelo y la filosofía. En consecuencia, las Coopyouth han desarrollado una serie de soluciones creativas fuera de los sistemas financieros convencionales.

Subtemas:

- Elegibilidad
- Capital externo = Control externo
- Reparaciones y redistribución

Cuestiones relacionadas:

- Cultura cooperativa
- Relaciones de coerción
- Relaciones de solidaridad

CULTURA COOPERATIVA

Esta es una cuestión universal para todas las generaciones de cooperativas y cooperativistas. La "cultura cooperativa" se refiere principalmente a la forma en que la *identidad cooperativa* se expresa socialmente en las cooperativas, es decir, cómo se fomentan las relaciones interpersonales, cómo se apoya a cada individuo y cómo el colectivo es respetado por todos los miembros del grupo. Aborda prácticas y estructuras organizativas como las descritas en "Estructura y participación", pero también reconoce que las estructuras y los procesos no crean ni mantienen la cultura por sí solos. Las prácticas sociales y culturales que reflejan el cooperativismo y la *identidad cooperativa* son las que hacen auténtica la identidad de "cooperativa" y "cooperador", no el hecho de adoptar el nombre de "cooperativa", tener una estructura determinada, acogerse a un estatuto de cooperativa, etc.

Subtemas:

- Empresa vs. Negocios
Profesionalismo
- Homo Cooperativus

Cuestiones relacionadas:

- Educación y Formación
- Transición de la membresía
- Tranformación social

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

La *identidad cooperativa*, tal y como argumentan Laidlaw, Arizmendiarieta y otros estudiosos de las

cooperativas, implica la creación de comunidades cooperativas o mancomunidades de múltiples partes interesadas que eclipsan el capitalismo y otros sistemas perjudiciales, lo que conduce a una transformación social a gran escala. En algunos casos, este alineamiento con la transformación social no se nombra explícitamente, ya que "se da por supuesto" y es un aspecto implícito del trabajo de la cooperativa (véase "Cultura cooperativa"). En otras, la cooperativa no puede abogar abiertamente por ideologías transformadoras que busquen el fin de los sistemas predominantes de control social, político y económico porque hacerlo puede poner en peligro sus vidas o libertades (por ejemplo, debido a regímenes gubernamentales represivos). Un compromiso explícito con la transformación de la sociedad es mucho más común entre las cooperativas de jóvenes que las de otros grupos de edad. Dentro de las cooperativas de jóvenes que expresan sin ambigüedad su alineación con la transformación social, ser responsables del papel de su cooperativa en el cambio social a gran escala es una expresión esencial de la *identidad cooperativa*.

Subtemas:

- Orientación del movimiento
- Primer Paso
- Supervivencia

Temas relacionados:

- Cultura cooperativa
- Relaciones de solidaridad
- Relaciones de coerción

CONCLUSIÓN

Esta caja de herramientas es aplicable a todas las generaciones del movimiento cooperativo, ya que tanto los mayores como los jóvenes pueden aprender y emplear las estrategias de la coopyouth. Los coopyouth tienen una enorme cantidad de sabiduría, de la que sólo una parte se incluye aquí: "hay recursos sin explotar en muchas mimbresías, especialmente entre las mujeres y *los jóvenes*". Gran parte del éxito futuro del movimiento cooperativo dependerá de la voluntad de reconocer la verdadera igualdad entre mujeres y hombres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas; gran parte de la vitalidad vendrá de la participación de los jóvenes" (MacPherson 1998, 238). Los coopyouth y su sabiduría colectiva no han tenido suficiente voz y plataforma en el movimiento hasta la fecha, aunque esto está cambiando debido a los años de trabajo de los organizadores de coopyouth en todo el mundo. Los comentarios de los coopyouth sobre estas cuestiones clave son testimonio de ese cambio.

Resumen de casos prácticos



CONTENIDO

RESUMEN

Las siguientes dieciséis cooperativas fueron entrevistadas o completaron encuestas de larga duración para generar el contenido de gran parte de esta caja de herramientas. ¡Gracias a todos los que participaron! Sus contribuciones beneficiarán a innumerables jóvenes cooperativistas en su práctica cooperativa.

- Albanyan CICS (Nigeria)
- Alchemy Collective Cafe (EEUU)
- Comité Regional de Juventud (América)
- Gencisi (Turquía)
- Green Campus Cooperative (Canadá)
- Comité de la Juventud de la ACI A-P (Asia-Pacífico)
- Comité de la Juventud de la ACI (Global)
- Trabajador del Conocimiento (Dinamarca)
- La Ventanilla (México)
- Master Minds Producer Cooperative (Botsuana)
- Red Root Artists' Cooperative (Filipinas) Repaired
- Nations (EEUU)
- Sheffield Student Housing Cooperative (Reino Unido)
- Vio.me (Grecia)
- Woodcraft Folk (Reino Unido)
- Youth Cooperative Hub (Sudáfrica)

CICS ALBANIA

Tipo, Industria: Usuario, País de

Ahorro, Región: Nigeria, África

- Estado de los jóvenes: Todos los jóvenes
- Establecido: Desconocido
- Actividades: Proveedor de préstamos a los socios, vendedor de artículos para el hogar
- Temas clave: Estructura y participación, educación y formación, relaciones de solidaridad, desarrollo cooperativo, transformación social

ALCHEMY COLLECTIVE CAFE

Tipo, Industria: Trabajador, Comercio al por menor y

al por mayor País, Región: EE.UU., América

- Estado de los jóvenes: Todos los jóvenes
- Fecha de creación: 2010
- Actividades: Servicio completo de cafetería y tostador de café
- Temas clave: Estructura y participación, transición de los miembros, liderazgo, relaciones de solidaridad, desarrollo cooperativo, conflictos y crisis, capital

COMITÉ REGIONAL DE JUVENTUD

Tipo, Industria: Red, Región de Gobierno:

América

- Estado de los jóvenes: Sólo jóvenes
- Establecido: 1997-2007
- Actividades: Comité de Jóvenes de la región de las Américas de la Alianza Cooperativa Internacional
- Temas clave: Estructura y Participación, Educación y Formación, Relaciones de Solidaridad, Cultura Cooperativa

GENCISI

Tipo, Industria: Trabajador, País de

servicios, Región: Turquía, Europa

- Estado de los jóvenes: Mayoritariamente juvenil
- Establecido: 2014-2018
- Actividades: Agencia de proyectos y consultoría para la economía social y solidaria
- Temas clave: Estructura y Participación, Relaciones de Solidaridad, Relaciones de Coerción, Desarrollo Cooperativo, Conflicto y Crisis, Cultura Cooperativa, Transformación Social

COOPERATIVA DEL CAMPUS VERDE

Tipo, Industria: País, Región: Multipartícipes, Minoristas y

Mayoristas: Canadá, América

- Estado de los jóvenes: Todas las edades
- Fecha de creación: 2011
- Actividades: Venta al por menor y al por mayor de prendas de algodón de comercio justo
- Temas clave: Transición de los miembros, educación y formación, liderazgo, relaciones de solidaridad, relaciones de coerción, capital, transformación social

COMITÉ DE COOPERACIÓN CON LA JUVENTUD DE LA A-P (ICYC)

Tipo, Industria: Red, Región de gobierno:

Asia-Pacífico

- Estado de los jóvenes: Sólo jóvenes
- Establecido: 2000-2006
- Actividades: Comité de jóvenes de la región Asia-Pacífico de la Alianza Cooperativa Internacional
- Temas clave: Transición de miembros, liderazgo, relaciones de coerción, desarrollo cooperativo

COMITÉ DE LA JUVENTUD DE LA ICA

(fka GLOBAL YOUTH NETWORK)

Tipo, Industria: Red, Región de gobierno:

Global

- Estado de los jóvenes: Sólo jóvenes
- Establecido: 2002-2013
- Actividades: Comité de Jóvenes de la Alianza Cooperativa Internacional
- Temas clave: Transición de socios, liderazgo, relaciones de solidaridad, desarrollo cooperativo, Capital

TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO

Tipo, Industria: Trabajador, Servicio

País, Región: Dinamarca, Europa

- Estado de los jóvenes: Mayoritariamente juvenil
- Fecha de creación: 2011
- Actividades: Agencia consultora para el desarrollo de empresas sostenibles
- Temas clave: Estructura y participación, transición de los miembros, educación y formación, relaciones de solidaridad, relaciones de coerción, capital, cultura cooperativa, transformación social

LA VENTANILLA

Tipo, Industria: Trabajador, Servicio

País, Región: México, América

- Estado de los jóvenes: Todas las edades
- Establecido: 1996 y 2007
- Actividades: Restaurador de manglares en una cuenca costera; guía y educador para turistas e investigadores
- Temas clave: Educación y Formación, Relaciones de Solidaridad, Relaciones de Coerción, Desarrollo Cooperativo, Cultura Cooperativa, Transformación Social

COOPERATIVA DE PRODUCTORES MASTER MINDS

Tipo, Industria: Productor, Agricultura País,

Región: Botsuana, África

- Estado de los jóvenes: Todos los jóvenes
- Establecido: 2017
- Actividades: Productores de hortalizas y aves de corral
- Temas clave: Estructura y participación, relaciones de solidaridad, conflicto y crisis, capital, cultura cooperativa

COOPERATIVA DE ARTISTAS RAÍZ ROJA

Tipo, Industria: Trabajador, Servicio

País, Región: Filipinas, Asia-Pacífico

- Estado de los jóvenes: Todos los jóvenes Establecido: 2008
- Actividades: Artistas multimedia y diseñadores de medios impresos y digitales, así como de espacios interactivos (por ejemplo, museos)
- Temas clave: Estructura y participación, transición de los miembros, liderazgo, relaciones de solidaridad, relaciones de coerción, desarrollo cooperativo, conflicto y crisis, capital, cultura cooperativa, transformación social

NACIONES REPARADAS

Tipo, Industria: Multipartícipes, País de

servicio, Región: EE.UU., América

- Estado de los jóvenes: Todas las edades
- Establecido: 2018
- Actividades: Red panafricana de apoyo a la empresa cooperativa y al desarrollo comunitario
- Temas clave: Educación y formación, liderazgo, relaciones de solidaridad, desarrollo cooperativo, Capital, Transformación social

COOPERATIVA DE VIVIENDAS PARA ESTUDIANTES DE SHEFFIELD

Tipo, Industria: Usuario, Vivienda

País, Región: Reino Unido, Europa

- Estado de los jóvenes: Todos los jóvenes
- Establecido: 2015
- Actividades: Cooperativa de vivienda asequible de capital común para los afiliados de la

universidad local

- Temas clave: Transición de los miembros, educación y formación, liderazgo, conflictos y crisis, capital, transformación social

VIO.ME

Tipo, Industria: Trabajador, Manufactura

País, Región: Grecia, Europa

- Estado de los jóvenes: Todas las edades
- Establecido: 2011-2013
- Actividades: Fabricante de limpiadores y jabones naturales y ecológicos
- Temas clave: Estructura y Participación, Transición de los Miembros, Educación y Formación, Liderazgo, Relaciones de Solidaridad, Relaciones de Coerción, Conflicto y Crisis, Capital, Cultura Cooperativa, Transformación Social

FOLK WOODCRAFT

Tipo, Industria: Multi-Stakeholder, País de

servicio, Región: Reino Unido, Europa

- Estado de los jóvenes: Todas las edades
- Establecido: 1925
- Actividades: Organización de educación cooperativa y empoderamiento para niños y jóvenes
- Temas clave: Educación y formación, liderazgo, relaciones de coacción, conflictos y crisis, cultura cooperativa, transformación social

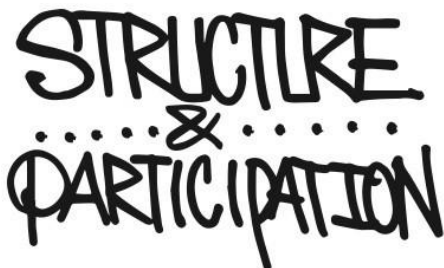
CENTRO DE COOPERACIÓN JUVENIL

Tipo, Industria: Multipartícipes, País de

servicio, Región: Sudáfrica, África

- Estado de los jóvenes: Sólo jóvenes
- Establecido: 2019
- Actividades: Organización de educación y defensa que apoya la empresa cooperativa y el desarrollo comunitario
- Temas clave: Estructura y participación, relaciones de solidaridad, relaciones de coerción, desarrollo cooperativo, conflicto y crisis, capital, transformación social

Estructura y participación



■ ■ No hay estructura en la cooperativa.

Vio.me (Grecia)

CONTENIDO

- RESUMEN
- REQUISITOS LEGALES
- UNA VEZ QUE HAS VISTO UNA COOPERATIVA...
- TABLERO - ¿SI/NO?
- ASAMBLEA GENERAL
- QUEJAS COMUNES

RESUMEN

Con el fin de comprender cómo ven los jóvenes la "estructura y la participación" en sus cooperativas, se preguntó a cada persona entrevistada cómo concebía los sistemas de "operaciones" y "gobernanza" dentro de sus cooperativas. Algunos encuestados estaban familiarizados con estos nombres de sistemas y sus distinciones, y otros no. Todos los entrevistados ofrecieron una breve descripción: la gobernanza se refiere en gran medida a la toma de decisiones de la organización a largo plazo, mientras que las operaciones se refieren a las decisiones y actividades cotidianas necesarias para que la cooperativa funcione cada día. ¿Consideran que las operaciones y la gobernanza son distintas? ¿Son sistemas que se gestionan exclusivamente en momentos diferentes y/o por personas diferentes? ¿O existe algún tipo de solapamiento?

REQUISITOS LEGALES

Para las cooperativas que deciden constituirse legalmente, la mayoría de las jurisdicciones legislativas exigen que la organización cuente con determinadas funciones y estructuras, especialmente en lo que respecta a los elementos de gobernanza de la función de una cooperativa. Para ello, se suele exigir un Consejo de Administración, así como cargos específicos en el mismo (por ejemplo, tesorero, secretario, presidente). Algunas cooperativas han comprobado que esto se ajusta a sus necesidades con eficacia. Sin embargo, los Consejos de Administración no son inherentes al cooperativismo o a la identidad cooperativa, aunque se ha llegado a dar por sentado que lo son, dado que la ley los exige en muchos lugares y su consiguiente omnipresencia. "Los requisitos legales y la estructura corporativa también pueden distorsionar la verdadera naturaleza de una cooperativa, que está esencialmente mucho más cerca de una asociación que de una cooperativa" (AF Laidlaw, 1980, 33).

Algunas cooperativas, las que perciben que estos requisitos legales son perjudiciales para la integridad de su cooperativa o simplemente no encajan bien, redactarán sus documentos de gobierno (por ejemplo, los estatutos), para crear esencialmente una solución a los requisitos legales. Por ejemplo, el Consejo de Administración y los directivos requeridos existirán sobre el papel, pero en los documentos de gobierno hay una descripción del proceso por el cual el Consejo y los directivos ceden automáticamente su autoridad para tomar decisiones a los socios en general sobre una base anual que se renueva indefinidamente.

Los requisitos legales a menudo también se extienden a la forma en que se maneja, se rastrea y se dispersa el capital dentro de la cooperativa; estas realidades se analizan con más detalle en las secciones de cuestiones clave sobre "Capital" y "Relaciones de coerción".

Por último, algunos requisitos legales pueden interactuar con los procesos de solicitud y selección de socios, lo que puede hacer que los métodos de selección de la cooperativa sean ilegales o que la cooperativa tenga que tomar medidas especiales para documentar y hacer público su registro de cómo y por qué ha aceptado o no a un determinado solicitante. Por ejemplo, aunque una cooperativa de viviendas puede querer y necesitar rechazar a un solicitante porque "parece poco cooperativo", hacerlo por este motivo sin la documentación o explicación adecuadas puede violar ciertas leyes de acceso a la vivienda establecidas para combatir la discriminación racial, étnica, de clase, de género, de capacidad y otras formas de discriminación en la vivienda.

UNA VEZ QUE HAS VISTO UNA COOPERATIVA...

Es posible rastrear patrones entre cooperativas de tamaños y edades similares, pero -como en todas las cosas con las cooperativas- no existe una solución única para todos. Además, no existe una "estructura cooperativa™". Sin embargo, existe una considerable influencia de

La cultura empresarial -e incluso dentro del sector del desarrollo cooperativo (profesionales que ayudan a otros a crear sus cooperativas)- que orienta a las nuevas cooperativas a estructurarse de determinadas maneras (por ejemplo, formando el mencionado Consejo de Administración) durante su instalación inicial y puesta en marcha.

Sin embargo, las cooperativas más recientes a menudo no se encuentran en un punto de su desarrollo para separar fácilmente la gobernanza y las operaciones o, en otras palabras, la toma de decisiones diarias y a largo plazo. Incluso las cuestiones operativas básicas que se podrían clasificar como cotidianas pueden sentar un precedente a la hora de determinar una práctica a largo plazo: es importante que las cooperativas puedan seguir siendo flexibles para buscar su estructura más natural y eficaz. Las cooperativas más pequeñas sencillamente no tienen suficientes miembros o tiempo para tener muchos cargos contrastados (por ejemplo, asignar a las personas funciones distintas de gobernanza u operativas) o eventos de toma de decisiones dedicados (por ejemplo, celebrar tanto las funciones operativas como las de gobernanza en momentos diferentes), aunque pueden optar por priorizar las decisiones y acciones de forma guiada por esas distinciones.

Si bien algunas cooperativas han logrado dividir fuertemente estas actividades, las cooperativas de jóvenes suelen ser nuevas y con un número reducido de socios, por lo que crear y mantener sistemas de gobernanza y operaciones rígidamente estructurados antes de conocer plenamente el funcionamiento natural de su sistema cooperativo puede ser contraproducente. En general, la identidad cooperativa no requiere ninguna estructura o proceso en particular. Por el contrario, la estructura y el proceso deben elaborarse en respuesta a la función orgánica de un grupo y en apoyo de la misma, en lugar de encomendar a los miembros la tarea de

dar sentido y ajustarse a sistemas meticulosamente diseñados que pueden parecer mejores sobre el papel que en la práctica.

JUNTA - ¿SI/NO?

Como ya se ha comentado, muchas cooperativas diferencian entre operaciones y gobierno y lo hacen, en la mayoría de los casos, relegando todas las actividades de gobierno a un Consejo de Administración. El Consejo suele ser elegido entre los socios, a veces con el nombramiento de personas especiales que no son socios (por ejemplo, el representante de una cooperativa vecina), o -mucho menos común, pero presente en la mayoría de las cooperativas de trabajo asociado- el Consejo se define como cualquier socio presente en una reunión en un momento y lugar determinados. El concepto de un Consejo de Administración alejado de la función organizativa diaria tiene, como se explica en la sección "Corporativismo" de "Las palabras significan cosas", sus orígenes en la colonización violenta y comercial. Dicho esto, no cabe duda de que hay casos en los que un Consejo de Administración ha sido de lo más útil para una cooperativa, aunque a menudo se trata de una estructura "por defecto" que ha planteado algunos retos importantes a la Identidad Cooperativa a la hora de alinear más estrechamente muchas cooperativas con los modos de funcionamiento capitalistas.

Comités de puesta en marcha

La teoría dominante sobre el desarrollo de cooperativas sugiere que, antes de su puesta en marcha, una cooperativa debe contar con un "Comité de Dirección" (o similar) que luego se convierte en un Consejo de Administración tras el "lanzamiento" o primer día de funcionamiento de la cooperativa. Además de los requisitos legales comunes y su ubicuidad en la cultura empresarial convencional, la prevalencia de los Consejos en las cooperativas también se debe en parte a la prevalencia de esta práctica de "comité de inicio --> Consejo de Administración" entre muchos promotores de cooperativas convencionales. Si se lleva a cabo esta práctica y la cooperativa decide que le gustaría adoptar una estructura diferente, es muy difícil -pero no imposible- dismantelar o sustituir el Consejo. Suele ser necesario que el Consejo de entonces se destituya por unanimidad o casi por unanimidad, o que la totalidad de los socios esté lo suficientemente organizada como para poder convocar una reunión que alcance el quórum y aprobar una votación. A la mayoría de la gente le costaría pensar en un ejemplo de personas que cedan libremente la autoridad recién encontrada, lo que complica aún más dicho proceso. Dependiendo del tamaño y el tipo de cooperativa, convocar el quórum necesario para una decisión de esa naturaleza por parte de todos los socios suele ser muy difícil. Y, por lo general, es mucho más difícil deshacer algo por completo y crear algo nuevo en su lugar, en lugar de mantener una estructura flexible que se pueda curar lentamente según las posibles necesidades cambiantes de una cooperativa en sus primeras etapas de existencia. Contar con un comité de puesta en marcha o de dirección durante

La iniciación de una cooperativa no obliga a que ésta tenga un Consejo.

ASAMBLEA GENERAL

No hay estructuras o sistemas específicos inherentes a una empresa cooperativa, a excepción del concepto abstracto de "membresía". La membresía se manifiesta estructural y procedimentalmente de forma más clara en la "Asamblea General" (o Reunión de Todos los Miembros, Reunión de Socios, etc.) que convoca a todos los miembros de una cooperativa. Las Asambleas Generales suelen organizarse para incluir únicamente consideraciones de gobierno, aunque no es una práctica universal (Una vez que has visto una cooperativa...). Sea cual sea la cooperativa, su poder último reside en la voluntad de sus socios, a menos que esa estructura de poder se vea anulada por requisitos legales o por una política o práctica interna que no esté en consonancia con la identidad cooperativa.

Gobernanza performativa

Aunque la Asamblea General puede ser la sede última del poder en una cooperativa, es una tendencia entre muchas cooperativas tener reuniones de socios "performativas" en las que no se toman estrategias y decisiones a largo plazo, sino que se presentan para ser "selladas" o simplemente aprobadas por unos socios relativamente desvinculados. Normalmente, esto es un síntoma de una cooperativa que ha cedido la mayor parte de su poder al Consejo de Administración, que esencialmente dirige la cooperativa y con muy poca frecuencia -una o dos veces al año- involucra a los socios a través de votaciones simbólicas y performativas. "Demos a las asambleas generales la atención que merecen y la vida que necesitan" (Arizmendiarieta, 1999, 102). Aunque una interpretación de la aparente disposición de los socios a no intervenir en el gobierno y el control de la cooperativa es una fuerte confianza en el consejo y/o el personal, una cooperativa sin

una membresía totalmente educada, formada e informada no es verdaderamente una cooperativa en la práctica. La mayoría de las cooperativas de este tipo comenzaron con tasas de compromiso mucho más altas.

Personal no afiliado

Esta devolución de la gobernanza es más común en las cooperativas de consumidores/usuarios (por ejemplo, seguros, cooperativas de crédito, alimentos al por menor, servicios públicos) que emplean personal profesional, así como en las cooperativas financieramente grandes que emplean personal profesional -incluyendo muchas de las cooperativas de consumidores/usuarios antes mencionados-, además de las cooperativas de productores. Esto no es un fenómeno intrínsecamente negativo, aunque -lamentablemente- a menudo lo es, y las polémicas campañas sindicales de trabajadores no asociados lo hacen visible.

A menudo, el nivel de participación de los socios en el gobierno tiende a reflejar la importancia de la cooperativa en la vida cotidiana de un socio determinado, a pesar del impacto que la cooperativa pueda tener en la vida general del socio. Por ejemplo, un socio de una cooperativa de trabajo probablemente participe en el gobierno de la cooperativa casi a diario, ya que su participación es necesaria para proporcionarle la satisfacción personal y los recursos financieros que necesita para sobrevivir. Sin embargo, un socio de una cooperativa de servicios eléctricos probablemente se comprometa, como mucho, una vez al año con la gobernanza de su cooperativa, mientras que utiliza la electricidad de la cooperativa todos los días, porque la cooperativa no requiere su compromiso para funcionar. De este modo, el nivel de participación en el gobierno de un socio suele ser proporcional a su compromiso con el funcionamiento diario de la cooperativa --> en otras palabras, la participación en las operaciones es proporcional al gobierno.

Esto hace que surjan muchas preguntas sobre -

- la integridad de las cooperativas con una participación desproporcionada en la gobernanza y las operaciones entre los socios y los no socios,
- si una mano de obra no asociada se adhiere a la identidad cooperativa, si los
- trabajadores no asociados serían una realidad en ausencia del capitalismo,
- la eficacia de la separación de la gobernanza y las operaciones en una cooperativa determinada,
- y la mejor manera de gestionar los diferentes niveles de participación y las necesidades entre los distintos roles de una cooperativa.

Estas cuestiones y el papel del trabajador no socio dentro de los diferentes tipos de cooperativas es un punto de debate activo en el Movimiento Cooperativo. La solución contemporánea más popular es la cooperativa multipartita, en la que todos los que participan de alguna manera en una cooperativa tienen un papel de socio con poder de decisión en la Asamblea General, aunque esos papeles y sus responsabilidades pueden variar. El modelo de cooperativa multipartita es más común entre las comunidades menos ricas (por ejemplo, la Cooperativa Nacional de Servicios Múltiples de los Maestros, COOPNAMA, en la República Dominicana, que incluye servicios para maestros, servicios financieros, un centro turístico, tiendas de muebles, etc.), y entre quienes practican el cooperativismo con distintos nombres (por ejemplo, grupos de ayuda mutua).

QUEJAS COMUNES

Algunos de los retos que surgen de la organización ineficaz de la gobernanza y el sistema de operaciones dentro de una cooperativa que a menudo se utilizan como razones para justificar o deslegitimar una determinada estructura:

Falta de transparencia

Un flujo de información insuficiente o distorsionado puede dar lugar a una membresía desvinculada y desencantada. En muchos casos, los socios participarían con entusiasmo en la función de una cooperativa si tuvieran tanto la información necesaria como la educación y la formación suficientes para interpretar esa información. Además, cuando la información, la educación y la formación no se distribuyen adecuadamente a todos los miembros de una cooperativa, se crea un desequilibrio de poder, y puede surgir una dinámica conflictiva entre los que tienen información y el poder de interpretarla y actuar en consecuencia frente a los que se sienten alienados porque carecen de información y/o del poder de interpretarla y aprovecharla. Por ejemplo, muchas personas no están familiarizadas con la lectura de los informes financieros, por lo que cuando se distribuyen sin una explicación narrativa y/o formación en torno a su interpretación, esos informes carecen de sentido para quienes no pueden entenderlos. En muchas culturas, los seres humanos responden a estas experiencias de incapacidad de comprensión con vergüenza o

humillación, asumiendo que su incapacidad de comprensión es un fallo personal. Como resultado, esto puede hacer que los miembros se desvinculen y se aíslen aún más del grupo. La plena transparencia y la equidad informativa en las cooperativas no pueden lograrse sin el apoyo de una educación y formación adecuadas. El Quinto Principio, a menudo escrito como "Educación y Formación", es en realidad "Educación, Formación e Información" por estas razones. Las cooperativas, cuando viven plenamente la identidad cooperativa, son totalmente transparentes y accesibles, independientemente de la estructura que elijan o de cómo estén diseñados sus diversos sistemas organizativos.

Mala atención comunitaria

Es una parte esencial de la práctica cooperativa que una cooperativa cuide de su comunidad de impacto, lo que se expresa principalmente en el Séptimo Principio de "Cuidado de la Comunidad", así como en el Sexto "Cooperación entre Cooperativas" y algunos Valores. Hay varias formas de facilitar la participación de los miembros de la comunidad dentro de la estructura de una cooperativa que refleje el impacto experimentado por la comunidad. En primer lugar, contar con un buen flujo de información dentro de la cooperativa garantiza que cualquier aportación externa podrá integrarse en los procesos de deliberación de la cooperativa. Además, puede ser difícil para un miembro de la comunidad saber cómo dirigirse a la cooperativa para participar; tener una forma clara y pública para que los individuos o los grupos se conecten con la cooperativa puede resolver esto. Las cooperativas no son sistemas cerrados y tienen un ecosistema de impacto mucho más amplio que el de sus miembros.

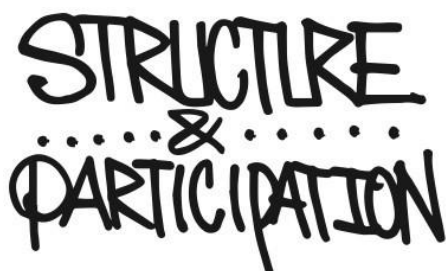
Puestos de consejero externo

Es algo común nombrar o elegir a consejeros externos para ocupar puestos reservados en las cooperativas de jóvenes con Consejos de Administración, a menudo para apoyar la sostenibilidad de la cooperativa y la memoria institucional frente a la alta rotación de socios. Algunas cooperativas de estudiantes optan por tener en el Consejo de Administración representantes que no son estudiantes de ninguna institución educativa afiliada, normalmente un profesor o personal de esa institución. Este tipo de acuerdo puede plantear dificultades: si son mayores que los demás consejeros, los miembros jóvenes pueden recurrir a su "experiencia"; si el consejo representa a un determinado subgrupo de miembros, los que no son miembros tienen esencialmente más poder en la cooperativa que los miembros; y a veces los consejeros externos no son buenos facilitadores y no son conscientes de cuándo y cómo su perspectiva es importante y pueden ejercer un control excesivo. Por otro lado, a veces estos consejeros externos de mayor edad o de más larga duración pueden aportar una importante memoria institucional, alianzas y apoyo frente a conflictos o problemas con la comunidad en general, así como, de hecho, ciertos tipos de experiencia.

Lento

Una de las críticas más comunes a las empresas cooperativas es que sus procesos de toma de decisiones son tan lentos que resultan ineficaces, incapaces de responder adecuadamente a las amenazas u oportunidades. En algunos casos, esta crítica es más que justa, sobre todo cuando la autoridad y la discreción de quienes más participan en el funcionamiento cotidiano de las cooperativas se limitan en favor de la potenciación de una estructura de gobierno distinta que no se reúne con regularidad, lo que retrasa la respuesta de la cooperativa a una consulta o problema.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Café del Colectivo Alquimia	Trabajador	Mayorista/Minorista (Alimentación y Bebidas)	Estados Unidos de América (USA)	América
Comité Regional de Juventud (CRJ)	Red	Gobernanza	-	América
Genç İşi (también conocido como Cooperativa de Trato Juvenil)	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
Cooperativa de productores Master Minds	Productor	Agricultura	Botswana	África
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África

DECLARACIONES REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	AÑO	EVENTO	PAÍS
Declaración sobre el liderazgo cooperativo	2015	Congreso y Conferencia Mundial de la ACI	Turquía

REQUISITOS LEGALES

Toma de decisiones coherente

Red Root (Trabajador, Filipinas) compartió que, como empresa cooperativa incorporada, el

gobierno ordena que sus actividades se dividan en categorías separadas de "empresa" y "cooperativa", que son en realidad operaciones y gobierno, sistemas con otro nombre. Esta separación impide que la cooperativa haga ciertas cosas en determinados momentos o junto con otras actividades. Como se ha comentado en la parte introductoria de esta sección, esto puede dar lugar a una falta de transparencia, cuando la información y el poder no fluyen libremente por todos los sistemas de una organización. Para garantizar la continuidad en toda la organización, así como para evitar que el poder se acumule o se estanque en uno u otro sistema, utilizan procesos de toma de decisiones por consenso en todos los aspectos de su cooperativa. Al utilizar la misma forma de deliberación y toma de decisiones en todos los ámbitos, la cooperativa se siente menos dividida funcionalmente, al tiempo que mantiene una sensación más orgánica en el flujo de sus comunicaciones y su trabajo. En algunas cooperativas es bastante típico que los métodos de deliberación y toma de decisiones sean muy diferentes entre las actividades de gobierno y las de operaciones, en las que las decisiones de gobierno son votaciones en las que gana la mayoría y que tienden a no facilitar el debate o a involucrar adecuadamente a los disidentes. Una toma de decisiones coherente en toda la cooperativa puede servir para resolver estos problemas, en parte.

- Consenso:¹ Varias de las cooperativas entrevistadas utilizan el consenso en toda o parte de su toma de decisiones organizativa, por ejemplo, Alchemy (Worker, EE.UU.), Genç İşçi (Worker, Turquía) a través de una forma modificada llamada Sociocracia, Vio.me (Worker, Grecia). Este método de toma de decisiones garantiza que todas las decisiones se discutan suficientemente y que todos los miembros se comprometan, lo que contrarresta el voto de "sello de goma" o la toma de decisiones por parte de un subconjunto de miembros en nombre de toda la cooperativa. También contribuye a la educación y la formación de los miembros, ya que la información se discute abiertamente, se pueden hacer preguntas y hay oportunidades para asegurarse de que todos entienden los temas; si no, la educación puede tener lugar en el momento como parte del proceso de consenso. Dos de las declaraciones de la coopyouth incluyen un llamamiento a una deliberación más participativa y a prácticas de toma de decisiones en todo el movimiento cooperativo. El llamamiento más directo y completo se incluye en la "Declaración de CoopYouth sobre el liderazgo cooperativo" de 2015 -

"Para que nuestro movimiento sea verdaderamente democrático, debemos utilizar procesos participativos para debatir abiertamente la estrategia, la visión y los retos. Estos procesos deben buscar el consenso e involucrar a un gran número de personas, en lugar de depender en gran medida de los modelos de representación. Las formas clave en las que podemos lograr esto son:

1. Emplear procesos participativos en grupos grandes

2. Utilizar las herramientas de participación en línea para que los miembros del movimiento cooperativo conversen durante todo el año [...]

3. Aplicar modelos de búsqueda y construcción de consenso a los procesos de toma de decisiones de nuestras Juntas de la ACI, regionales y de la federación nacional. Proponemos alejarnos de nuestro falso modelo de democracia excesivamente representativa".

1 El manual sobre el consenso al que se hace referencia es de una cooperativa con sede en el Reino Unido llamada Seeds for Change, y es una articulación accesible y completa de la práctica del consenso en una variedad de contextos. En pocas palabras, el consenso es *no* una votación y, en cambio, una forma de que un grupo trabaje conjuntamente para encontrar una solución con la que todos los miembros del grupo puedan vivir, siempre.

UNA VEZ QUE HAS VISTO UNA COOPERATIVA...

No hay estructuras o sistemas requeridos para que una organización se adhiera a la Identidad Cooperativa, con la excepción de mantener un órgano general de socios. Sería inútil prescribir un sistema único o un conjunto de sistemas para todas las cooperativas. Algunas cooperativas de jóvenes lo entienden muy bien y emplean métodos para determinar la mejor estructura de sistemas para ellas:

Experimentación

Alchemy (Worker, EE.UU.) ha persistido a lo largo de varios años de funcionamiento y de múltiples ampliaciones en su oferta de productos, servicios y espacio de venta. En el transcurso de su evolución, han experimentado con varias configuraciones de sistemas organizativos para determinar la mejor opción. Al reflexionar sobre la época en la que dividieron formalmente la gobernanza y las operaciones, comentaron que "fue el periodo más conflictivo de la cooperativa" hasta la fecha. Experimentar para encontrar lo que funciona mejor para una cooperativa es la única manera de ver realmente qué estructuras y participación se adaptan mejor a la cultura y las necesidades de una cooperativa. Además, dado que la cultura y las necesidades cambian con el tiempo, experimentar y remodelar las estructuras o los sistemas -dentro de lo razonable- para apoyar plenamente las necesidades y la cultura de la cooperativa puede favorecer la sostenibilidad de la organización.

La estructura surge de la necesidad

Al experimentar o diseñar estructuras y sistemas en su cooperativa, es esencial recordar que, por encima de todo, las cooperativas existen para satisfacer necesidades. Este enfoque basado en las necesidades puede aplicarse también al diseño de estructuras y sistemas. Mientras experimentaba dificultades financieras, lo que provocó una relativa paralización de sus "operaciones" convencionalmente entendidas,

la cooperativa de ahorro y crédito Albanyan (Usuario, Nigeria) reconoció la necesidad de mantener la comunicación, la camaradería y la educación a pesar de la ralentización operativa. Por ello, adoptaron una práctica de reuniones semanales en las que el grupo se dedica a la educación y la deliberación, y a veces dan espacio a un aliado mayor para que comparta sus ideas y dirija el debate. Cuando otras actividades de la cooperativa aumenten, podrán ajustar sus sistemas en consecuencia, aprovechando el impulso social generado por las reuniones continuas en lugar de tener que empezar desde cero. Albanyan ajustó drásticamente su funcionamiento en un momento de recesión de forma que se garantiza que puedan reanudar operaciones más intensas en el futuro, en lugar de simplemente cerrar definitivamente o tener que crear una nueva cooperativa. Un recordatorio clave que ofrece este ejemplo es que las cooperativas no son puramente empresas que comercian con capital fiscal, sino que pueden y deben satisfacer otras necesidades humanas. Si Albanyan se limitara a considerar las actividades directamente relacionadas con el ahorro y el crédito, no estaría satisfaciendo las importantísimas necesidades de compañerismo y educación de sus socios, que aún hoy se mantienen.

JUNTA - ¿SI/NO?

A pesar de la preponderancia de los Consejos de Administración y de la gran cantidad de leyes que los exigen para las cooperativas constituidas y reguladas por el Estado, varias cooperativas de jóvenes han explorado y empleado otros sistemas que consideran que satisfacen mejor sus necesidades. Otras han decidido que una estructura de consejo de administración sí funciona para ellas, después de haber evaluado sus necesidades y cultura únicas, y no sólo porque hayan visto o les hayan dicho que un consejo es lo mejor.

¡No!

Genç İşi (Trabajador, Turquía) ha llegado a emplear un sistema de gobernanza, llamado Sociocracia, que apoya todos los aspectos de la función de su organización de acuerdo con dos principios fundamentales: "la eficacia organizativa, es decir, la realización del objetivo y el propósito de la organización de manera eficaz y eficiente"; y, "la equivalencia/igualdad entre los miembros de la organización, honrando la voz de todos." ¹ Para cumplir estos principios, toda la toma de decisiones se basa en el consenso, y la estructura de la organización está constituida por varios grupos de trabajo y comités de poder compartido que se delimitan según la actividad y no según un binario de gobierno-operaciones. En la siguiente sección "Asamblea General" se incluyen más ejemplos de cooperativas que renuncian a las estructuras del Consejo.

Sí, y...

El origen de Youth Cooperative Hub (MSC, Sudáfrica) se basa en las reuniones semanales en las que un gran grupo de jóvenes trabajadores y productores se reunían para debatir los retos laborales que compartían en varias industrias de la zona. A medida que la cooperativa comenzó a formalizarse, poco a poco añadieron una Junta Directiva para cumplir con los mandatos legales, establecieron un calendario de asambleas generales trimestrales (que no es un mandato legal), y la cooperativa nunca dejó de celebrar su reunión semanal principal (que no es un mandato legal), ya que es la forma en que el grupo llegó a funcionar orgánicamente y sigue siendo la máxima expresión de cómo las personas de su cooperativa trabajan mejor y se relacionan entre sí. Incluso si una cooperativa debe tener un Consejo de Administración o si le parece prudente hacerlo, no debería ser a expensas de otros sistemas y mecanismos que son un fuerte reflejo de la cultura de un grupo cooperativo.

¹ https://medium.com/@Harri_Kaloudis/a-brief-introduction-to-sociocracy-a...

ASAMBLEA GENERAL

Aunque las Asambleas Generales son el denominador común de las cooperativas, en muchos sectores y culturas se han convertido en demostraciones de gobernanza en gran medida performativa, en las que los asistentes se limitan a "refrendar" las decisiones anteriores tomadas por un órgano representativo. Los tipos de Asambleas Generales que se han deteriorado de esta manera suelen celebrarse sólo una o dos veces al año, lo que sugiere una simple respuesta inmediata para celebrar las reuniones con más frecuencia.

"Operacionalizar la gobernanza"

Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) estaba familiarizado con el estilo impotente de las Asambleas Generales de las cooperativas, ya que la mayoría de las cooperativas visibles en Dinamarca en las que tuvieron que fijarse cuando empezaron a funcionar eran grandes y ricas cooperativas de usuarios que

imitaban a las instituciones capitalistas. Para evitar este tipo de degradación y cooptación por parte de la cultura capitalista, instituyeron un sistema de mesas redondas estratégicas trimestrales a las que es obligatorio que asistan todos los socios (es decir, una Asamblea General operativa). Estas mesas estratégicas son las que determinan y dan forma al contenido de la Asamblea General anual. Cabe señalar que los pocos miembros que han sido elegidos para desempeñar funciones administrativas "de personal" en las cooperativas no participan en el discurso durante estas mesas redondas, aunque se les puede pedir que presenten o informen sobre un tema específico. Curiosamente, la Asamblea General anual, en la que sólo se toman decisiones basadas en el trabajo realizado en las mesas de estrategia, no es de asistencia obligatoria como las mesas redondas. Dado que todos los aspectos de las estrategias y los planes que se examinan en la Asamblea General son elaborados por todos los miembros a lo largo de varias mesas redondas, este estilo de gobernanza de "sello de aprobación" no es performativo, sino que ofrece una última oportunidad a los miembros de revisar su trabajo antes de formalizarlo o codificarlo.

"Sin estructura"

Vio.me (Trabajador, Grecia) no tiene ninguna estructura organizativa formal ni distingue entre operaciones y gobierno en su cooperativa. En su lugar, celebran asambleas generales diarias de todos los miembros presentes por la mañana antes de que comience el trabajo en la empresa. Este sistema facilita una transparencia casi infalible dentro de la cooperativa, presenta oportunidades para

La educación transversal, ya que los trabajadores se enteran de los problemas y acontecimientos de otras funciones, crea relaciones y cohesión social, y marca el tono del día. Dada la frecuencia de estas Asambleas Generales, tienden a desarrollarse con fluidez y no duran mucho tiempo, con lo que se disipa la idea de que las deliberaciones basadas en el consenso o en todos los miembros son necesariamente lentas y/o ineficaces.

QUEJAS COMUNES

Transparencia

Relaciones sociales y comunicación coherente: Mientras que Vio.me (Trabajador, Grecia) es capaz de llevar a cabo asambleas generales diarias para mantener la transparencia y la comunicación, como se ha comentado en la sección anterior, esto no es posible para muchas cooperativas que no se reúnen diariamente en un espacio físico o digital compartido. Dos de estas cooperativas desarrollaron mecanismos relativamente similares para mantener la transparencia y construir la confianza en sus organizaciones, así como para facilitar la relación social general y la construcción de relaciones, ya que lo consideraron imperativo para la salud de su grupo y su trabajo. El Comité Regional de Juventud (CRJ) mantiene un grupo de WhatsApp que es un flujo constante de conversaciones formales e informales, que mantiene al grupo activamente "en comunidad" entre sí. Esta forma de comunicación y conexión constante y de baja presión ayuda a mantener la cultura y el impulso de la participación (similar a la práctica de reuniones semanales de Albayan, mencionada anteriormente). Genç İşi (Trabajador, Turquía) mantiene un canal de Slack (una aplicación de comunicación y coordinación del trabajo propiamente dicha) específicamente para la "conversación casual" con el fin de mantener la humanidad detrás de las pantallas de los ordenadores. Este tipo de compromiso coherente y sincero garantiza que los aspectos importantes de la interacción humana que generan confianza y camaradería, pero que no pueden captarse en los correos electrónicos o en las conversaciones formales de gobierno, tengan lugar a pesar de la distancia o la separación digital. Cuando no se mantiene este tipo de transparencia social, se puede sembrar la desconfianza o crear una falta de transparencia en otros aspectos de la interacción; por ejemplo, se presenta una política con un lenguaje fuerte y sin mucho contexto, ante la cual los miembros reaccionan y sacan conclusiones sobre su motivación e intención porque no tienen una fuerte conexión social con ese miembro que, de otro modo, les impulsaría a ser curiosos sobre las intenciones de la persona, en lugar de reaccionar y suponer. Además, si el acontecimiento o la cuestión que lo motiva ha formado parte de una conversación informal en la cooperativa (por ejemplo, "Oye, he estado pensando en cómo...", por ejemplo, a través de un grupo de Whatsapp o Slack, se puede generar una comprensión general antes de que se produzca un conflicto reaccionario y cualquier posible desacuerdo o conflicto se puede desvelar antes de tiempo. Para las empresas cooperativas que no interactúan a diario o que solo lo hacen en espacios de debate estructurados (por ejemplo, equipos de proyectos o reuniones de comités), ofrecer canales de comunicación coherentes y sinceros es un apoyo esencial para la transparencia, además de proporcionar un espacio para que los miembros se relacionen libremente entre sí de una manera que dé forma y sostenga la cultura de su cooperativa.

Todos, en cada reunión: Una solución seductoramente sencilla para garantizar un reparto equitativo de la información y la educación en toda la cooperativa es hacer que todos los miembros acudan a todas las

reuniones, independientemente de que mantengan o no un papel formal en un grupo determinado. Esto es más aplicable a las cooperativas de menor escala, como es el caso de la mayoría de las cooperativas de jóvenes, incluida Master Mind (Productora, Botsuana), que ha instituido esta práctica. La cooperativa informa de que los miembros aprenden más fácilmente sobre el funcionamiento de la cooperativa a través de esta política de cada miembro-cada reunión, lo que, a su vez, fortalece su cooperativa. Más concretamente, es útil para formar a los socios en el funcionamiento de ciertos roles individuales dentro de la cooperativa y en la importancia de los mismos. Como resultado, esa forma pasiva de educación ha demostrado tener un impacto secundario como herramienta de desarrollo del liderazgo. La cooperativa descubrió que, dado que los miembros están más familiarizados con las distintas funciones de la organización al observarlas e interactuar con ellas con regularidad, es mucho más probable que asuman funciones de liderazgo y, además, que tengan éxito en ellas.

Anótelo: Un estribillo que mencionaron varios entrevistados en varias cuestiones clave es: ¡anotar todo! Genç İşi (Trabajador, Turquía) insistió en esto en las respuestas a las preguntas que exploraban específicamente la "Estructura y Participación", ya que consideran que es especialmente esencial para su éxito como cooperativa que utiliza tanto una estructura de grupo de trabajo altamente descentralizada como una que no se reúne en el mismo lugar con regularidad. Dado que la mayoría de las reuniones de la cooperativa se celebran con sólo un subconjunto de miembros, pero todo lo que ocurre en la cooperativa es de interés y relevancia para todos los miembros, la información se transmite tanto a través de medios de comunicación informales, como por escrito para asegurar la transmisión, mantener la responsabilidad y sostener la memoria institucional.

Atención comunitaria

Las empresas no son personas, y averiguar cómo relacionarse con su comunidad más amplia como organización puede ser tan difícil como necesario. Vio.me (Worker, Grecia), desde sus inicios, involucró regularmente a la comunidad en general en su trabajo y mantiene una visión del mundo organizativo que incorpora a todos sus vecinos y aliados como parte de su comunidad cooperativa. La cooperativa se hizo cargo de un espacio fabril abandonado que podría haberse adaptado para fabricar o procesar una serie de productos diferentes, aunque Vio.me determinó, a través de un cabildo comunitario con la comunidad circundante, fabricar artículos de limpieza ecológicamente sostenibles. Además, los trabajadores de la cooperativa realizan semanalmente "chequeos solidarios" con los miembros de la comunidad y los vecinos para asegurarse de que todos están contentos dentro de su red de relaciones y de que las necesidades de todos se satisfacen adecuadamente.

Lento/ineficaz

Red Root (Trabajador, Filipinas) compartió que la percepción de las cooperativas como ineficaces e incapaces de responder a las amenazas u oportunidades con relativa rapidez es común en su país. También han experimentado que esto es una realidad, también, para muchas de las cooperativas más antiguas con las que han tratado de asociarse. Red Root descubrió que, en concreto, el plazo que cada una de estas cooperativas más antiguas necesitaba para tomar una decisión sobre la participación en un posible proyecto con ellos acababa por prohibir su participación, ya que los plazos de solicitud llegaban antes de que la cooperativa pudiera tomar una decisión. Aprendiendo de esto, Red Root opta por organizar su flujo de trabajo y su liderazgo en base a proyectos, lo que da forma a la manera en que pueden responder a posibles proyectos o problemas. Cuando se aborda la cooperativa o surge una oportunidad, todos los que se dedican de forma inmediata y actual a un área de trabajo relacionada se reúnen para tomar una decisión utilizando el consenso, el método de toma de decisiones al que están más acostumbrados (porque lo utilizan en todas las actividades de la cooperativa) y con el que, a continuación, se sienten muy cómodos y rápidos. Curiosamente, informan de que su agilidad y capacidad de respuesta ha hecho que los clientes y las personas ajenas a la cooperativa digan que son como una "empresa normal", lo que -aunque es totalmente inexacto- ayuda a disipar los mitos de que los métodos de toma de decisiones consensuados y cooperativos son más lentos o ineficaces que las empresas capitalistas.

Cuestiones relacionadas

STRUCTURE & PARTICIPATION

Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de "Estructura y Participación" en una cooperativa son las siguientes

CULTURA COOPERATIVA

El contenedor ~~es~~decir, la estructura y los sistemas- en el que funciona un grupo cooperativo determina la forma en que las personas se relacionan y se comunican entre sí, ~~es decir~~, la cultura de la cooperativa. Como se ha señalado en algunos de los puntos de esta sección "Estructura y participación", si prevalece la falta de transparencia (es decir, una comunicación desigual en las relaciones), crecerá la desconfianza y la cohesión de la comunidad se degradará, junto con su cultura. En relación con esto, si los mecanismos para contribuir al discurso organizativo o participar en la toma de decisiones se vuelven impotentes (por ejemplo, las asambleas generales performativas), los miembros pueden perder el poder y dejar de participar plenamente, creando una cultura de desvinculación contagiosa que puede dar lugar a un cierre literal de las estructuras y los sistemas de una cooperativa cuando el quórum (o la cantidad de miembros necesaria para que una cooperativa pueda convocar formalmente una reunión y tomar decisiones) no puede cumplirse en las reuniones debido a una asistencia insuficiente. La cultura informa de las estructuras y los sistemas de participación y cooperación, y es protegida y sostenida por ellos; si un elemento de esta ecuación falla, el otro también lo hará.

DESARROLLO COOPERATIVO

Durante cualquier proceso de desarrollo, aunque especialmente durante la puesta en marcha de una organización cooperativa, puede haber una tendencia a sobrediseñar los sistemas de una cooperativa en un intento de tener en cuenta cada posible reto u oportunidad. A veces, algo que parece increíble en teoría es imposible de llevar a la práctica, lo que significa que el diseño de estructuras y sistemas es un ejercicio tanto de teorización como de ensayo y error. Además, gran parte de la bibliografía sobre cooperativas y de los consejos generales para las cooperativas en desarrollo son increíblemente prescriptivos en lo que respecta a las estructuras y los sistemas; por ejemplo, se pide a las cooperativas que establezcan consejos de administración sin evaluar sus necesidades y su cultura únicas, y que delimiten claramente la gobernanza y las operaciones. Es importante que las cooperativas desarrollen sus estructuras y sistemas teniendo siempre en cuenta su idiosincrasia y la identidad cooperativa como filosofía integral con una expresión casi infinita, en lugar de como una lista de control estructural.

LIDERAZGO

La mayoría de las organizaciones convencionales dependen de funciones de liderazgo formalizadas para identificar y potenciar a los líderes. En otras palabras, incorporan el liderazgo a la estructura de su organización en forma de títulos y descripciones de puestos de trabajo, en lugar de considerar que el liderazgo es una expresión natural de la cultura y de la capacidad y la pasión de los individuos en un momento dado. Cuando el liderazgo se incorpora a una cooperativa en forma de funciones de liderazgo titulares o estructuras de gestión rígidas, puede prohibir el desarrollo de un liderazgo orgánico o desalentar la participación de personas que pueden tener habilidades de liderazgo que les gustaría desarrollar pero no desean o no están preparadas para desempeñar un papel formal.

Transición de la membresía



■ *Cada nueva persona cambia la cultura.*

Alchemy Collective Cafe (EEUU)

CONTENIDO

- RESUMEN
- ENTRADA
- SALIDA

RESUMEN

En las cooperativas, los socios entran y salen por diversas razones. Los jóvenes son más transitorios en todos los aspectos de la vida que otros grupos de edad, dado que esa fase de la vida es conocida por los cambios significativos que se producen, como el abandono del hogar, la transición de las estructuras familiares, la asunción de nuevas responsabilidades financieras, la prosecución de la educación formal o la formación, entre otros. En consecuencia, aunque la transición de los socios es un hecho universal, es un factor mucho más común de los ciclos de vida de las cooperativas de jóvenes y, por lo tanto, es imperativo que el proceso sea bien gestionado para mantener la integridad y la viabilidad de una cooperativa. Una mala gestión de la transición de los socios puede suponer el fin de las cooperativas cuando el porcentaje de socios suficientemente educados y aclimatados para vivir y trabajar en cooperativa desciende por debajo de una masa crítica. Entre los profesionales de las cooperativas de diversos sectores, existen algunas ideas anecdóticas sobre el número de cooperativistas que son suficientes para mantener una cultura sólida frente a las transiciones. Por ejemplo, el mantenimiento de al menos un tercio de los miembros de una cooperativa de viviendas para estudiantes (un tipo de cooperativa juvenil adyacente con una rotación especialmente alta) está fuertemente correlacionado con una transición exitosa. Aunque no existe un número mágico para las cooperativas, cuanto mayor sea el número de cooperativistas suficientemente orientados en una membresía, más probable será que la cooperativa sobreviva hasta el siguiente ciclo de vida y una renovación de la membresía.

ENTRADA

Al hablar de los problemas de entrada, los métodos de captación desempeñan un papel fundamental, al igual que los procesos generales de aceptación e incorporación de nuevos socios. En el caso de los jóvenes, la carga de la educación inicial con los nuevos socios suele ser mayor que en el caso de las cooperativas más antiguas. La mayoría de los nuevos socios se unen a una cooperativa por primera vez y pueden tener poco o ningún conocimiento de la filosofía, la práctica o el movimiento cooperativo. A menudo, si una persona joven está familiarizada con una cooperativa, puede ser en realidad un perjuicio y una carga añadida al proceso de reclutamiento e incorporación. Esto se debe a que muchos pueblos de todo el mundo albergan asociaciones negativas con las cooperativas como resultado de los gobiernos que las utilizan como herramientas de colonización y guerra. Además, la epidemia actual de cooperativas nominales que operan como empresas capitalistas ha predisposto a muchos en contra de las cooperativas, puede servir para atraer a miembros poco cooperativos y enturbiar las aguas conceptuales e ideológicas del cooperativismo para los nuevos miembros. La experiencia de incorporación y aceptación de un nuevo miembro en una cooperativa juvenil puede ofrecer una visión especialmente valiosa para el movimiento en general, dado que las cooperativas juveniles a menudo buscan incorporar a miembros que son los más difíciles de reclutar y que requieren una gran cantidad de educación y/o desaprendizaje.

SALIDA

Las cooperativas de jóvenes experimentan un mayor riesgo de abandono que las cooperativas de mayor edad, ya que suelen ser organizaciones de "primera generación" que en algún momento tendrán que gestionar la salida de sus fundadores. No todos los jóvenes fundadores abandonan sus cooperativas, pero la mayoría lo hace en algún momento. A pesar de todas las buenas intenciones y de un papel bien diseñado, los fundadores suelen cargar con una conexión emocional con la cooperativa que no tienen los nuevos socios, así como con la deferencia de poder (tanto consciente como inconsciente) de los nuevos socios hacia ellos como fundadores. Este estilo de deferencia puede ser un reflejo de la deferencia que a veces muestran los jóvenes en sus relaciones con los mayores y las instituciones, dado que la mayoría de las culturas valoran mucho la antigüedad. Dada la intensidad de la relación fundador-cooperativa, a veces es imperativo que un fundador se vaya para que la cooperativa sea realmente equitativa y exitosa; otras veces, la salida de un fundador puede señalar el fin de una cooperativa. Incluso las transiciones de los no fundadores plantean retos similares, ya que un desequilibrio en la experiencia

El desequilibrio de poder entre la antigüedad y el liderazgo suele existir en las cooperativas de jóvenes, ya que muchos de los nuevos socios no tienen conocimientos ni experiencia cooperativa en el pasado. Este desequilibrio de poder en la antigüedad puede agravarse de manera que los nuevos miembros no tengan poder y no asuman activamente las funciones de liderazgo, lo que les hace estar mal equipados para gestionar la cooperativa una vez que los miembros más veteranos se marchen. El objetivo es sobrevivir a estas inevitables transiciones de liderazgo y utilizarlas como oportunidades de desarrollo.

Transición más allá del control de las personas mayores o de las instituciones

Una característica exclusiva de las cooperativas de jóvenes es la "salida" del control de los mayores, cuando las cooperativas de jóvenes iniciadas por los mayores o las instituciones pasan a tener un control y una autonomía plenos de los jóvenes. Hay paralelos a esto en el movimiento intergeneracional, ya que los modelos de desarrollo paternalistas de "constrúyelo y ellos vendrán" persisten en ciertas partes del mundo, especialmente en el ámbito de los proyectos de desarrollo internacional llevados a cabo por las naciones más ricas en las más pobres. Sinceramente, estas transiciones de ancianos e instituciones pueden ser especialmente difíciles si no se gestionan bien y, como resultado, pueden llegar a ser dolorosamente antagónicas, o puede persistir una dinámica paternalista incluso después de que la cooperativa se haya convertido en "autónoma".

Pagos

Dependiendo de si una cooperativa participa en la economía fiscal, del modelo de capital de una cooperativa y de la cantidad de excedentes que haya acumulado, una cooperativa puede tener que pagar dividendos a los socios cuando se salga de la cooperativa. Se trata de una parte del "patrimonio neto" (es decir, el valor estimado de una cooperativa menos su pasivo) que le corresponde a un socio en relación con su participación en la cooperativa durante su mandato. El valor calculado como capital incluye todo tipo de activos, no sólo los líquidos (es decir, el dinero). Por lo tanto, es posible que no se pueda acceder inmediatamente a los fondos propios en efectivo y que no se puedan pagar cuando un socio decida abandonar la cooperativa. Para tener en cuenta esto, las cooperativas suelen codificar un periodo de tiempo en el que deben pagar los dividendos a los socios que se marchan. En las cooperativas de jóvenes, los pagos no son habituales por razones obvias: organizaciones nacientes con un excedente mínimo para la distribución, que no participan (todavía o nunca) en la economía fiscal, o un modelo de equidad hiper simple. Además, en el caso de las cooperativas nacientes, como la mayoría de las cooperativas de jóvenes, el pago del capital a una primera ronda de socios que se marchan puede resultar perjudicial para la cooperativa, ya que ésta no puede optar por reinvertir el excedente acumulado para crecer o ampliar las operaciones de la cooperativa. En otras palabras, una cooperativa puede quebrar si paga demasiados dividendos demasiado pronto en su existencia. Del mismo modo, a veces la

La cantidad de fondos propios acumulados por una cooperativa pequeña o por un socio con una permanencia muy breve es tan mínima, que el coste operativo de calcular y distribuir un pago de fondos propios no es suficientemente proporcional, es decir, no tiene sentido financiero o logístico. Algunas cooperativas de jóvenes simplemente no ofrecen el pago de dividendos porque los socios no han pensado en hacerlo, o no lo consideran necesario o apropiado culturalmente o por algunas de las razones ya enumeradas.

Memoria institucional

Mantener la memoria y la cultura institucional de una cooperativa es, quizás, el aspecto más difícil de las salidas de los socios. Cuando los socios se marchan, no sólo se llevan sus historias orales, sino que también disminuye la capacidad de la cooperativa para abordar las decisiones y los problemas actuales con una

perspectiva más contextualizada y macro que viene con el conocimiento histórico de los patrones y los eventos de la organización. La memoria institucional suele ser un indicador proporcional de la salud organizativa; sin embargo, la relación es más complicada de lo que parece, ya que a veces hay que cambiar ciertas normas o prácticas, pero se mantienen como canon porque "así es como siempre lo hemos hecho". Cuando este tipo de mentalidad persiste, a menudo se debe a que un fundador o un miembro veterano se esfuerza por mantenerse dinámico y responder a las necesidades cambiantes de la cooperativa, o puede haber llegado al necesario final de su mandato. Otras veces, existe una norma o práctica que sirve bien a la cooperativa, pero no está suficientemente documentada y se mantiene a través de la comunicación oral o

el trabajo de un miembro concreto. Si el miembro o los miembros con esos conocimientos se marchan, un elemento de la funcionalidad de la cooperativa puede venirse abajo debido a la falta de documentación o de formación de los miembros que continúan. La gestión de lo que se recuerda y cómo se registra varía según cooperativa, ya que los estilos de comunicación y documentación son culturalmente específicos. Aunque existen buenas prácticas, no hay soluciones únicas para mantener y transmitir la cultura y la memoria.

Realidades y respuestas de los jóvenes

= MEMBER =
TRANSITION

COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Café del Colectivo Alquimia	Trabajador	Mayorista/Minorista (Alimentación y Bebidas)	Estados Unidos de América (USA)	América
Genç İşi (también conocido como Cooperativa de Trato Juvenil)	Juventud	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Venta al por mayor y al por menor (textiles de comercio justo)	Canadá	América
Comité A-P de Cooperación con la Juventud de la ACI (ICYC)	Red	Gobernanza	-	Asia-Pacífico
Comité de la Juventud de la ACI (antes Red Mundial de la Juventud)	Red	Gobernanza	-	Global
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa

Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield	Usuario	Vivienda	Reino Unido	Europa
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa

ENTRADA

Los cooperativistas entrevistados aportaron su opinión sobre las prioridades de captación de nuevos socios, los métodos para agilizar los procesos de captación y, sobre todo, diversas prácticas y directrices sobre la mejor manera de orientar e incorporar a los nuevos socios para que estén plenamente capacitados, informados y equipados para participar en todos los aspectos de la función de la cooperativa.

Prioridades de contratación

Teniendo en cuenta el riesgo y el impacto potencial de traer a una persona o personas nuevas a una cooperativa, es valioso orientar el reclutamiento de alguna manera que sirva a las prioridades de su cooperativa, así como articular de manera justa y clara lo que es su cooperativa a los miembros potenciales. Algunas de las características que se pueden destacar son, si es relevante, la geografía (por ejemplo, una cooperativa de coche compartido en un barrio específico), la cultura (por ejemplo, una galería cooperativa que muestre a los artistas indígenas), u otras formas de identidad - específicamente, las cooperativas de jóvenes que tienen como objetivo servir a los jóvenes deben indicar esto como parte de su alcance. Mientras que tanto la identidad cooperativa como, a menudo, los estatutos legales prohíben la exclusión de ciertas personas (por ejemplo, los ancianos) de la membresía de su cooperativa, se le permite reclutar y aceptar a las personas en función de su capacidad para apoyar el propósito de la cooperativa. En el ejemplo de una cooperativa creada para servir a los jóvenes, podría decirse que una persona joven está más preparada para interpretar y satisfacer las necesidades de otros jóvenes que un anciano. En el caso de Red Root (Trabajador, Filipinas), señalaron que -aunque están abiertos a miembros de más edad y tienen algunos contratistas mayores- los jóvenes suelen ser los únicos solicitantes que dominan las herramientas y el estilo en que se comunica la cooperativa.

Dar prioridad a la personalidad y no a las aptitudes pedagógicas: En términos más generales, una tarea universal para todas las cooperativas es reclutar personas con disposiciones cooperativas, en lugar de no cooperativas. Aunque algunas habilidades sociales y cooperativas pueden y a menudo necesitan ser enseñadas, una cooperativa tiene que evaluar su verdadera capacidad para transformar las personalidades no cooperativas y tomar las decisiones de afiliación en consecuencia. Red Root (Trabajador, Filipinas) indicó explícitamente en su entrevista que es mucho más fácil educar a alguien en habilidades específicas de su industria que formar a alguien en cómo tener una personalidad cooperativa. Un paso que les ayuda a asegurar que quienes se auto-seleccionan para solicitar entrar en Raíz Roja tienen una orientación cooperativa hacia el mundo es compartir muy explícitamente y con frecuencia sus valores organizativos únicos (incluyendo y más allá de la Identidad Cooperativa) con todos los nuevos miembros potenciales. Uno de sus cofundadores bromeó diciendo que después de compartir exhaustivamente sus valores y visiones con un solicitante, se asegura de que sólo "los locos se queden" y sigan buscando la afiliación". Llevar a cabo la captación de manera estratégica es una forma eficaz de minimizar las dificultades para evaluar, seleccionar y formar a los nuevos miembros.

Participación en el movimiento social: Uno de los requisitos para la contratación en la cooperativa Vio.me (Trabajador, Grecia) es que el solicitante haya demostrado su compromiso con las actividades del movimiento social en la región. Para Vio.me, esto supone una prueba de que una persona "vive realmente sus valores", en lugar de limitarse a dominar la retórica política. Por lo tanto, creen que es relativamente seguro asumir que alguien con un impulso de transformación social a gran escala estará equipado y comprometido con la puesta en práctica de valores transformadores a una escala más íntima en su trabajo diario y en sus relaciones dentro de la cooperativa.

Relaciones de contratación

La Green Campus Cooperative (MSC, Canadá), alojada en un sistema universitario, mantiene un curso de un semestre de duración sobre el modelo y el movimiento cooperativo. A menudo, los profesores dirigen a los estudiantes hacia el curso con la esperanza de inculcarles un interés genuino en la participación cooperativa, que luego se traduce en la búsqueda de una membresía cooperativa en la GCC. Otros estudiantes pueden inscribirse en el curso de forma independiente, con o sin conocimiento de la CCG, y pueden acabar uniéndose a la cooperativa tras completar el curso. La clase es esencialmente una red de reclutamiento institucionalizada para la cooperativa, que recoge nuevos miembros potenciales una vez al año justo antes de que la cooperativa pierda miembros que se gradúan, ayudando así a mantener una masa crítica de miembros en una cooperativa mayoritariamente estudiantil con una membresía inherente e increíblemente transitoria. Pueden establecerse relaciones con otras organizaciones, individuos o instituciones para que sirvan de la misma manera: ¡cualquier grupo o entidad que tenga una base de miembros que se superponga funciona!

Orientación e incorporación

Una vez que los solicitantes han sido seleccionados para unirse a una cooperativa, deben ser formados y orientados sobre el funcionamiento de la cooperativa y su papel en ella. En muchos sentidos, estos procesos iniciales de incorporación son una extensión del proceso de reclutamiento y selección, ya que es un momento en el que los nuevos miembros se familiarizan más íntimamente con la cultura de la cooperativa y pueden decidir que la membresía no es para ellos, o una cooperativa puede conocer mejor la disposición y las habilidades de un individuo, descubriendo a su vez que el nuevo miembro no es una buena opción.

Conexiones institucionales: El curso semestral mantenido por GCC (MSC, Canadá), mencionado anteriormente, sirve no sólo como método de reclutamiento fácilmente sostenible, sino también como una formación de orientación inusualmente extensa para los nuevos miembros potenciales. Una formación tan exhaustiva es increíblemente única, en parte porque permite a los miembros simplemente aprender sobre la filosofía y la práctica cooperativa sin tener que empezar a trabajar o participar dentro de la cooperativa, y dura meses, lo que da tiempo suficiente a los participantes para integrar plenamente el cooperativismo en su visión del mundo. La mayoría de las cooperativas no tienen la capacidad de educar a sus nuevos miembros hasta este punto, ya que este tipo de formación intensiva requiere una financiación, un tiempo y una mano de obra de los que una cooperativa no puede prescindir. En realidad, dado que los estudiantes están financiando su propia educación en la universidad a través de dinero, préstamos o becas, están esencialmente subvencionando el funcionamiento de la cooperativa al financiar su propia formación de orientación. Cualquier cooperativa de estudiantes con una relación con una institución educativa específica puede ser capaz de aprovechar los recursos de los estudiantes y de la institución en su beneficio; sin embargo, las relaciones institucionales vienen con tantas o más ataduras como beneficios. Para obtener más información sobre cómo gestionar y qué tener en cuenta a la hora de entablar dichas relaciones, revise las secciones de cuestiones clave "Relaciones de solidaridad" y "Relaciones de coacción". "

Autoselección: Si bien el interés y la lealtad deben ser explicitados por cada parte, para que la afiliación sea siempre verdaderamente abierta y voluntaria, el poder y la agencia deben ser sostenidos por ambas partes, lo que puede significar que cualquiera de ellas diga que su interés o lealtad ha cambiado en cualquier momento del proceso de incorporación. El proceso de solicitud de las cooperativas es una evaluación compartida de la compatibilidad, en lugar de un juicio unilateral. Esto contrasta fuertemente con las entrevistas de trabajo convencionales, en las que un entrevistador tiene un poder particular para conceder o no un puesto de trabajo, con la suposición de que cualquier solicitante quiere y se sentiría "afortunado" de conseguir el puesto. Para poder evaluar adecuadamente la compatibilidad de forma equitativa, la cooperativa debe proporcionar al solicitante suficiente información sobre la cooperativa para que el potencial socio pueda "autoseleccionar" si encaja o no y si disfrutaría de la afiliación. Dado que la cultura laboral predominante resta poder a los solicitantes, también es imperativo que dicha información se comparta junto con el recordatorio de que la cooperativa necesita que el socio potencial evalúe la cooperativa y si realmente quiere ser socio. Esta práctica y ética fue expresada por tres cooperativas de trabajo asociado de culturas muy diferentes - Red Root (Trabajador, Filipinas), Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca), y Genç İşçi (Trabajador, Turquía). De ellas, Knowledge Worker (Worker, Dinamarca) es la que adopta el enfoque más explícito para empoderar a los miembros potenciales para que se auto-seleccionen, incorporando la auto-reflexión y la selección en su proceso de incorporación. Como último paso antes de convertirse en socio de pleno derecho, se pide a los socios potenciales que escriban un ensayo en el que describan su visión y sus planes de trabajo dentro de la cooperativa. Tras este ejercicio, la cooperativa ha comprobado que los socios potenciales tienen sin duda una idea sólida de si creen que encajarán bien y disfrutarán de la pertenencia a la cooperativa. Los solicitantes que no estén verdaderamente comprometidos con la experiencia cooperativa tendrán dificultades con la tarea y a veces ni siquiera

optarán por completarla, eligiendo así que la cooperativa no es para ellos.

"Incorporación al trabajo: Muchas de las cooperativas entrevistadas informan de que invitan a potenciales socios a participar en la cooperativa como parte de su proceso de incorporación, asistiendo a reuniones o eventos. Esto apoya la autoselección efectiva, descrita anteriormente, si se combina con la comunicación explícita de que es importante que el socio potencial trate el proceso de incorporación como algo equitativo, en lugar de como un juicio unilateral. Para actualizar la experiencia del socio potencial observando el funcionamiento de la cooperativa, Red Root (Trabajador, Filipinas), Gencisi (Trabajador, Turquía) y Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) piden a los socios potenciales que ofrezcan sus opiniones y comentarios sobre lo que han visto suceder en la cooperativa. Este paso empodera al socio potencial, demostrando que su perspectiva es valiosa, independientemente de su permanencia en la cooperativa, y muestra si el socio potencial comprende plenamente los valores, la cultura y el propósito de la cooperativa.

Del mismo modo, la Sheffield Student Housing Cooperative (Usuario, Reino Unido), una cooperativa de viviendas para estudiantes con sólo cuatro miembros a la vez, mantiene un proceso de formación muy simple y breve que, según han comprobado, capacita plenamente a sus miembros. La casa mantiene un único documento que se actualiza anualmente (al final del curso escolar) por los miembros que salen y los que continúan. El documento se vuelve a leer y revisar durante un evento anual de educación/orientación al comienzo del siguiente trimestre escolar, cuando se incorporan nuevos miembros. El documento y la reunión en la que se revisa el documento se denominan "entrega", y han perpetuado con éxito la cooperativa, su cultura y sus prácticas durante los últimos años. Dado que los miembros conviven diariamente durante meses y años, una de las formas más íntimas de la práctica cooperativa, también pueden reservar algunos aspectos de la incorporación para las interacciones informales en el curso de la convivencia diaria.

Tutoría entre iguales: Genç İşi (Trabajador, Turquía) ofrece relaciones de tutoría durante el curso de formación y observación en el trabajo. En su modelo, el solicitante se empareja con un miembro actual con el que puede hablar de sus experiencias o hacer preguntas de una manera más íntima y privada. Esto puede permitir a un candidato potencial hacer preguntas que podría sentirse inseguro de hacer en un grupo más grande o compartir algo sobre sí mismo y sus habilidades que no quiere transmitir públicamente. El objetivo es fomentar y facilitar las preguntas francas y un mayor intercambio de información. Al final del proceso de incorporación, tanto el solicitante como el mentor son preguntados sobre su opinión acerca de que el solicitante se convierta en miembro, lo que puede sonar intenso, pero esto es siempre algo que ya han discutido uno a uno. Esto garantiza que todas las decisiones sean bien consideradas, reflexionadas y no sorprendentes para todos los implicados.

SALIDA

Las cooperativas con mayoría o totalidad de jóvenes tienen que gestionar eficazmente la salida de socios más que las cooperativas con socios de mayor edad, por lo que sus observaciones y soluciones deben considerarse especialmente potentes. La mayoría de las cooperativas de jóvenes entrevistadas para esta caja de herramientas no habían experimentado un gran número de bajas de socios, lo que sugiere la necesidad de una investigación específica sobre el tema con cooperativas de jóvenes "mayores".

Pagos

Aunque las cooperativas de jóvenes suelen experimentar una mayor rotación de personal que las cooperativas de mayores, normalmente tienen que gestionar salidas mucho menos complicadas, ya que los socios que se van no suelen haber adquirido mucha permanencia y, en consecuencia, patrimonio en la cooperativa.

Los dividendos no son un factor importante: Ninguna de las cooperativas entrevistadas dijo tener experiencia en el pago de dividendos a los socios que se marchan, ya que, o bien no han ganado suficiente dinero para acumular capital distribuible, o bien son cooperativas incipientes y simplemente aún no han experimentado la rotación de socios (es decir, todos los fundadores siguen siendo socios). Aunque sólo el tiempo lo dirá, muchas de las cooperativas entrevistadas no generan muchos excedentes y puede que compartan el destino de muchas cooperativas de todo el mundo de ser incapaces de escalar hasta el punto de requerir complejos esquemas de reparto de capital, y pueden más bien aspirar y mantener un simple salario digno o comparables para sus socios. Sin embargo, si una cooperativa decide constituirse legalmente y prevé generar un superávit, debe necesariamente constituirse bajo un estatuto que la someta a impuestos sobre la renta. Lo que nos lleva a preguntarnos por qué una cooperativa elegiría pagar impuestos sobre la renta y someterse potencialmente a niveles más altos de escrutinio regulatorio si nunca alcanzarán la escala financiera en la que esto se requiere. El hecho de que una cooperativa se oriente hacia una escala financiera que acumule un patrimonio significativo o se mantenga como fuente de un salario

digno o de servicios específicos tiene un enorme impacto en la cultura de la cooperativa. Esencialmente, la primera se preocupa hasta cierto punto de acumular riqueza individual, mientras que la segunda busca mantener una parte de los bienes comunes. La mayoría de las cooperativas de jóvenes tienden a encajar en esta última categoría, intencionadamente o por las circunstancias.

- **Patrimonio común:** Si es probable que una cooperativa no genere nunca un superávit pero quiere constituirse legalmente, existen otras opciones de constitución que implican tipos impositivos más bajos, si es que gravan los ingresos. Las cooperativas de viviendas para estudiantes, que tienen miembros intrínsecamente transitorios y a menudo mayoritariamente jóvenes, a menudo también poseen una gran cantidad de riqueza en forma de propiedad física que podría ser distribuida, pero normalmente no lo es. Con el tiempo, el valor de su propiedad o propiedades aumenta a través de la inflación, así como de las generaciones de miembros que pagan colectivamente la hipoteca con el tiempo y, a veces, cuando el mercado de la vivienda en una zona determinada se encarece debido al desarrollo o al aumento de la población. La Cooperativa de Viviendas para Estudiantes de Sheffield (Usuario, Reino Unido) ha optado por un modelo en el que nunca se distribuye a los socios nada del patrimonio acumulado por la propiedad. Las razones para ello son muchas, entre ellas: los miembros rotan con bastante rapidez y el cálculo y la distribución de dividendos serían bastante gravosos, el aumento del patrimonio no está estrechamente vinculado a la participación de los miembros individuales, ya que una parte importante de su valor viene determinada por fuerzas externas, y el hecho de no pagar dividendos mantiene un colchón financiero que crece con el tiempo y puede utilizarse para cubrir los costes de la organización sin tener que aumentar las cuotas de los miembros para cubrirlos. Este colchón se denomina "reserva indivisible", porque es una reserva financiera que no puede dividirse ni distribuirse. Al mantener una reserva indivisible, la cooperativa no depende de las cuotas adicionales de los socios para cubrir los grandes costes (por ejemplo, reparaciones de emergencia, renovaciones de la propiedad): el valor de la propia propiedad se utiliza para mantenerla a perpetuidad, y las cuotas se cobran a un ritmo que permite mantener el estilo de vida cotidiano de las personas que viven en la propiedad. Este modelo de cooperativa se denomina "patrimonio común" y es aplicable más allá del sector de la vivienda.

Fundadores

En general, la mayoría de las cooperativas entrevistadas no habían visto la salida de sus fundadores. De hecho, muchos de los entrevistados eran fundadores y estaban interesados en recibir asesoramiento sobre cómo gestionar su propia salida de la cooperativa. Sólo una cooperativa entrevistada, Alchemy (Worker, EE.UU.), una tostadora de café y cafetería informó de que tenía un proceso explícito de salida de los fundadores, que sólo evolucionó después de que la cooperativa experimentara la primera salida -más o menos imprevista- de algunos de los fundadores. Otra cooperativa, Repaired Nations (MSC, EE.UU.), compartió que se esforzaba por no facilitar la salida de los fundadores de la cooperativa, sino por alejarlos de las funciones de liderazgo central, un tema relacionado que se trata con más detalle en la sección de temas clave sobre "Liderazgo".

Aviso previo e intención: La salida de dos de los tres fundadores de Alchemy (Worker, EE.UU.) se produjo de manera informal, en gran medida porque uno de los fundadores decidió quedarse y fue más o menos capaz de proporcionar la misma perspectiva histórica y la memoria institucional que los fundadores que se fueron se llevaron con ellos. Cuando el fundador que se quedó decidió dejar la cooperativa, señaló su intención con un año de antelación e involucró a los miembros que continuaban en un proceso gradual. Repasó lentamente casi todos los aspectos de las funciones de la organización con todos los miembros restantes, y se traspasó metódicamente tareas específicas, fragmentos de conocimientos adquiridos y relaciones. La cooperativa llevó a cabo una entrevista de salida con el fundador que documentaron, lo que probablemente haya captado cualquier problema o responsabilidad persistente que no se haya tenido en cuenta, y haya permitido compartir la memoria institucional general que no se asocia claramente con una tarea o función específica (es decir, la historia oral), además, proporcionó una oportunidad para que el fundador compartiera su sabiduría y las reflexiones que había adquirido a través de su experiencia en la cooperativa, y creó una sensación de cierre y marcó ritualmente un acontecimiento importante en la vida de la cooperativa.

Legado: En la entrevista de salida realizada por Alchemy (Worker, EE.UU.) y descrita anteriormente, el fundador saliente compartió una idea que tenía para una innovación de servicio en la cooperativa. Dada su experiencia y perspectiva, sugirió la puesta en marcha de un servicio de suscripción de café en grano, que el fundador saliente y la cooperativa comenzaron a establecer justo antes del último día del fundador en la cooperativa. Poco después de que se estableciera el servicio de suscripción y de que el fundador se marchara, la pandemia de COVID afectó a Estados Unidos y obligó a Alchemy a interrumpir el funcionamiento de su cafetería, su principal fuente de ingresos. Al mismo tiempo, el servicio de suscripción de café en grano de Alchemy despegó cuando la gente empezó a pedir café a domicilio. La cooperativa informó de que el servicio de suscripción es

lo que mantuvo a la cooperativa solvente y viable durante la pandemia, lo que les permitió finalmente reabrir las puertas de su cafetería. Dar a los fundadores salientes la oportunidad de destilar/compartir lo que han aprendido y permitirles dedicar parte de su tiempo de salida a pensar en el futuro de la cooperativa puede ser un gran regalo para los miembros restantes.

Memoria institucional

Tal vez el recurso más importante que hay que administrar durante la salida de los socios es lo que se suele denominar "memoria institucional", que es una abstracción que trata de dar cuenta del conocimiento del pasado de la organización, de su funcionamiento en el momento de la salida, de las historias generales que son representativas de las personas y las relaciones dentro del grupo, y de la cultura del grupo. Para las empresas cooperativas, un elemento clave y único de la memoria institucional es el cooperativismo, tanto su teoría como su expresión.

Relación con las instituciones y los ancianos: Tal y como se analiza en profundidad en las secciones de cuestiones clave "Relaciones de solidaridad" y "Relaciones de coerción", las relaciones con las instituciones y los mayores pueden suponer tanto retos como beneficios. La Cooperativa Campus Verde (MSC, Canadá) se diseñó específicamente para tener una relación especial con una institución educativa, y esencialmente existe dentro de la superestructura de la institución. Esta conexión con una institución que perdura mucho más tiempo que la permanencia de cualquier miembro en la cooperativa ha permitido a la cooperativa mantener con mayor facilidad su memoria institucional incluso ante la elevada rotación de miembros. La institución proporciona un lugar físico y un sistema en el que se puede registrar y preservar la información, y su inclusión de miembros individuales del profesorado en la cooperativa ayuda tanto a reclutar nuevos miembros estudiantes para que participen como a proporcionar una fuente de conocimiento y visión histórica accesible. Si un acuerdo de este tipo puede gestionarse sin paternalismo, es un campo de entrenamiento cooperativo ideal para que los jóvenes practiquen las habilidades cooperativas en un entorno de "bajo riesgo" en el que su sustento o sus ahorros no están en juego.

Mentalidad de paso de antorcha: En muchas cooperativas de jóvenes que experimentan una transición de miembros, puede producirse una rápida sucesión de estilos de liderazgo, prioridades organizativas y prácticas culturales cuando no hay coincidencia entre los líderes o las generaciones de miembros. Si no existe una tradición de continuar el trabajo iniciado por los miembros anteriores, la consecuencia más común es una cooperativa que empieza repetidamente nuevas iniciativas y no las termina. El ICYC (Red, Asia-Pacífico) había experimentado este preciso fenómeno durante gran parte de su vida hasta hace relativamente poco tiempo, cuando el presidente se comprometió explícitamente a averiguar lo que había sucedido en el pasado, determinando lo que podía continuarse, lo que se había completado con éxito y las iniciativas que estaban más allá de la capacidad del Comité. Para apoyar este proceso en el futuro, se desarrollaron prácticas de documentación, incluyendo una presencia en línea y un blog. El presidente se refiere a esto como una práctica de liderazgo de "paso de la antorcha", que es un concepto derivado de las antiguas carreras de relevos en las que se pasaba una antorcha entre los corredores, y considera que -cuando se hace explícito- puede ayudar a las cooperativas juveniles a sobrevivir a lo largo del tiempo y a los cambios de liderazgo.

Miembros persistentes: Dos cooperativas de trabajo asociado, Red Root (Filipinas) y Knowledge Worker (Dinamarca), ambas tienen miembros fundadores o más veteranos que sólo participan ocasionalmente en sus cooperativas, en esencia han salido parcialmente de la cooperativa. En el caso de Knowledge Worker, esto se puede gestionar porque no pagan salarios, sino que pagan por proyecto en el que trabaja un miembro, lo que permite a los trabajadores ir y venir de la cooperativa. Red Root también estructura su trabajo en función de cada proyecto, lo que permite a algunos miembros trabajar a tiempo parcial o sólo cuando es necesario. Ambas cooperativas se han beneficiado de tener miembros de larga duración que siguen afiliados a la cooperativa y son accesibles para proporcionar información histórica o conocimientos. Sin embargo, la gestión de la influencia de estos socios en la cooperativa puede ser complicada. Red Root informa de que tiene una cultura fuerte que limita la influencia de los miembros persistentes en la organización, y mantienen su cultura fuerte mediante un riguroso proceso de entrada para los nuevos miembros. Dentro de Knowledge Worker, este equilibrio no se gestiona de forma tan estricta como en Red Root. Hay veces que existe resentimiento entre los miembros más antiguos y los más jóvenes en Knowledge Worker -específicamente cuando los miembros más antiguos expresan opiniones fuertes sin trabajar tanto en el día a día de las cooperativas como los miembros más nuevos. La solución parece ser una mejor comunicación sobre el papel/responsabilidades de los miembros más antiguos, ya que es difícil responsabilizar a los individuos de una cultura organizativa si no participan en el mantenimiento de esa cultura diariamente y/o los elementos clave de la cultura no son consistentes a lo largo del tiempo. Dicho esto, estas salidas escalonadas de miembros y fundadores pueden ser una forma suave y estratégica de preservar la cultura cooperativa y la memoria institucional.

Superposición de liderazgo: En el caso de las cooperativas de jóvenes con límites de edad específicos para la participación (por ejemplo, entidades de gobernanza del movimiento como comités y redes), es muy común que una persona joven sea elegida para desempeñar un papel de liderazgo titular (por ejemplo, presidente, director) durante los últimos años de su mandato en la organización. En estos casos, el solapamiento entre los antiguos y los nuevos dirigentes no suele producirse o se prolonga durante un periodo de tiempo muy limitado, ya que el dirigente suele abandonar la organización cuando envejece al final de su mandato. En el Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud), han experimentado casualmente un solapamiento durante el transcurso de dos transiciones de liderazgo. El presidente del Comité de la Juventud dirige la red de la juventud y sirve en el Consejo de Administración de la ACI como representante de la juventud. Como resultado de esta última responsabilidad, el primer solapamiento de liderazgo se produjo porque el presidente saliente pasó a trabajar para el presidente del Consejo de Administración de la ACI, lo que le permitió estar presente en las reuniones del Consejo y apoyar al nuevo presidente del Comité de la Juventud respondiendo a cualquier pregunta, explicando la política y proporcionando apoyo moral. Esto fue especialmente importante dado que la red estaba en sus primeros años de existencia en el momento de la transición. Durante la pandemia de COVID, el presidente que anteriormente se beneficiaba de la superposición de liderazgo ahora está consiguiendo proporcionar eso al presidente entrante debido a que las reuniones en las que el presidente del Comité de la Juventud es aprobado por el Consejo de Administración de la ACI más grande se han pospuesto. Los solapamientos de liderazgo coincidentes han resultado tan beneficiosos hasta la fecha, que el presidente saliente tiene la intención de tratar de institucionalizar el solapamiento de liderazgo como parte de su legado de liderazgo dentro de la red, que cree que ayudará a garantizar una fuerte continuidad cultural y ayudará a mantener las iniciativas plurianuales.

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de la "transición de la membresía" " en una cooperativa es la siguiente

CULTURA COOPERATIVA

La entrada de cada nuevo miembro y la salida de cada miembro que se va cambia la cultura de una cooperativa porque las personas y la forma en que se relacionan con los demás, con su trabajo y con el mundo conforman la cultura. En consecuencia, quiénes participan en un momento dado definen si la cultura de una organización es o no cooperativa, no la estructura, ni la política, ni el nombre. La cultura cooperativa depende totalmente de las personas y de sus relaciones. Si las transiciones de los miembros no se gestionan bien, es posible que se incorporen a la organización personas no cooperativas, o que no se les eduque suficientemente en el cooperativismo o en el propósito de la organización. Ambas cosas pueden provocar la degradación de la cultura cooperativa dentro de la organización, lo que puede ser el principio del fin de una cooperativa.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

"Una persona se hace persona más por educación que por nacimiento" (Arizmendiarieta, 1999, 43). La entrada de un socio en una cooperativa es uno de los momentos de educación cooperativa más esenciales para esa persona, ya que informa sobre cómo encarnará el cooperativismo y, posteriormente, cómo dará forma a la cooperativa a través de su participación. Cuando un socio sale de una cooperativa, es uno de los momentos educativos más esenciales para la cooperativa, ya que puede conocer el impacto que ha tenido en un socio y puede demostrar la salud y la sostenibilidad de la cooperativa cuando los socios se llevan

consigo la memoria institucional y la experiencia al marcharse. Tanto la entrada como la salida de los socios de una cooperativa pueden ser oportunidades educativas clave que apoyan la función de la cooperativa, si se tratan como tales.

ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

Las estructuras y los procesos que determinan la transición de los socios, como el tiempo que pueden permanecer en la cooperativa, el solapamiento de los mandatos de los dirigentes, la duración y la intensidad del proceso de solicitud, etc., influyen en gran medida en lo que se pierde o se gana con cada transición de los socios. Además, la capacidad de recuperación de los sistemas ante los cambios de los socios, en concreto la accesibilidad o la facilidad de aprendizaje de los sistemas y estructuras de una cooperativa, es un fuerte indicador de si una cooperativa puede sobrevivir a los ciclos de vida y a la rotación de socios. Por último, el hecho de que una cooperativa sea capaz de adaptar su estructura y sus sistemas a las necesidades y objetivos cambiantes de sus socios a medida que éstos cambian con el tiempo es un indicador de si una cooperativa tiene éxito en su objetivo principal de satisfacer las necesidades de los socios.

Educación y formación



■ ■ *Es más fácil educar a un joven que reformar a un adulto.*

Padre José Arizmendiarieta

CONTENIDO

- RESUMEN
- RAISON D'ÊTRE (Razón de ser)
- UN/LEARNING
- HOMO COOPERATIVUS
- EDUCACIÓN COMO SOLIDARIDAD Y CUIDADO

RESUMEN

La calidad de la educación de los coopyouths predice la calidad del futuro del Movimiento Cooperativo. Lo que se les enseña a los coopyouth hoy, lo manifestarán hoy y durante muchos días. "Educación, Formación e Información", el 5º Principio dentro de la Identidad Cooperativa, es testimonio de la centralidad de la educación dentro de la teoría y la práctica cooperativa. De hecho, la educación es considerada por muchos cooperativistas, incluido el Padre Arizmendiarieta, como la *razón de ser* de cualquier cooperativa: educar a las personas para que trabajen y se relacionen cooperativamente en todos los aspectos de su vida. Sin embargo, la tarea de la educación cooperativa se ve dificultada en la sociedad moderna, ya que va en contra de los valores y las técnicas de la mayoría de los modelos educativos de todo el mundo, que Arizmendiarieta describe como "altamente antagónicos a las afirmaciones comunitarias". Al tiempo que consienten y fomentan las posiciones individualistas, tienen profundas reservas ante las propuestas de libertad y solidaridad humana" (1999, 114).

Como complemento a esta sección, revisar la definición de "Educación" en la sección del glosario "Definiciones" puede ayudar a orientarse hacia el concepto más radical y amplio de

RAISON D'ÊTRE

El padre Arizmendiarieta fue uno de los principales pensadores que defendió que las cooperativas son, en su esencia, instituciones educativas que enseñan a las personas a ser "homo cooperativus". Dicho de otro modo, consideraba que las cooperativas son lugares donde las personas pueden realizar y actualizar plenamente su potencial de una manera que apoya una nueva concepción del mundo como una mancomunidad cooperativa. Sus suposiciones han dado sus frutos, ya que la propia estructura de Mondragón, la mayor federación de cooperativas de trabajo asociado del mundo, empezó y sigue siendo, en su esencia, una escuela. Aparte de desarrollar cooperativas en torno a una institución educativa, como ha hecho Mondragón, hay una variedad de formas más sencillas de integrar la educación en la función diaria de una cooperativa de manera que la oriente como la "razón de ser" de la cooperativa, así como para sostener la cooperativa incluso cuando otros aspectos del funcionamiento de la organización se ralentizan o se vuelven difíciles.

UN/LEARNING

La cita que encabeza esta sección, "Es más fácil educar a un joven que reformar a un adulto", habla de dos procesos que son elementos necesarios de la educación contemporánea: aprender y desaprender. Ambas caras de esta misma moneda de la educación requieren vulnerabilidad y apertura por parte del desaprendizaje, que necesariamente se ven apoyadas por entornos de desaprendizaje que se sientan lo suficientemente seguros como para que una persona se sienta cómoda expresando que no sabe o no entiende algo, así como solicitando y recibiendo aportaciones de otros para ayudarles a desaprender. La cultura de una cooperativa, junto con sus prioridades declaradas, determinan en gran medida si un entorno organizativo es lo suficientemente adecuado para el des/aprendizaje. Como se ha indicado, el proceso de desaprender puede ser comprensiblemente más difícil que el de aprender, ya que implica un complejo trabajo emocional además de procesar formas de información externa. El trabajo interno de desaprender exige que una persona acepte que algo que creía cierto es incorrecto, que fue engañada a sabiendas o sin saberlo por un profesor o cuidador y, en muchos casos, que algo que consideraba cierto o moral es en realidad totalmente falsa o poco ética. El tiempo que una persona ha mantenido una determinada creencia y el grado de confianza en la persona o institución que le proporcionó la información inicial son dos factores clave que influyen en el nivel de dificultad de un determinado proceso de desaprendizaje. Una de las mayores batallas dentro del trabajo cooperativo, que algunos pueden no estar todavía preparados para emprender, es la de desaprender y liberar creencias y marcos que están excesivamente representados en la sociedad mayoritaria y que son perjudiciales para la identidad cooperativa. Dada la realidad de que tanto el aprendizaje como el desaprendizaje deben tener lugar, es responsabilidad de las cooperativas crear un entorno suficientemente seguro para esos procesos educativos, así como reconocer sus propias limitaciones para apoyar eficazmente ciertos procesos de aprendizaje y desaprendizaje, que informan fuertemente las decisiones sobre los nuevos miembros y las prioridades de aprendizaje de la organización.

Desaprender el capitalismo para imaginar más allá

La gran mayoría del mundo actual ha aprendido a relacionarse con los demás y a trabajar dentro del capitalismo. Como resultado, la sociedad ha sido educada colectivamente -en mayor o menor medida- con información y métodos que se conforman según los valores del individualismo, la sensación de que el mundo es una meritocracia equitativa, la idea de que la competitividad es una virtud y que la riqueza material hace a una persona digna de respeto y cuidado. Desaprender las costumbres y normas que se nos han inculcado a través del "realismo capitalista", un concepto que se describe con más detalle en la sección "Palabras sucias", es una tarea especialmente esencial, difícil y continua en el esfuerzo por transformar nuestras comunidades en sociedades cooperativas libres de coerción y opresión.

HOMO COOPERATIVUS

Una tarea frecuente y específica de desaprendizaje relacionada con el proceso de educación, en sí mismo, es reajustar las prioridades en torno a qué habilidades son más importantes para nuestro trabajo dentro de las cooperativas. La sociedad en general y, a veces, el movimiento cooperativo, se centran en gran medida en el razonamiento "racional" y las habilidades técnicas. Aunque esto está cambiando en muchos rincones del movimiento, en muchas formaciones sobre desarrollo cooperativo es más probable encontrar una sesión sobre "Planificación empresarial" que sobre "Dinámica de grupo", aunque esta última es, sin

duda, fundamental para que cualquier plan de operaciones empresariales tenga éxito. Además, las habilidades como las que se enseñan en el contexto de la dinámica de grupo -por ejemplo, la regulación emocional, la gestión de relaciones equitativas- se denominan con frecuencia "habilidades blandas", lo que hace dudar de lo verdaderamente desafiantes que pueden ser estas cosas y de lo esenciales que son para la salud de una cooperativa. En última instancia, estas habilidades blandas son las que se requieren para que alguien sea un individuo cooperativo, o "homo cooperativus", y a menudo requieren desaprender los enfoques inadaptados de las emociones y las relaciones. Este desaprendizaje en los contextos convencionales, conformados por el individualismo y el "profesionalismo", queda relegado a la vida personal del individuo, mientras que el cooperativismo llama a las personas a considerar este trabajo como un imperativo colectivo. La sección de temas clave sobre "Cultura cooperativa" explora la distinción dominante entre lo "personal" y lo "profesional" en el contexto del cooperativismo. "Enseñar sólo la forma correcta de comportarse de las personas entre sí, sin enfrentarse a su egoísmo, es como arar el mar" (Arizmendiarieta, 1999, 40).

LA EDUCACIÓN COMO SOLIDARIDAD Y CUIDADO

Si bien gran parte del discurso en torno a la educación y la formación cooperativa se centra en la educación dentro de las cooperativas y el movimiento, la educación del público en general es a la vez la forma en que crece el movimiento cooperativo, así como una forma importante de hacer realidad el sexto principio de "cooperación entre cooperativas" y el séptimo de "cuidado de la comunidad". Muchos de los esfuerzos actuales de construcción del movimiento y de divulgación cooperativa tienden a adoptar un enfoque más parecido al del marketing que al de la educación, lo que es una función del "realismo capitalista", ya mencionado anteriormente.

En cambio, al considerar la educación como una forma de solidaridad y cuidado, los cooperativistas tienen la oportunidad tanto de enseñar a otros con los que son solidarios cómo cooperar, como de educar a sus vecinos y miembros de la comunidad en lo que son capaces de hacer a través del cooperativismo.

La educación, un concepto y una actividad absolutamente centrales para la teoría y la práctica cooperativa dentro de las organizaciones cooperativas, es una expresión de solidaridad y cuidado cuando se promulga más allá de los parámetros arbitrarios de la empresa cooperativa individual en las comunidades de una cooperativa, en general. Esto habla, una vez más, de cómo el cooperativismo no es sólo una lista de control para una organización, sino que es una filosofía integral que habla del comportamiento individual y de todas las relaciones entre los seres humanos y con el mundo en el que viven.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Venta al por mayor y al por menor (textiles de comercio justo)	Canadá	América

Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Comité Regional de Juventud (CRJ)	Red	Gobernanza	-	América
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield	Usuario	Vivienda	Reino Unido	Europa
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Folklore de la madera	Multi-participaciones	Servicio (Educación)	Reino Unido	Europa

RAISON D'ETRE

Al igual que Arizmendiarieta hizo de la educación un elemento central de Mondragón, la práctica de incorporar la educación a la función diaria de la cooperativa fue una práctica muy común entre los cooperativistas entrevistados. Algunas de las estrategias utilizadas entre las cooperativas evolucionaron a partir de un diseño intencional y explícito, mientras que otras emplean estrategias que son expresiones más orgánicas e intuitivas de la cultura de su cooperativa.

Asamblea General Como Educación y Comunicación

Vio.me (Trabajador, Grecia), que organiza asambleas generales diarias, concibe ese espacio no sólo como un lugar de gobierno o de coordinación operativa, sino también como un lugar en el que se comparte fácilmente la educación y la información. En la práctica, esto puede consistir en que un trabajador comparta con otros aspectos de sus tareas con los que los demás no están familiarizados, en que un individuo relate un problema que afecta a la comunidad en general, en un debate de grupo sobre una posible oportunidad, o en otras formas de educación e intercambio de información pasivos. De este modo, la cooperativa no divide sus actividades en categorías ordenadas como gobierno, operaciones, formación, etc. Esto puede ser increíblemente eficiente, ya que estas actividades varían constantemente en la cantidad de tiempo y enfoque que requieren. En cambio, la cooperativa se reúne al menos una vez al día para dar espacio a todas las actividades de su cooperativa, según sea necesario. Estas asambleas generales sirven para educar a los miembros en todos los aspectos de la función de la cooperativa, formar informalmente a los trabajadores en otras tareas y cultivar una cultura de comunicación coherente y responsable.

La educación como trabajo

Las descripciones de las funciones de todos los trabajadores de Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) incluyen la participación en los skillshares programados regularmente entre todos los miembros. En el

transcurso de los intercambios de conocimientos, cada miembro debe presentar o enseñar un tema de su interés, que puede estar relacionado con sus proyectos de trabajo actuales, aunque no necesariamente. Además, se anima a cada trabajador a dedicar un día a la semana de trabajo a formarse en general y para sus proyectos de trabajo. Esta medida no llega a compensar directamente a los trabajadores por el tiempo que dedican a la autoformación, ya que los trabajadores ganan dinero en función de la finalización de los proyectos; sin embargo, tiene el doble propósito de incorporar la educación a las normas culturales de la cooperativa, así como de empezar a difuminar las fronteras entre el desarrollo profesional y el personal. Esto refleja los conceptos cooperativos de "trabajo" y "educación" definidos por el padre Arizmendiarieta, esbozados en la sección de definiciones de "Las palabras significan cosas". Es importante señalar que este proceso de desdibujamiento de lo profesional y lo personal también puede verse en las empresas no cooperativas (por ejemplo, las empresas de economía colaborativa: "¡trabaja desde tu propio coche!"); sin embargo, las motivaciones y los impactos son bastante opuestos a los de las empresas cooperativas. En los negocios motivados por el beneficio, la vida laboral de uno empieza a colarse en su vida personal, incluso hasta el punto de la explotación - teniendo que pagar por algunas de sus infraestructuras básicas de trabajo (por ejemplo, mantener el vehículo personal para usarlo como Uber, la instalación de la oficina en casa) que ha sido históricamente la carga financiera y administrativa de tales cosas. Dentro de los trabajadores del conocimiento, el trabajo y el estudio del desarrollo personal es, en cambio, invitado y apoyado por el lugar de trabajo, sin que ello afecte a la vida doméstica, al tiempo personal o suponga un coste para el afiliado.

La educación sostiene

Albanyan (Usuario, Nigeria), una cooperativa de ahorro y crédito considera que la educación es el propósito más fundamental de su trabajo cooperativo que persiste sin importar las circunstancias. En el momento de su entrevista para esta caja de herramientas, la cooperativa no disponía de suficiente capital para operar y, por lo tanto, en gran medida no tenía tareas administrativas ni responsabilidades organizativas. Sin embargo, seguían reuniéndose semanalmente para aprender unos de otros, así como de un mentor mayor de su comunidad. Algunas definiciones de empresa cooperativa que prevalecen hoy en día y que vinculan el cooperativismo únicamente con el intercambio fiscal excluyen a Albanyan de ser una cooperativa, ya que no está "realizando negocios" de forma activa; sin embargo, dentro de la perspectiva de la cooperación de los jóvenes, su cooperativa es legítima y siguen cooperando. Aquellas definiciones limitadas del cooperativismo que excluyen a Albanyan y a muchas otras cooperativas lo hacen al suscribir una "ontología empresarial", un elemento del "realismo capitalista" esbozado tanto en la sección "Ismos" como en la sección "Palabras sucias" del glosario.

UN/LEARNING

Mantener un entorno en el que se apoyen los procesos de aprendizaje y desaprendizaje tanto de los individuos como de la cooperativa, como colectivo, ha sido abordado por la coopyouth de diversas formas que van desde la mentalidad colectiva hasta las estructuras o procesos codificados. En la cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield (usuario, Reino Unido), se entiende explícitamente que todas las funciones son puestos de desarrollo de habilidades y que la cooperativa debe esperar estar constantemente educando a sus miembros en todo momento. Esta cultura educativa está garantizada por el principio de que los miembros deben ser habilitados para ocupar determinados puestos no porque posean las habilidades o la experiencia más relevantes, sino casi lo contrario: la persona más cualificada es la que más quiere aprender a hacer el trabajo.

Esto es totalmente contrario a la forma en que las empresas capitalistas llevan a cabo la contratación o la distribución del trabajo, así como a la forma en que muchas organizaciones -convencionales y cooperativas, por igual- conciben los roles de liderazgo determinados por la elección que sitúa la experiencia existente como calificaciones para el liderazgo. La SSHC, en el momento de la entrevista, era una cooperativa muy pequeña de cuatro miembros que vivían juntos todos los días. Esto es importante, ya que el tamaño y el nivel de intimidad de la cooperativa son especialmente propicios para el entorno seguro que requiere este modelo de liderazgo para tener éxito, mientras que las cooperativas más grandes y/o menos íntimas pueden requerir medidas adicionales y/o más formales para lograr la misma cultura de promoción de la educación y la cooperación con éxito.

Entorno protegido

Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) es una cooperativa mucho más grande que SSHC, pero también percibe que sus funciones de liderazgo -en concreto las que desempeñan los estudiantes universitarios- son experiencias educativas destinadas a desarrollar habilidades en lugar de aprovecharlas. El objetivo declarado de la cooperativa es, ante todo, la educación, lo que, según señalan,

facilita un entorno "protegido" en el que las personas pueden sentirse más liberadas -por ejemplo, capaces de cometer errores- en sus procesos de aprendizaje, en lugar de que los miembros teman que su falta de conocimientos pueda hacerles peligrar un resultado financiero. Aunque la cooperativa tiene que mantener un balance financiero, dado el propósito de la organización, las funciones fiscales de la cooperativa están subordinadas a las educativas. Esta sensación de seguridad no es ciertamente posible para todas las cooperativas, ya que la GCC cuenta con un grado de apoyo institucional de su universidad de acogida en el que pueden confiar en caso de dificultades.

Además, si las funciones fiscales de la cooperativa cesaran, los cursos universitarios asociados sobre cooperativismo seguirían existiendo. Dicho esto, la cultura capitalista ha subvertido el valor de las personas y la autoestima de los individuos de una manera tan extrema, que toda cooperativa tiene la responsabilidad de reafirmar la importancia del individuo como equivalente a las prioridades financieras.

Al hacerlo, no sólo se restablecen valores perjudiciales para la supervivencia de la humanidad, sino que es un requisito para el aprendizaje en una cooperativa para que una persona considere el desarrollo personal y relacional como más importante que el dinero. Aunque algunos podrían tachar este sentimiento de excesivamente idealista, se trata de un ideal hacia el que el cooperativismo se esfuerza con medidas pragmáticas.

"Formación en el puesto de trabajo

Al igual que la compartimentación del aprendizaje únicamente con las instituciones educativas, muchas formas convencionales de educación consideran que el aprendizaje es una actividad pasiva en lugar de activa, o se centran en *observar* en lugar de *hacer*. El aprendizaje por observación tiene su momento y su lugar, y puede ser eficaz para difundir información, pero no es tan empoderador como una experiencia educativa que permita a una persona poner en práctica lo que está aprendiendo. El Youth Cooperative Hub (MSC, Sudáfrica) gestiona esencialmente su organización como un gran programa educativo a través del cual los miembros pueden obtener formación "en el trabajo". Aunque esto puede sonar similar a las prácticas convencionales no remuneradas que son altamente explotadoras, la distinción radica en que los miembros están trabajando dentro de su propia cooperativa que controlan y de la que se benefician. Además, las prácticas convencionales no remuneradas suelen enmarcarse como experiencias que pueden ayudar a un joven a conseguir un trabajo teórico en el mercado abierto, mientras que las experiencias de prácticas que ofrece YCH para ellos mismos son, en cambio, una garantía de avance en su liderazgo y en su papel dentro de la cooperativa. Los que trabajan como becarios adquieren la suficiente confianza y están equipados con las habilidades necesarias para asumir con facilidad las funciones de liderazgo administrativo y de gobierno dentro de la cooperativa.

Entrenamiento de amigos

En Woodcraft Folk (MSC, Reino Unido), que trabaja para educar a niños y jóvenes en el cooperativismo, utilizan un enfoque de sistema de compañeros para formar a los miembros sobre cómo desempeñar diferentes funciones y completar tareas dentro de la organización. A menudo, un miembro mayor trabaja con un miembro más joven para explicarle cómo funcionan las cosas dentro de la cooperativa, lo que permite una experiencia de formación más íntima en la que es probable que una persona se sienta más cómoda haciendo preguntas o intentando hacer cosas por primera vez. Este sistema de formación también refuerza la cultura de la cooperativa al fomentar las relaciones intergeneracionales dentro del grupo, que de otro modo no se habrían desarrollado.

Entrenamiento cruzado

Red Root (Trabajador, Filipinas) ha dado un paso pragmático para subvertir su cuenta de resultados financieros al desarrollo de sus miembros, y podría decirse que también ha aumentado su viabilidad financiera a lo largo del tiempo mediante la práctica de la formación cruzada, una vuelta de tuerca a la formación de los compañeros. En las empresas convencionales, los títulos y las descripciones de los puestos de trabajo suelen ser relativamente estáticos: las personas son contratadas para ocupar un único puesto con unas responsabilidades determinadas. Una de las razones de esta estrategia es el coste teóricamente asociado a la formación de los trabajadores en nuevas áreas de trabajo. En estos casos, se invoca un paradigma de "experto" en el que el avance "vertical" (por ejemplo, un trabajo similar con más responsabilidad, como un mayor presupuesto o número de subordinados) es la mayoría de las veces la única forma de desarrollo profesional accesible y a través de la cual uno se convierte en experto en una única área de trabajo. Esto se ve reforzado en la mayoría de las instituciones educativas convencionales, que suelen exigir a los individuos que se especialicen en un campo a medida que avanzan en sus estudios, con lo que suelen dedicar una gran cantidad de tiempo y dinero a una única función social. El rechazo del paradigma del experto no niega la necesidad de especialización en determinados campos o tareas, sino que hay oportunidades de formación cruzada en todos los niveles de formación y experiencia. Red Root hace que

sus miembros se formen en cualquier puesto, desde la facilitación de reuniones hasta el manejo de una cámara, lo que, según informan, es uno de los mayores atractivos para los nuevos miembros. En la industria creativa y multimedia en la que trabaja Red Root, informan de que se trata de una práctica muy inusual y muy valiosa para sus miembros, ya que la formación en el uso de tecnología especial o de habilidades muy especializadas suele requerir una formación costosa y que requiere mucho tiempo en instituciones formales. De este modo, Red Root ofrece a sus miembros una formación que de otro modo tendrían que pagar. Invertir en el aprendizaje de un oficio o una tecnología cuando aún no se sabe si se va a disfrutar o tener éxito en ello es arriesgado para los que pueden, e imposible para muchos sin recursos suficientes. En una empresa cooperativa de formación cruzada, se puede formar "lateralmente" y aprender a desempeñar cualquier función en una organización o proyecto. Esto permite a las personas descubrir habilidades e identificar el tipo de trabajo que más disfrutan. Mantiene el dinamismo y el atractivo del trabajo, intercalando esencialmente el "trabajo" con el "estudio", lo que desbarata la noción de que alguien va a la escuela para trabajar en un empleo durante el resto de su vida y refuerza que la existencia es un proceso satisfactorio de desarrollo y aprendizaje constantes. "El trabajo y el estudio deben ir de la mano. Nunca debemos despreciar las posibilidades de quienes trabajan, ni subestimar las opciones laborales de quienes se estancan en sus estudios, o se cansan de ellos. Si queremos que nuestras comunidades no tengan fisuras, debemos ofrecer igualdad de oportunidades continuamente a lo largo de la vida" (Arizmendiarieta, 1999, 50). Además, Raíz Roja es entonces una cooperativa más ágil y adaptable, ya que cuenta con cualquier número de miembros equipados para satisfacer cualquier necesidad que surja, en lugar de tener que rechazar oportunidades o retrasar proyectos para esperar a que un miembro debidamente formado tenga tiempo para dedicarse a un proyecto.

Desaprender el capitalismo para imaginar más allá

Otro aspecto del desaprendizaje, reclamado por coopyouth en dos declaraciones (2014, 2015), implica la expulsión de la "educación bancaria" de nuestros espacios cooperativos. Esta forma de educación se llama "bancaria", porque concibe el conocimiento como algo que es depositado unilateralmente por otra persona con más valor que el estudiante - en lugar de como un proceso compartido y equitativo de descubrimiento crítico. La Coopyouth obliga al Movimiento Cooperativo a utilizar estilos de educación participativa que reflejan, en sí mismos, los valores de la cooperación. Aunque existen diferentes tradiciones y prácticas de educación participativa en las distintas culturas, la Educación Popular es una tradición de Brasil que encarna el cooperativismo.

- Desafiar la lógica capitalista: La mayor parte del desaprendizaje que se lleva a cabo en las cooperativas tiene que ver con las "habilidades blandas" que se analizan a continuación, sin embargo, una de las estrategias para llevar a la gente en el proceso de desaprendizaje dentro y fuera de su empresa cooperativa es vivir con el ejemplo.

Vio.me, un fabricante de productos de limpieza ecológicos, lleva a cabo una labor educativa en la comunidad local que capacita a la gente para fabricar ellos mismos los mismos productos que venden, para que no tengan que comprarlos. Esto va en contra de la lógica capitalista convencional hasta el punto de que podría parecer absurdo, incluso a los ojos de los cooperantes. Sin embargo, es más bien una expresión plena de la identidad cooperativa en una empresa, ya que deja claro que Vio.me no existe para ser un negocio y ganar dinero, sino para servir a la comunidad y hacer del mundo un lugar mejor y más cooperativo.

HOMO COOPERATIVUS

Enseñar a las personas a ser autosuficientes y a ser capaces de mantener buenas relaciones es fundamental dentro de la educación cooperativa y, desde la perspectiva de Repaired Nations (MSC, EE.UU.), la enseñanza de habilidades emocionales y relacionales es similar a la razón de ser de su cooperativa, ya que se esfuerzan por reparar los daños de la opresión sistémica y el trauma que, en última instancia, repercute en el sentido de uno mismo y en su conexión o falta de ella con la comunidad más amplia.

La comunicación es la clave

Un elemento básico de la autosuficiencia y las relaciones equitativas es la capacidad de comunicación. En concreto, comunicar las necesidades y los deseos de forma compasiva, transparente y no perjudicial para ninguna de las personas implicadas. Muchos conflictos interpersonales surgen de los problemas de comunicación

- malentendidos debidos a la elección de palabras, a dar por supuesto que se ha entendido cuando no se ha conseguido, o incluso a asumir que la comunicación no es necesaria. Este tipo de problemas de comunicación se agravan cuando se producen diferencias culturales o de experiencia, lo que puede

equivaler a que las personas hablen diferentes dialectos del mismo idioma, lo que requiere cierto nivel de traducción o mediación. Con este fin, Gencisi (Trabajador, Turquía) hace participar regularmente a sus miembros en una formación sobre comunicación no violenta, que ayuda eficazmente al grupo a armonizar sus diversos estilos de comunicación proporcionándoles normas o herramientas compartidas para ayudar a la comunicación por encima de las diferencias. Dado que cada cooperativa tiene su propia cultura, creada por sus miembros a través del proceso de relación entre ellos, garantizar que los miembros compartan La cultura de la comunicación es imprescindible para apoyar la función del grupo.

Emociones y relaciones

La gestión de las emociones y las respuestas a los acontecimientos y las personas es un proceso de aprendizaje no lineal y permanente. El aprendizaje de la regulación emocional suele basarse más en el ensayo y error experimental que en la teoría, es decir, es algo que se aprende haciendo y no leyendo en un libro. Las cooperativas, que tratan de facilitar relaciones sólidas capaces de resolver y reparar conflictos, son lugares ideales en los que puede tener lugar este tipo de aprendizaje personal en colaboración con otros.

Además, las cooperativas en las que los miembros individuales gestionan bien sus emociones ante el estrés y el trauma son mucho más resistentes ante los cambios o desafíos organizativos. Sin embargo, dado que este tipo de desarrollo personal suele considerarse "privado", no hay muchos modelos sobre cómo nutrir colectivamente el autocrecimiento de los demás. Master Minds (Productor, Botsuana) adopta un enfoque muy directo para abordar la salud emocional y relacional individual en su cooperativa, haciendo que sus miembros participen en una formación sobre dinámica de grupo una vez cada tres meses. La cooperativa realiza la formación con regularidad porque reconoce su relación con la salud general de su cooperativa. Además, el apoyo programado con regularidad responde bien al hecho de que ni el autocrecimiento ni los conflictos ocurren de forma lineal que en última instancia logre algún tipo de conclusión, lo que significa que las necesidades de apoyo de la cooperativa y de los miembros individuales cambian de un mes a otro.

Educación, no mediación

Red Root (Trabajador, Filipinas) adopta un enfoque similar al identificar las áreas de su trabajo cooperativo que generan o tienden a generar conflictos y desafíos relacionales (por ejemplo, la toma de decisiones), que luego priorizan para la formación general de todos los miembros. De este modo, la cooperativa puede abordar cualquier problema existente o potencial dentro de su grupo como una necesidad educativa compartida, en lugar de como un conflicto interpersonal que es responsabilidad únicamente de los individuos implicados. Red Root utiliza esta táctica para evitar personalizar los problemas y, por lo tanto, provocar potencialmente respuestas emocionales estresantes de los individuos. Para ellos, esto no significa ignorar o tapar las dinámicas interpersonales, sino que descubren que son más eficaces a la hora de superar los conflictos y, con el tiempo, se vuelven más resistentes a los desafíos cuando el conflicto se ve como una cuestión comunitaria para la que la educación es una forma de atención.

LA EDUCACIÓN COMO SOLIDARIDAD Y CUIDADO

Una reflexión particularmente conmovedora sobre la educación como solidaridad y cuidado vino de Woodcraft Folk (MSC, Reino Unido), que compartió que consideran que sus programas cooperativos que sirven a los niños son su principal contribución a los esfuerzos de transformación social a gran escala. Más concretamente, creen que, al educar a los más jóvenes en los valores del cooperativismo, o -en cómo ser un homo cooperativus, están ayudando a construir un mundo libre de coerción y opresión al enseñar a cada joven a ser un individuo cooperativo y a tener relaciones cooperativas durante el resto de su vida, lo que se extiende mucho más allá de su participación en una sola cooperativa.

Cuidado del ecosistema de impacto

Ventanilla (Obrero, México) considera que educar a otros sobre su cooperativa y el trabajo de restauración ecológica es una responsabilidad inherente, así como una expresión tanto del Quinto Principio de "Educación, Formación e Información" como del Séptimo Principio de "Cuidado de la Comunidad". Para ello, invitan a investigadores y estudiantes externos a visitarles para que trabajen con ellos y aprendan de primera mano cómo y por qué hacen lo que hacen: restaurar y mantener los ecosistemas que sustentan la vida humana, animal y vegetal de su comunidad. Al enseñar a personas de todo el mundo a sanar la relación que los seres humanos tienen con su entorno natural y dentro de él, Ventanilla está enseñando esencialmente a la gente cómo es el cooperativismo más allá de las relaciones humanas y los sistemas sociales. La extensión del cooperativismo a las relaciones humanas con la flora y la fauna suele ser en la práctica cooperativa, hasta el punto de que los cooperativistas de las Américas pidieron en su día a la Alianza

Cooperativa Internacional que nombrara y definiera específicamente la obligación cooperativa de practicar la sostenibilidad medioambiental dentro de la Identidad Cooperativa.

Construcción del movimiento

El CRJ (Red, Américas) comenzó a crear programas de educación de cara al exterior en forma de entrevistas de veinte minutos con cooperadores que luego publicaban en Internet, como medio para educar a los cooperativistas existentes y a los jóvenes, en general, en cuanto al trabajo de los cooperativistas en la región. El movimiento cooperativo intergeneracional de las Américas reconoció el valor del programa educativo del CRJ, y se conectó con el CRJ y trabajó con ellos para ampliar la exitosa serie de entrevistas. Ahora los esfuerzos del CRJ para construir y fortalecer el movimiento cooperativo en la región probablemente serán aún más exitosos.

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de "Educación y Formación" en una cooperativa son las siguientes

CULTURA COOPERATIVA

La centralidad e importancia de la educación en una cooperativa es un fuerte indicador de la salud de la cultura en el grupo. La educación se considera la razón de ser de una cooperativa, su razón de ser, hasta el punto de que tiene prioridad sobre las cuestiones fiscales. Este tipo de prioridad de "las personas por encima de los beneficios/superávit", que es a la vez pragmática e idealista, es un fuerte rechazo de la cultura del capitalismo y, en su lugar, una insistencia en una cultura cooperativa. Además, dado que la cultura se crea y se moldea continuamente por las personas dentro de la cooperativa y sus relaciones, la educación sobre los métodos cooperativos de comunicación y regulación emocional son fundamentales para salvaguardar y fortalecer la cultura cooperativa.

ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

Si la educación es la razón de ser de una cooperativa, tiene que estar integrada en el funcionamiento habitual de la organización. Muchos de los ejemplos incluidos en esta sección describen sistemas o mecanismos (por ejemplo, asambleas generales, descripciones de puestos de trabajo) que se estructuraron intencionadamente para ser fuentes de educación de los miembros, aunque no se hayan percibido tradicionalmente como tales. Uno de los ejemplos más evidentes de la estructuración de la participación en una cooperativa para dar prioridad a la educación es que más de una de las cooperativas entrevistadas compartió que, si la cooperativa no hiciera nada más, seguiría proporcionando educación en forma de clases o discusiones de grupo.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Las personas y el mundo se transforman a través de la educación. A menudo, la única razón por la que las personas siguen suscribiendo sistemas de valores e instituciones que son perjudiciales para ellas y para la humanidad se debe a la falta de educación sobre cómo funcionan realmente esos sistemas y cuál es el impacto real de los mismos en sus vidas. "Su camino está bloqueado no por la falta de poder, sino por la falta de conocimiento" (Arizmendiarieta, 1999, 7). Como se discutió en la sección "Palabras sucias", hay cooperativas nominales y cooperativistas capitalistas que creen que están viviendo y trabajando cooperativamente hacia la transformación social, pero están, en cambio, contribuyendo al mismo sistema que el cooperativismo busca transformar. Esto se debe a menudo a que no están suficientemente educados o comprometidos con la filosofía cooperativa, ni han evaluado plenamente la insidia de la perspectiva capitalista en su vida y trabajo. Pasando de lo sistémico a lo personal, todos los movimientos de transformación social y las cooperativas, por igual, están compuestos por personas. Por muy bien diseñado o intencionado que esté un movimiento u organización, el cambio social a gran escala requiere cambios a nivel del individuo. La transformación social requiere educar a las personas en cómo vivir y relacionarse de forma cooperativa en todos los aspectos de su vida, no sólo "en el trabajo".

Liderazgo



■ *Discutimos el significado de un verdadero "Liderazgo Cooperativo". Para comenzar nuestra discusión, primero exploramos los impactos dañinos que el Neoliberalismo ha tenido en la formación de nuestras nociones de éxito, democracia y liderazgo.*

Declaración de CoopYouth sobre el liderazgo cooperativo

CONTENIDO

- RESUMEN
- REPRESENTACIÓN VS. DEMOCRACIA PARTICIPATIVA
- SUCESIÓN DE LIDERAZGO Y REPRESENTACIÓN COMPARTIDA
- ORGANIZACIONES JUVENILES AUTÓNOMAS

RESUMEN

En las cooperativas, el liderazgo debe ser participativo, transparente, empoderado y compartido. Dado que el liderazgo compartido va en contra de las nociones individualistas de liderazgo que predominan en gran parte de la sociedad, mantener el liderazgo cooperativo dentro de una organización es una tarea constante de resistencia a la fluencia de la cultura no cooperativa. Varios entrevistados indicaron que, si el poder no se define de forma coherente y clara como compartido dentro de la cooperativa, el liderazgo acabará degradándose hasta convertirse en un modelo deferente, a medida que los titulares de las funciones (por ejemplo, el personal) aumenten y consoliden su poder a expensas de los demás miembros. Una de las lecciones que subrayan estas observaciones es que la construcción del liderazgo en una estructura organizativa es ineficaz o contraproducente, ya que la construcción del liderazgo es más una función de la cultura que de la estructura. La *Declaración de CoopYouth de 2015 sobre el liderazgo cooperativo*, redactada en una conferencia de la ACI en Turquía, identificó tres áreas definitivas de

liderazgo cooperativo:

- la democracia participativa,
- la sucesión del liderazgo y la representación compartida, y
- la autonomía de los jóvenes;

por lo que esta sección de cuestiones clave está estructurada en consecuencia. Gran parte de las observaciones sobre el liderazgo contenidas en la declaración se refieren principalmente a la infraestructura de gobierno del movimiento cooperativo (por ejemplo, federaciones y asociaciones), aunque sus lecciones se aplican al liderazgo en todos los aspectos del movimiento. Los principios que enumera la declaración constituyen una norma mínima para mantener una cultura de liderazgo fuerte y distribuida, tanto en las cooperativas individuales como en la infraestructura del movimiento.

DEMOCRACIA REPRESENTATIVA VS. DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

En la *Declaración de CoopYouth de 2015 sobre el liderazgo cooperativo*, la democracia participativa se definió como procesos o métodos que "buscan el consenso e involucran a un gran número de personas, en lugar de depender en gran medida de los modelos de representación". Esto implica que los miembros están informados y entienden todos los problemas a los que se enfrenta una cooperativa y tienen una forma de influir en la toma de decisiones. La distribución democrática de la influencia y el poder dentro de una cooperativa es un requisito para el liderazgo cooperativo.

Los modelos de gobernanza de representación en las cooperativas individuales a menudo se parecen a un subconjunto de miembros que se reúnen regularmente (por ejemplo, el Consejo de Administración o similar) y toman decisiones para todos los miembros. Este subconjunto se suele elegir mediante elecciones, y algunos de los puestos son ocupados por el propio órgano de representación (por ejemplo, directores designados de fuera de la cooperativa), y/o otros se reservan para representantes de los órganos subordinados (por ejemplo, presidentes de comités). Dentro de las federaciones u otras formas de infraestructura del movimiento, las cooperativas individuales pueden seleccionar entre ellas quiénes servirán en una entidad de representación (por ejemplo, la federación) en la que están representadas múltiples cooperativas, o los individuos pueden presentarse a las elecciones en general. Estos organismos del movimiento suelen tener también una estructura de gobierno representativa, compuesta por comités, grupos de trabajo, etc.

En los modelos de representación, el liderazgo está integrado en la estructura de la organización cooperativa, lo que no excluye otras formas de liderazgo, pero puede impedir que se desarrollen, así como dar lugar a que los miembros se remitan al liderazgo titular y se desvinculen. La democracia participativa no se consigue con ninguna estructura específica, aunque puede ser más difícil de lograr en algunas estructuras que en otras (por ejemplo, los modelos de representación). Algunas organizaciones del movimiento cooperativo (por ejemplo, las federaciones) son capaces de mantener la democracia participativa en una federación representativa cuando todas las cooperativas individuales que componen sus miembros tienen una verdadera democracia participativa: esa cultura impregna el modelo representativo y evita que se degrade hacia la deferencia y la desvinculación.

SUCESIÓN DEL LIDERAZGO Y REPRESENTACIÓN COMPARTIDA

Para que el liderazgo sea auténticamente compartido, es necesario tomar medidas para empoderar específicamente a las personas convencionalmente excluidas del liderazgo en la sociedad, así como garantizar que los puestos de poder dentro de las organizaciones roten para evitar la consolidación del poder por parte de individuos o facciones. Además, la práctica de compartir el liderazgo entre varias personas con diferentes experiencias y perspectivas vitales ayuda a crear un estilo de liderazgo que represente eficazmente a la mayoría de las personas y a más tipos de trabajo. La mayoría de los modelos de liderazgo convencionales son patriarcales (es decir, consideran que el trabajo y la experiencia "femeninos" son menos valiosos) o supremacistas (por ejemplo, imponen nociones de "profesionalismo", sobre las que puede leer más en "Cultura cooperativa"), lo que no crea espacio para todos los tipos de trabajo y contribuciones necesarios dentro del liderazgo para tener éxito. Además, estos marcos de liderazgo convencionales consideran que la labor de liderazgo es "mejor" o "vale más" que otras formas de trabajo, cuando todo tipo de trabajo requiere habilidades, tiempo y aprendizaje;

El primer marco sólo sirve para fabricar desequilibrios de poder poco útiles y una distribución desigual de los beneficios. Los pasos hacia la creación de un liderazgo sucesivo y compartido son necesarios en la gobernanza, las operaciones y todos los aspectos del funcionamiento cooperativo.

Gobernanza

En la declaración de 2015, coopyouth insistió en el mantenimiento de "los límites de los mandatos y la equidad de género" en las funciones de gobierno. En todo el mundo, en las cooperativas, hay muchos más hombres que ocupan puestos de influencia y poder, una cuestión reconocida desde hace tiempo por la Alianza Cooperativa Internacional, que sesga los estilos y métodos de liderazgo de forma estrecha, como se ha mencionado anteriormente. Dentro de los espacios cooperativos, el significado de la "equidad de género" se amplía para nombrar la necesidad de incluir a más personas de otras identidades marginadas más allá del género, incluyendo a los pobres, la gente de color, los isleños ecuatoriales y otros más impactados por el cambio climático, entre otros. Esto garantiza que, con el tiempo, el liderazgo de la gobernanza siga siendo representativo y accesible para todos los miembros de la cooperativa. Los fuertes "límites de mandato" también ayudan a garantizar un liderazgo compartido a lo largo del tiempo, pero -de forma más singular e inmediata- sirve para dismantelar los actuales monopolios de poder de ciertas personas, como los hombres, los que tienen más credenciales educativas, etc. Al servicio de la corrección y redistribución del liderazgo que se necesita ahora, la mencionada declaración de liderazgo de 2015 también afirma la necesidad de "incluir proactivamente a los jóvenes en [...] las Juntas Directivas a través de puestos estatutarios". Mantener un asiento estatutario para los jóvenes es una práctica que ha existido durante algún tiempo en algunos rincones del movimiento, pero todavía no es una práctica universal - más notablemente dentro de las organizaciones de gobernanza del movimiento que proporcionan un liderazgo estratégico que guía al Movimiento Cooperativo, en general, hacia el futuro. En 2019, el Consejo de Administración de la ACI respondió a este llamamiento para una inclusión más explícita y codificada de los jóvenes en la gobernanza del movimiento, ordenando formalmente que todos los Consejos regionales mantengan un asiento estatutario para los jóvenes con plenos poderes de voto. Hasta la fecha, esta medida no ha sido totalmente adoptada por todas las regiones, pero los esfuerzos continúan para lograr la equidad en la representación de los jóvenes a nivel mundial dentro de la ACI

Operaciones/Personal

La *Declaración de Coopyouth sobre el Liderazgo Cooperativo* de 2015 establece la necesidad de que el Movimiento Cooperativo y sus cooperativas "mantengan estructuras de gestión compartidas entre el liderazgo y los ejecutivos para evitar la consolidación del poder y fomentar la rotación del liderazgo a perpetuidad." De forma similar al llamamiento anterior para que las responsabilidades de liderazgo de la gobernanza se redistribuyan y se ciclen con mayor frecuencia, los mismos principios y prácticas deben aplicarse al personal, a los trabajadores no socios y a las responsabilidades operativas de los socios trabajadores dentro de las cooperativas. A menudo, dado que las funciones de liderazgo del personal no suelen tener límites de duración de ningún tipo, es más probable que ocupen una posición de poder durante el tiempo suficiente para dar forma al trabajo y a la cultura según sus puntos de vista individuales, en lugar de ser representativos del estilo y la perspectiva de liderazgo colectivo de los socios y del personal. Más concretamente, la declaración también explica la necesidad de "poner en marcha una política que planifique el desarrollo del personal joven hacia funciones de liderazgo". Un problema común en las organizaciones cooperativas y no cooperativas es la resistencia de los trabajadores y el personal de más edad a transferir las responsabilidades o funciones de liderazgo a los más jóvenes, y justificar su acción basándose en su nivel relativo de "experiencia" en comparación con sus colegas más jóvenes. Esto es una trampa para los jóvenes, porque, en este paradigma, no tienen forma de adquirir la experiencia teóricamente necesaria para avanzar. Un rasgo que se suele atribuir a los millenials es su transitoriedad en los puestos de trabajo, que a veces se explica por la "incapacidad de compromiso" o comparable de los jóvenes, pero más a menudo es una función de la falta de oportunidades de desarrollo. Esta trampa y este fenómeno son causados además por las nociones convencionales de liderazgo, que implican que la labor de liderazgo es más "valiosa" y debe ser pagada más y los líderes deben tener más poder - tal configuración desincentiva a la mayoría de las personas a renunciar a las funciones de liderazgo de las responsabilidades porque a veces puede significar un recorte de sueldo. Poner nombre a este fenómeno y facilitar proactiva e intencionadamente el crecimiento de los jóvenes en el trabajo organizativo puede ayudar a reconceptualizar el trabajo de liderazgo como algo tan valioso como otras formas de trabajo.

ORGANIZACIONES JUVENILES AUTÓNOMAS

Uno de los aspectos más controvertidos del liderazgo coopyouth dentro de la infraestructura de gobernanza del Movimiento Cooperativo es cómo las instituciones más antiguas del movimiento perciben y se relacionan con las organizaciones coopcionales. A menudo, las organizaciones coopyouth son -logísticamente- funciones de las instituciones de gobernanza intergeneracional, en la medida en que a menudo se reúnen en coordinación con la organización mayor, suelen tener algún nivel de relación formal con la Junta Directiva mayor (por ejemplo, poder para nombrar a un director), y a veces reciben una pequeña cantidad de financiación. Muchas de las instituciones anfitrionas logísticas combinan su función de afiliación con un sentido de control sobre las iniciativas juveniles.

Cuando una cooperativa "anfitriona" o afiliada de mayor edad se siente con derecho a cierto nivel de control de una cooperativa de jóvenes, no sólo disuade a los jóvenes de participar en la organización controlada y en sus actividades, sino que también ahoga la evolución y el desarrollo de la filosofía y la práctica cooperativa al fomentar (en el mejor de los casos) y exigir (en el peor) la conformidad con las perspectivas y los comportamientos predominantes del grupo de mayor edad. Al igual que ocurre con todas las cooperativas, las cooperativas de jóvenes deben ser respetadas como totalmente autónomas e independientes, independientemente de cómo se financien o se funden; tratarlas de otro modo degrada la identidad cooperativa de todos los implicados.

Requisitos para ser miembro

De la Declaración sobre el Liderazgo Cooperativo - "permitir que las organizaciones juveniles sean autónomas a nivel de la ACI, regional y nacional. Más específicamente, el Consejo de Administración de la ACI debe permitir que el Comité de la Juventud (antes Red Global de la Juventud) decida quiénes y cómo pueden ser miembros de nuestra red". Frecuentemente, las instituciones anfitrionas o afiliadas expresarán su control sobre una organización coopyouth definiendo quiénes y cómo pueden ser miembros los jóvenes. Este derecho a definir la afiliación de los jóvenes se justifica por la relación de la afiliación con el pago de las cuotas fiscales; una perspectiva increíblemente estrecha de la participación económica y una interpretación gravemente limitada del principio de acuerdo 3, que habla de la contribución equitativa y el control del capital cooperativo, no de que todas las personas deban pagar las mismas cuotas, lo que es incongruente con la orientación basada en las necesidades de la filosofía cooperativa en su conjunto. El movimiento se asfixia a sí mismo en un sentido amplio cuando define la elegibilidad de los miembros de las organizaciones juveniles sólo a aquellos jóvenes afiliados financieramente a los miembros que pagan cuotas de una organización anfitriona. Al hacerlo, hace que la participación en el movimiento cooperativo sea increíblemente inaccesible para aquellos jóvenes que "no están en" el movimiento y/o aquellos jóvenes que ya están generalmente marginados y desempoderados dentro de la sociedad. Esto crea una cultura de exclusividad que tiende a un movimiento mucho menos representativo y equitativo, lo cual no es nada atractivo para la mayoría de los jóvenes. Los jóvenes deben ser capaces de liderar y dirigir su generación de cooperantes, ya que son los mejor preparados para hacerlo.

Redistribución de la riqueza

Una forma correlativa de socavar la autonomía de las organizaciones juveniles es a través de las relaciones de financiación condicionada. Estas relaciones financieras, tanto si se declaran explícitamente como si no, suelen estar condicionadas a que la organización juvenil actúe de la manera que la organización mayor considera "apropiada", incluso en lo que respecta a la elegibilidad de los miembros. Además, por miedo a perder el acceso a la financiación o a otros recursos, los jóvenes pueden reprimir su propio pensamiento y sus prácticas para cumplir con las opiniones de la organización que los apoya, sean o no verdaderamente cooperativas. Esto enseña a los jóvenes que el cumplimiento -en lugar del pensamiento progresista y creativo- es la forma de avanzar y liderar dentro del Movimiento Cooperativo. Como quedó bien establecido en toda la investigación contenida en la revisión de varios informes de coopyouth en "Lo que vino antes", así como a través de las entrevistas realizadas, la capacidad de acceder a un capital suficiente es quizás el mayor problema al que se enfrentan los jóvenes y las cooperativas juveniles en sus vidas y su trabajo. A la luz de esto, coopyouth ha pedido repetidamente la redistribución de la riqueza dentro del Movimiento Cooperativo, sin la adición de condiciones paternalistas ligadas a esa redistribución. Una expresión significativa -y esencialmente cooperativa- del liderazgo es saber "renunciar a lo suyo en aras del bien común" (Arizmendiarieta, 1999, 76). Coopyouth identificó en declaraciones de 2012, 2014 y 2019 que el bien común se sirve mejor redistribuyendo "la riqueza de recursos del movimiento cooperativo para apoyar a los pueblos marginados, incluidos los jóvenes, para construir redes autónomas e innovar el modelo empresarial cooperativo." En la práctica, esto significa continuar con las relaciones de financiación de proyectos y organizaciones juveniles sin ejercer un control externo ni exigir su cumplimiento ideológico,

así como alimentar nuevas relaciones de financiación sin imponerles restricciones de ningún tipo. Esto tiene un profundo impacto en un movimiento o sistema social porque, en el fondo, cuando se redistribuye la riqueza, se redistribuye el poder.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Café del Colectivo Alquimia	Trabajador	Mayorista/Minorista (Alimentación y Bebidas)	Estados Unidos de América (USA)	América
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Mayorista/Minorista (Textiles de Comercio Justo)	Canadá	América
Comité de la Juventud de la ACI (también conocido como Red Mundial de la Juventud)	Red	Gobernanza	-	Global
Comité A-P de Cooperación con la Juventud de la ACI (ICYC)	Red	Gobernanza	-	Asia-Pacífico
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield	Usuario	Vivienda	Reino Unido	Europa
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa

Folklore de la madera		Servicio (Educación)	Reino Unido	Europa
-----------------------	--	----------------------	-------------	--------

DECLARACIONES DE REFERENCIA

NOMBRE	AÑO	EVENTO	UBICACIÓN
Declaración de clausura del Año Internacional de las Cooperativas	2012	Ceremonias de clausura del Año Internacional de la Cooperación de las Naciones Unidas	Ciudad de Nueva York, Nueva York, Estados Unidos
Cooperar para transformar la sociedad	2014	Cumbre Internacional de Cooperativas	Ciudad de Quebec, Quebec, Canadá
Declaración de los jóvenes sobre el liderazgo cooperativo	2015	Congreso y Conferencia Mundial de la ACI	Antalya, Antalya, Turquía
Resolución de la Red Mundial de la Juventud de la ACI	2019	Congreso y Conferencia Mundial de la ACI	Kigali, Kigali, Ruanda

DEMOCRACIA REPRESENTATIVA VS. DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

Los cooperativistas entrevistados expresaron una variedad de formas en las que crearon una cultura cooperativa participativa, que se extiende más allá de los límites de cualquier noción convencional de "gobierno". Una cooperativa verdaderamente democrática es representativa de todos los miembros y permite que todos ellos participen en todas las funciones de la empresa. La democracia fue lograda por Coopyouth a nivel cultural a través de la institución de procesos específicos, el rechazo de estructuras demasiado rígidas y la documentación suficiente de cómo se ve y no se ve el liderazgo.

La Asamblea General como líder

Una de las formas más sencillas de evitar los posibles escollos de las estructuras de gobierno representativas y las estructuras de personal centralizadas que consolidan el poder es renunciar a ellas por completo. Vio.me (Worker, Grecia) comienza cada día con una asamblea general presencial que incluye a todos los miembros y abarca todos los aspectos del funcionamiento de la cooperativa. Defienden que "el líder de la cooperativa es la Asamblea", que representa y compromete efectivamente a todos los miembros de la cooperativa. Alchemy (Worker, EE. UU.), de forma similar, ha evolucionado con el tiempo hasta preferir las reuniones de todos los socios a cualquier forma más complicada o distribuida de coordinación del liderazgo. Llegaron a preferir las reuniones de todos los socios después de años de experimentar con otras opciones que, en última instancia, resultaron incongruentes con su cultura cooperativa y sus flujos de trabajo.

Resistir al liderazgo convencional

Muchos de los entrevistados señalaron que, dentro de sus cooperativas, si no se definen explícitamente las funciones de poder y liderazgo, los miembros actuarán por defecto como si estuvieran trabajando dentro de una organización convencional y/o un marco de liderazgo. En la práctica, esto puede verse de varias maneras, por ejemplo, los miembros se negarán a iniciar un debate o una actividad, ya que esperan que un presidente, un miembro del personal u otra persona con un título o función más formal lo haga por el grupo. En el ICYC (Red, Asia-Pacífico), este incumplimiento de los modelos de liderazgo convencionales se manifiestan como una falta de contraargumentación o discurso en sus reuniones, ya que los miembros optan por deferir

al liderazgo titular en las decisiones. Para combatir esta deriva hacia la deferencia, el ICYC estableció una norma de participación para las reuniones en la que se espera que cada asistente haga al menos una cosa durante el transcurso de la reunión, ya sea asumir una tarea o expresar una opinión. Repaired Nations (MSC, EE. UU.), en el proceso de "degradar" a sus fundadores de las funciones centrales de liderazgo, pero manteniéndolos todavía trabajando dentro de la organización. En el proceso de puesta en marcha, es increíblemente común que las personas capaces y/o dispuestas a dedicar más tiempo y trabajo a la labor de desarrollo pasen a ser consideradas líderes, a las que otros miembros más nuevos deferirán su autoridad. Este fenómeno se produjo en Naciones Reparadas, que destacó la importancia de incluir en la política y en la documentación escrita el estilo de liderazgo de la cooperativa.

Colaboración basada en proyectos

La democracia participativa no es sólo un fenómeno de gobernanza; es imprescindible en todos los demás aspectos de la función organizativa de una cooperativa. Red Root (Trabajador, Filipinas) aprovecha un modelo de trabajo basado en proyectos que engendra una cultura de liderazgo compartido en toda su cooperativa. En concreto, el trabajo se asume o se inicia como un "proyecto" con un equipo de personas que pueden y están interesadas en participar. Ese grupo se reúne para debatir el proyecto, y durante esa reunión se elige al líder del proyecto en función de quién sea la idea seleccionada, quién tenga más energía para comprometerse o quién se sienta apasionado. En otras palabras, aplican el "De cada uno según su capacidad, a cada uno según sus necesidades", un adagio de Karl Marx a la forma de diseñar y distribuir su trabajo compartido.

SUCESIÓN DEL LIDERAZGO Y REPRESENTACIÓN COMPARTIDA

Garantizar que el liderazgo sea ejercido por todas las personas de la cooperativa y abarque sus habilidades y perspectivas, y que una cooperativa tenga la capacidad de incorporar y potenciar a nuevas personas con identidades y experiencias diferentes, son dos de las tareas más importantes y difíciles de cualquier cooperativa. Para que una empresa sea totalmente propiedad de sus miembros y esté controlada por ellos, todos deben ser líderes en una u otra capacidad. Esta cuestión, de forma más general en el movimiento cooperativo, se refiere sobre todo a la representación de género, raza y clase. Dentro de las cooperativas juveniles entrevistadas, los retos más comunes a los que se enfrentan en el contexto del liderazgo compartido y representativo tienen que ver con el relevo generacional del liderazgo, concretamente con la captación de nuevos socios, así como con la transición del liderazgo de un grupo fundador de socios a un modelo de liderazgo totalmente compartido y distribuido.

Empoderados por los ancianos/instituciones

Debido a la falta de conocimiento sobre la cooperación entre el público en general, el reclutamiento en una cooperativa juvenil puede ser difícil. Dado que los jóvenes -y los estudiantes, en particular- son tan transitorios, la captación constante es absolutamente necesaria para garantizar no sólo que la cooperativa persista, sino también que haya suficiente participación para tener una cultura de liderazgo compartido y diverso, en lugar de que el poder se concentre en unas pocas personas y, por tanto, sea más difícil de redistribuir a un grupo más amplio de personas con una cultura de liderazgo compartido. Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) depende del profesorado mayor de la universidad en la que se encuentra la cooperativa para animar y nombrar a los estudiantes como miembros para abordar esta cuestión, ya que, de lo contrario, los estudiantes no se enteran de la cooperativa hasta más tarde en su carrera, con el tiempo suficiente para que ellos mismos aprendan plenamente sobre la cooperativa - no hay tiempo suficiente para estar motivado e informado como para reclutar nuevos miembros antes de graduarse. Además, el hecho de que un miembro mayor de la facultad, alguien que suele ser respetado por un estudiante, recomiende a una persona para que participe puede ser increíblemente empoderador y apoyar a la persona en la búsqueda de liderazgo en la cooperativa. El empoderamiento a través de las relaciones interpersonales es eficaz para personas de todas las edades, aunque la validación que recibe un joven de un anciano respetado puede ser especialmente eficaz. Además, GCC aprovecha su relación con la institución para impulsar el reclutamiento y empoderar a los líderes. La cooperativa organiza anualmente un curso de educación cooperativa dentro del catálogo de cursos de concesión de créditos formales de la universidad. A través de este curso, los estudiantes reciben formación sobre la filosofía y la práctica cooperativa, así como información sobre el trabajo específico realizado por la CCG. Una experiencia educativa tan completa orienta a los estudiantes hacia la cooperativa, creando una situación única en la que los nuevos miembros pueden sentirse ya equipados y entusiasmados para actuar como líderes dentro de la cooperativa; la cultura creada por un liderazgo tan informado y accesible es esencialmente cooperativa.

Empoderamiento de los compañeros

Aunque hay muchos ejemplos maravillosos de ancianos e instituciones que promueven y empoderan a los jóvenes, también hay muchos ejemplos menos maravillosos de que los mismos sofocan las voces, las visiones y el liderazgo de los jóvenes. El bálsamo frecuente para esta dolorosa realidad es centrarse en cómo los jóvenes pueden empoderarse mutuamente para ejercer el liderazgo y la participación activa. El Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud) compartió una historia de una coopyouth increíblemente capaz y entusiasta en Asia-Pacífico que intentó repetidamente y sin éxito conectar y trabajar con sus asociaciones cooperativas intergeneracionales nacionales y regionales. La infraestructura de su movimiento nacional y regional no le apoyó y simplemente le ignoró; cuando el joven solicitó formar parte del comité regional de la juventud, la Junta Directiva regional no consideró su solicitud ni siquiera se comunicó con él sobre el comité y la solicitud. Sus aspiraciones de liderazgo y su interés por las actividades del movimiento a mayor escala se vieron totalmente frustrados. Sin embargo, otro joven les animó a asistir al Foro Mundial de la Juventud, un evento de educación global y construcción de relaciones del Comité de la Juventud, a pesar de la decepción pasada. Durante este evento, sus talentos y su entusiasmo tuvieron espacio para expresarse en el contexto del movimiento y fueron bien recibidos por muchos. Desde entonces, se ha convertido en un líder del movimiento activo e inestimable a nivel regional e internacional, fue entrevistado para esta caja de herramientas y su solicitud para el comité regional de la juventud aún no ha sido aprobada por la Junta regional y el personal. Esta situación no es exclusiva de Asia-Pacífico, y subraya lo absolutamente imprescindible que es que las organizaciones coopyouth sean autónomas en todos los aspectos, especialmente en cuanto a la elegibilidad de sus miembros y a las prácticas de participación. Además, vale la pena señalar que el Comité de la Juventud y sus comités y redes regionales de jóvenes, así como los eventos y programas que ofrecen, ni siquiera existían antes de la década de 2010; lo que lleva a preguntarse cuántos jóvenes se han quedado fuera o no han podido acceder a una mayor participación en el Movimiento Cooperativo.

Formación entre iguales

Debido a una serie de coincidencias durante las dos últimas transiciones de la función de presidente dentro del Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud), ha habido meses de coincidencia "en el trabajo" entre el presidente saliente y el entrante. Si bien esto fue inicialmente una coincidencia, se encontró que era tan exitoso en la orientación y el empoderamiento de un nuevo presidente que la Red está tratando de institucionalizar la práctica en el futuro. Este tipo de apoyo entre iguales puede proporcionar confianza a un nuevo presidente que, de otro modo, podría tardar meses o años en desarrollarse, lo que le capacita para expresar más rápidamente sus ideas -incluso si son controvertidas- y emprender acciones en torno a ellas. Los Woodcraft Folk (MSC, Reino Unido) mantienen desde hace tiempo una práctica de "sistema de amigos" que utilizan para formar a los jóvenes en nuevos puestos, de forma muy parecida a la superposición de términos desarrollada orgánicamente por los GYN. Lo que proporciona el sistema de compañeros, más que otras formas de educación y empoderamiento, es la validación emocional por parte de un compañero con más conocimientos o experiencia, lo que puede equivaler a una forma de "permiso" implícito para que un individuo se comporte en una capacidad de liderazgo. La mayoría de las culturas dominantes en todo el mundo promueven la deferencia a la autoridad y, cuando esa autoridad no está presente para "aprobar" que alguien asuma un mayor liderazgo, puede pasar mucho tiempo hasta que un individuo se dé permiso para actuar en su plena capacidad en una posición o función determinada. Al permitir que un "compañero"

para proporcionar una aprobación tácita, puede anular cualquier vacilación inconsciente o consciente para asumir el liderazgo.

"Degradar" a los fundadores

A veces, cuando personas especialmente carismáticas y capaces fundan una organización, suelen acumular poder social y administrativo en ese proceso. Con el fin de establecer un equilibrio colectivo de poder y trabajo dentro de la organización, tendrán que diferir intencionadamente el poder y "degradarse". Aunque este problema es común en las cooperativas fundadas por personas de todos los grupos de edad, la mayoría de las cooperativas de jóvenes se han fundado recientemente, lo que hace que éste sea un reto especialmente importante para los coopyentes. Repaired Nations (MSC, EE.UU.), una organización de educación y desarrollo cooperativo, está abordando actualmente este reto. Aunque están dando pasos para nombrar lo que tiene que ocurrir y abriendo el debate sobre cómo puede lograrse, hay realidades materiales que obstaculizan sus esfuerzos. Los fundadores han acumulado poder administrativo y social por múltiples razones, principalmente: han estado dispuestos y han podido trabajar gratuitamente o utilizando la financiación que adquirieron y que es única para ellos como individuos (por ejemplo, becas). Esto supone tanto una cantidad considerable de poder consolidado en forma de conocimiento institucional y apego emocional, como también significa que el liderazgo y el poder no necesariamente pueden ser objeto de transición a menos que puedan acceder a dinero suficiente para pagar a otra persona o que otros individuos puedan aprovechar su trabajo o fondos personales, como hicieron los fundadores. Aunque Repaired Nations aún no tiene una solución, el principio

rector que compartieron para este trabajo es abordarlo de forma explícita e intencionada. Al expresar abiertamente tanto que los fundadores necesitan ser "degradados" como una clara articulación de qué tipo de cultura de liderazgo pretende mantener la cooperativa, han dado el primer paso para orientarse hacia dónde están y hacia dónde quieren ir.

ORGANIZACIONES JUVENILES AUTÓNOMAS

La manera más eficaz y auténtica de fomentar el liderazgo cooperativo entre los jóvenes es permitir que los coopyouth sean totalmente autodeterminados en su trabajo, en línea con el espíritu de los valores cooperativos de autoayuda y autorresponsabilidad. Esto se debe en gran parte a que la formación en liderazgo se basa en la práctica; leer o hablar a alguien sobre el liderazgo hace muy poco para capacitar realmente a una persona para ser líder. Dando el espacio y los recursos suficientes a alguien para que pueda determinar y satisfacer sus propias necesidades, una persona puede desarrollar la confianza necesaria para sentirse cómoda en la cooperativa liderando a otros como ha aprendido a liderarse a sí misma. El fomento del liderazgo del movimiento sobre los jóvenes sigue un camino similar; permite a los jóvenes autogestionar sus iniciativas específicas para jóvenes, y adquirirán la experiencia necesaria para pasar a desempeñar funciones de liderazgo cooperativo más amplias en cooperativas o asociaciones intergeneracionales. Las organizaciones del Movimiento Coopyouth, como la Red Mundial de la Juventud de la ACI, sus cuatro filiales regionales y las innumerables organizaciones juveniles nacionales, son excelentes ejemplos de esos espacios específicos para los jóvenes en los que la autonomía y la autodeterminación son fundamentales para que sean eficaces a la hora de generar un verdadero liderazgo cooperativo. Sin embargo, lo más habitual es que a estas organizaciones juveniles no se les conceda la autonomía que es absolutamente imprescindible -y acorde con la Identidad Cooperativa- para que puedan tener verdadero éxito. Normalmente, estas organizaciones tienen algún tipo de relación financiera o de gobierno con una institución mayor que considera esa relación como una justificación para ejercer el control sobre la empresa juvenil, principalmente dictando las normas de elegibilidad de sus miembros o condicionando el uso de los fondos proporcionados. "No podemos hablar de comunidad donde las relaciones y la convivencia se basan en el uso de la fuerza" (Arizmendiarieta, 1999, 24). Estas relaciones también se analizan con mayor detalle, y con un enfoque específico en las cuestiones absolutamente centrales de la elegibilidad de los miembros y el control financiero, tanto en "Relaciones de solidaridad" como en "Relaciones de coerción".

Entorno protegido

La mayoría de las organizaciones del Movimiento Coopyouth son empresas relativamente "finitas", en la medida en que suelen contar con un presupuesto reducido, no tienen una gran cantidad de responsabilidades administrativas y la mayor parte del trabajo se destina a la ejecución de eventos y programas educativos. En otras palabras, sería muy difícil generar perjuicios o causar daños irreparables, lo que a menudo es una preocupación implícita que los mayores y las instituciones emplean para justificar su control de los esfuerzos de los jóvenes; es algo así como un "entorno protegido" en el que los jóvenes pueden practicar las habilidades de cooperación. Aunque Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) no es una organización del movimiento, sino una empresa cooperativa individual, los mayores y la institución con la que se relaciona la cooperativa defienden que el objetivo principal de su cooperativa dirigida por jóvenes es la educación, hasta el punto de que están dispuestos a arriesgar su viabilidad financiera en nombre de la educación. Ciertamente ayuda el hecho de que es muy poco probable que la cooperativa fracase financieramente debido a un error de los miembros o a una mala gestión, pero esa realidad siempre es posible, se reconoce, y sus prioridades para servir a los miembros con la educación cooperativa siguen siendo primordiales. Los ancianos y las instituciones que sienten la necesidad de violar la autonomía de los emprendimientos juveniles por lo que es, en el peor de los casos, una desconfianza condescendiente de las capacidades de los jóvenes y, en el mejor de los casos, una preocupación injustificada, pueden ser ayudados si se les recuerda el propósito de las organizaciones coopyouth. Al fin y al cabo, una organización coopyouth que no educa ni capacita eficazmente a los jóvenes, sino que se sostiene económicamente a perpetuidad, genera menos beneficios que una organización temporal que educa y capacita eficazmente. De hecho, una organización coopyouth no autónoma puede incluso perjudicar al Movimiento Cooperativo, al desanimar y desempoderar a los jóvenes para que no sigan participando en la cooperación, y mucho menos para que tomen medidas para asumir responsabilidades de liderazgo.

Redistribución de la riqueza

Lógicamente, para que un individuo o un grupo se sienta capaz de evaluar y abordar sus propias necesidades y apoyar las de los demás, debe tener acceso a los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades. Muchos jóvenes son capaces de identificar por sí mismos lo que necesitan y desean, pero son incapaces de emprender las acciones correspondientes porque carecen de los recursos materiales, no de la información o la percepción. "Dar consejos no es lo mismo que dar trigo"; ninguna cantidad de tutoría o sabiduría puede curar la falta de dinero (Arizmendiarieta, 1999, 87). En la práctica, respetar la autonomía de una empresa cooperativa de manera que se garantice su éxito en la generación de líderes cooperativos es asegurar que la organización cuente con recursos financieros suficientes para realizar su trabajo. A continuación, la provisión de recursos financieros suficientes debe hacerse de una manera que no esté condicionada ni corrompida, que no viole la autonomía de la organización ni de ningún individuo. Sinceramente, ninguno de los coopyouth entrevistados había experimentado esto, a pesar de que se pide en varias declaraciones de coopyouth, de ahí la falta de ejemplos concretos.

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de "Liderazgo" en una cooperativa son las siguientes

TRANSICIÓN DE MIEMBROS

La forma en que se recluta a los socios en la cooperativa -así como la forma en que se incorporan- conforma lógicamente su cultura de liderazgo. En concreto, si un socio recibe suficiente apoyo educativo e informativo para comprender realmente el funcionamiento de la cooperativa, estará capacitado para asumir responsabilidades para dirigir esas operaciones. Con respecto a la salida de los socios, si un socio se va y sus contribuciones se reconocen formalmente y se integran intencionadamente en la memoria colectiva de la cooperativa, se establece un linaje de liderazgo compartido en la cooperativa que apoya una cultura de liderazgo colectivo. Dado que las cooperativas de jóvenes tienen más rotación de socios que la media de las cooperativas intergeneracionales o de mayores, este mantenimiento de un linaje explícito de liderazgo ayuda a la empresa a seguir desarrollándose de forma acumulativa, en lugar de "reinicio" o cambio de prioridades cada vez que hay una transición significativa de miembros.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

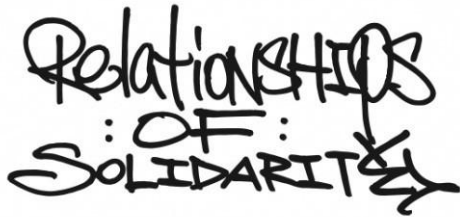
En general, según los cooperativistas entrevistados, la experiencia "en el trabajo" es la forma más poderosa y exitosa de formación de líderes. Este tipo de educación y formación se traduce en la confianza de los miembros para que asuman responsabilidades sabiendo que pueden cometer errores, pero se apoya en el reconocimiento de que el cooperativismo es una filosofía que, en la base, guía a las personas para que sean homo cooperativus en las relaciones cooperativas, no para que construyan y sostengan la empresa cooperativa perfecta. Además, y no es de extrañar, una orientación suficiente sobre la función de una cooperativa determinada y sobre cualquier aspecto específico del trabajo cooperativo influye mucho en que un socio se sienta suficientemente equipado e informado para expresar sus opiniones o asumir responsabilidades de liderazgo.

ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

Las organizaciones convencionales diseñan el liderazgo como un producto de la estructura; el liderazgo se

"construye" en las estructuras de personal y en los organigramas a través de títulos y autoridades (por ejemplo, contratar/despedir). Este enfoque no tiene en cuenta los elementos fundamentales del liderazgo cooperativo y compartido, que es necesariamente más dinámico que el liderazgo "diseñado", ya que tiene en cuenta quién tiene la capacidad de liderar en un momento dado, quién está más apasionado por un proyecto o asunto determinado, quién está preparado para desarrollar más sus habilidades de liderazgo, etc. En consecuencia, suele ser más fructífero centrarse en fomentar una cultura de liderazgo en la que todos se sientan capacitados para dar un paso adelante cuando sean capaces, en lugar de diseñar meticulosamente procesos o crear estructuras que definan el liderazgo sin tener en cuenta las necesidades y capacidades siempre cambiantes de las personas que funcionan como líderes cooperativos.

Relaciones de solidaridad



■ Ser solidario significa aceptar a nuestros compañeros, no sólo como son, sino también como deberían ser; tolerar sus limitaciones y defectos, sin renunciar al buen impulso que nos lleva a abrazarlos con la esperanza de que a través de nuestro servicio se mejoren.

Padre José Arizmendiarieta

CONTENIDO

RESUMEN

CON OTROS MARGINADOS

CAPITAL

ECOSISTEMA DE IMPACTO

INSTITUCIONES COOPERATIVAS Y

ANCIANOS OTRAS INSTITUCIONES

RESUMEN

Las relaciones con las personas, las cooperativas y las instituciones fueron, con diferencia, el aspecto de la vida y el trabajo cooperativo más mencionado por los jóvenes entrevistados. Aunque las relaciones se exploraron a través de preguntas explícitas, también surgieron indirectamente en el contexto de las cuestiones de sostenibilidad (transición de la membresía, viabilidad financiera), así como con respecto a una alineación con la justicia social y la transformación. Ciertos tipos de relaciones, las de "solidaridad", se delinearon en el curso de las entrevistas, en fuerte contraste con las relaciones obligatorias y coercitivas (por ejemplo, reguladores gubernamentales, financiadores). Además, algunas de las relaciones que los cooperativistas asumieron como solidarias, como las relaciones con otras entidades cooperativas, resultaron ser en última instancia sólo nominalmente cooperativas y carentes de verdadera cooperación y solidaridad.

Coopyouth adoptó diversas estrategias y enfoques para cada tipo de relación encontrada a medida que sus cooperativas se comprometían con sus comunidades y con el Movimiento Cooperativo en general.

CON OTROS MARGINADOS

En todo el mundo, innumerables personas son maltratadas y experimentan diversas formas de opresión por su raza, etnia, sexualidad, género, clase, etc. Muchos cooperativistas -incluso aquellos que se consideran a salvo de la mayoría de las formas de persecución- se perciben a sí mismos en luchas compartidas con la injusticia, lo que les lleva a buscar relaciones para apoyarse mutuamente en su trabajo colectivo contra la injusticia que todos experimentan. El 7º Principio de "Cuidado de la Comunidad" y el 6º Principio de "Cooperación entre Cooperativas" obligan a los cooperativistas de todas las edades a conectarse con otros que comparten sus valores, tengan o no experiencias compartidas de marginación, para construir una mancomunidad cooperativa. En términos más generales, la conexión de las luchas de todos los pueblos es una creencia muy arraigada por muchos. Un sentimiento popular, "Hasta que todos seamos libres, ninguno de nosotros será libre", ha sido reafirmado por muchas personas a lo largo de la historia, incluido el estadounidense Martin Luther King Jr. La primera vez que se recogió fue en los escritos de la poetisa Emma Lazarus en el siglo XIX. La solidaridad con todos los que luchan por la justicia y se enfrentan a la injusticia es un requisito para la liberación colectiva. Si bien este sentimiento es suficiente en sí mismo para llevar a cabo el trabajo de solidaridad, no se puede ignorar que la gran mayoría de las personas en el mundo están oprimidas en diversos grados por el capitalismo y sus afines, y por lo tanto están en una lucha compartida entre ellos, reconozcan o no su orientación como tal. Además, los jóvenes también experimentan generalmente la marginación al negárseles el acceso a espacios o recursos porque se considera que son "demasiado jóvenes" o que no tienen "suficiente experiencia". Los jóvenes con otras identidades que agravan su marginación, por ejemplo, a través de las formas de opresión mencionadas anteriormente, suelen encontrarse con más dificultades que sus homólogos mayores. Los jóvenes que experimentan y reconocen que sus experiencias de marginación son compartidas con otros están especialmente e íntimamente llamados a trabajar en solidaridad con otros que la mayoría de los sistemas sociales han sido diseñados para explotar y reprimir.

CAPITAL

Dentro del capitalismo, el apoyo financiero mutuo puede ser a menudo la forma más impactante de solidaridad. La reasignación de dinero a los jóvenes y a sus cooperativas, a menudo incipientes, por parte de personas o cooperativas más ricas puede ser a veces la única forma de que una cooperativa se ponga en marcha o alcance una escala, especialmente dada la discriminación que las cooperativas y los jóvenes, por igual, encuentran en los sistemas financieros convencionales. Dicho esto, como se ha comentado en la sección "Relaciones de coerción", las relaciones más difíciles que los coopyouth tienen con las instituciones y los individuos son las típicas en las que los coopyouth reciben financiación de una parte más poderosa. Las relaciones que implican el intercambio de capital son especialmente tensas -en la mayoría de los contextos- debido a lo tensas que se han vuelto nuestras nociones de dinero, valor y valía personal por la influencia de los valores capitalistas en nuestra vida cotidiana. El individualismo, uno de los valores centrales del capitalismo, nos dice que el dinero se gana de forma independiente, y que si uno ha ganado más dinero que otra persona, debe ser mejor, más inteligente y más capaz; por lo tanto, el dinero hace que una persona sea digna de respeto y cuidado, al tiempo que desalienta el compartir el capital. Además, el capitalismo profesa que cada individuo debe "ganar" dinero para merecer tener las cosas que necesita para sobrevivir y prosperar, lo que implica que si una persona no puede ser productiva dentro del capitalismo, no merece vivir. Estas nociones enturbian las relaciones financieras, incluso entre cooperativas, cuando se considera que el receptor es inferior al proveedor o cuando el proveedor considera que su préstamo o donación de capital es una expresión de su benevolencia y/o que el proveedor sigue teniendo algún derecho sobre el dinero que le permite poner condiciones y restricciones a su uso. Esto contrasta con el hecho de que el proveedor de capital considere que el acto de reasignar los fondos que tiene por encima de lo que necesita es una cuestión de responsabilidad para el bienestar colectivo de la humanidad. Cualquier sensación de propiedad sobre el dinero que se da a una cooperativa la degrada, ya que, en última instancia, equivale a un cierto grado de control externo que niega la plena propiedad y el control de los socios sobre su cooperativa. Las relaciones solidarias que intercambian capital sin obligaciones ni expectativas afirman el valor inherente de las personas y la subordinación del capital a la salud y la felicidad de las personas.

ECOSISTEMA DE IMPACTO

El 6º - Cooperación entre cooperativas - y el 7º - Cuidado de la comunidad - indican claramente la importancia de las relaciones con las personas más allá de los socios inmediatos de una cooperativa. Evaluar a quién y cómo impacta su cooperativa y, a continuación, recabar la opinión de todos los afectados puede suponer un coste o inhibir la función de la cooperativa de alguna manera, ya que explorar las realidades y necesidades de todos los afectados por una empresa puede revelar externalidades (por ejemplo,

una fábrica en un barrio tiene una chimenea que expulsa humo del procesamiento de plásticos, lo que se ha relacionado con un aumento de las enfermedades respiratorias en la comunidad circundante). Sin embargo, aunque evaluar y aceptar la responsabilidad de las externalidades es, en cierto modo, un coste y un reto, en última instancia es un apoyo para que la cooperativa logre su mayor uso posible dentro de la comunidad. En el ejemplo de la fábrica de plásticos, la creación de humo venenoso que hace enfermar a los miembros de su comunidad ejemplifica una violación de los términos de la Identidad Cooperativa, ya que no cumple con su responsabilidad de cuidar a la comunidad circundante. Además, ejemplifica la obtención de beneficios sin preocupación por el medio ambiente, lo cual es representativo de la comunidad última de la humanidad, la tierra y todos sus habitantes humanos y no humanos. Las cooperativas no son sistemas cerrados, los límites de la empresa no pueden contener los costes ni deben acaparar los beneficios. Las cooperativas son miembros de comunidades, movimientos y ecosistemas más amplios; el reconocimiento de esto, de acuerdo con la identidad cooperativa, requiere la creación y el mantenimiento de muchas relaciones con personas y grupos externos a la organización.

INSTITUCIONES COOPERATIVAS Y ANCIANOS

La forma más común de relación solidaria dentro del movimiento cooperativo es la que se da entre cooperativas y/o cooperadores. Para los cooperativistas, estas relaciones con cooperativas más grandes y antiguas o con cooperativistas más experimentados, en concreto, pueden proporcionar un gran apoyo en forma de capital financiero, tutoría y redes para desarrollar otras relaciones solidarias. En consecuencia, la mayoría de las cooperativas entablan estas relaciones asumiendo la buena fe de todas las partes. Sin embargo, los jóvenes se encuentran a veces con problemas imprevistos cuando las cooperativas más ricas o los cooperativistas de más edad practican una forma de cooperativismo corrompida por el capitalismo. Dejando de lado esos casos, las relaciones de solidaridad con otras cooperativas y cooperadores suelen ser factores clave para la supervivencia y la prosperidad de las cooperativas juveniles.

OTRAS INSTITUCIONES

Las relaciones de solidaridad se extienden más allá del Movimiento Cooperativo formal, ya que hay muchas personas que comparten los valores cooperativos pero no se organizan ni se identifican como explícitamente cooperativas. "La sociedad futura tendrá que ser pluralista en todos los aspectos, incluido el económico" (Arizmendiarieta, 1999, 100). Ejemplos de estas instituciones cooperativas que no se identifican con el Movimiento Cooperativo con las que la coopyouth mantiene relaciones de solidaridad son: instituciones educativas, empresas de caridad, organizaciones de ayuda mutua y personas que aprovechan sus recursos personales para la liberación colectiva.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN

Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Café del Colectivo Alquimia	Trabajador	Mayorista/Minorista (Alimentación y Bebidas)	Estados Unidos de América (USA)	América
Gencisi / Cooperativa de Trato a los Jóvenes	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Mayorista/Minorista (Textiles de Comercio Justo)	Canadá	América
Comité de la Juventud de la ACI (también conocido como Red Mundial de la Juventud)	Red	Gobernanza	-	Global
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Cooperativa de productores Master Minds	Productor	Agricultura	Botswana	África
Comité Regional de Juventud (CRJ)	Red	Gobernanza	-	América
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África

DECLARACIONES DE REFERENCIA

NOMBRE	AÑO	EVENTO	UBICACIÓN
Declaración de clausura del Año Internacional de las Cooperativas	2012	Ceremonias de clausura del Año Internacional de la Cooperación de las Naciones Unidas	Ciudad de Nueva York, Nueva York, Estados Unidos
Cooperar para transformar la sociedad	2014	Cumbre Internacional de Cooperativas	Ciudad de Quebec, Quebec, Canadá
Declaración de los jóvenes sobre el liderazgo cooperativo	2015	Congreso y Conferencia Mundial de la ACI	Antalya, Turquía, Europa
Resolución de la Red Mundial de la Juventud de la ACI	2019	Congreso y Conferencia Mundial de la ACI	Kigali, Ruanda, África

CON OTROS MARGINADOS

La *Declaración de la Juventud sobre el Liderazgo Cooperativo* de 2015, redactada y presentada en la Conferencia y el Congreso Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), afirma que "los futuros panelistas en los eventos del movimiento deben ser representativos de los más afectados por el éxito o el fracaso de nuestro trabajo cooperativo: los jóvenes, las mujeres, los ciudadanos de las naciones insulares, las personas de color, los residentes del Sur Global, la comunidad LGBTQ, los desempleados y los subempleados, y otros pueblos marginados. Su participación debe ser financiada y priorizada". Este sentimiento expresa no sólo la solidaridad coopyouth se siente con otros grupos marginados, pero también que la participación y el compromiso de la experiencia de los pueblos marginados eran de la máxima importancia para la legitimidad del Movimiento Cooperativo y sus convocatorias. Las identidades y experiencias de las personas cuya participación debería priorizarse, desde la perspectiva de los coopyouth, contrastan fuertemente con los tres ponentes principales del evento de ese año, todos ellos hombres blancos de edad avanzada considerados expertos en economía según sus credenciales premiadas, aunque todos carecían explícitamente de experiencia cooperativa significativa y de primera mano. Este tipo de selección de ponentes promueve un modelo de expertos que pregunta a personas con poco o ningún interés o familiaridad con las realidades vividas por las personas marginadas qué debería hacerse para ayudar a las personas marginadas, lo que implica además que las personas marginadas están oprimidas por alguna culpa propia que podrían abordar si tuvieran las habilidades correctas. Los cooperativistas expresan su solidaridad con las personas marginadas en la declaración colectiva de que afirman que las personas son expertas en sus propias experiencias, que las personas marginadas tienen derecho a la autodeterminación, que la negación de la autodeterminación de las personas marginadas es el problema y que, en consecuencia, el Movimiento Cooperativo tiene que proporcionar una plataforma para las voces y el trabajo de las personas marginadas si realmente va a construir un mundo libre de coerción y opresión. Es especialmente notable que en la misma conferencia en la que se creó la declaración de coopyouth de 2015, una acción directa fue dirigida por coopyouth asistentes para demostrar la oposición a las políticas y acciones del presidente recientemente elegido del país anfitrión, Recep Tayyip Erdoğan, especialmente con respecto a la opresión del pueblo kurdo por parte de Turley. Un grupo intergeneracional, mayoritariamente de jóvenes, sostenía pancartas con mensajes como "cooperación, no coerción" y "solidaridad con los kurdos." Esta acción fue también una crítica al Movimiento Cooperativo y a la ACI, en la medida en que invitaron a Erdoğan a hablar en el acto, a pesar de las maldades que ha cometido y sigue cometiendo. El pueblo kurdo, que ha sufrido la represión violenta del Estado turco durante un siglo, utiliza las cooperativas en todos los aspectos de sus comunidades, desde la autodefensa hasta la educación. Tras la acción y la conferencia, la organización de cooperativas de trabajo dentro de la ACI, CICOPA, emitió una declaración en la que criticaba la elección de la ACI de acoger el evento en Turquía en un momento de tremendo conflicto político y pedía a la organización que tuviera más cuidado a la hora de seleccionar los lugares de las conferencias en el futuro.

Razón de ser

Para Gencisi (Trabajador, Turquía), la solidaridad en una lucha común contra la injusticia y la marginación conforma explícitamente su razón de ser. Para dar forma a su trabajo, la cooperativa llevó a cabo una gran cantidad de investigación de fondo y elaboró documentos de estrategia que describen cómo pueden servir y cooperar mejor con varios grupos desatendidos (por ejemplo, los migrantes). Curiosamente, y como se indica en "Alineación con la transformación social", Gencisi evalúa de forma muy diligente y conservadora el momento y el lenguaje para expresar la solidaridad con las comunidades que sufren opresión y privaciones en el país.

Solidaridad de joven a joven

La conexión con otros jóvenes no familiarizados o desconectados de la filosofía y la práctica cooperativa es una forma de solidaridad entre un grupo marginado que hace crecer estratégicamente el Movimiento Cooperativo. Master Minds (Productor, Botsuana) participa en una organización general de jóvenes para su región, así como fomenta las asociaciones con otros grupos juveniles no explícitamente cooperativos para facilitar los intercambios educativos. Master Minds es el único grupo cooperativo dentro de su red con la organización principal y sus asociaciones educativas. Como resultado, Master Minds educa e informa a muchos jóvenes sobre la cooperación por primera vez. El intercambio y el aprendizaje entre pares puede ser una forma poderosamente persuasiva de involucrar a nuevos cooperadores, y tiende a ser más impactante que escuchar sobre la cooperación de alguien con quien no se relacionan fácilmente (por ejemplo, un anciano) o leer sobre el cooperativismo en un libro. Además, las Mentes Maestras compartieron que imparten otras habilidades más generales a otros jóvenes que aprendieron a través de su práctica cooperativa - específicamente, habilidades de democracia participativa como la facilitación, la deliberación y la toma de decisiones colectiva. Sus relaciones solidarias con otros jóvenes que aún no están familiarizados con el cooperativismo contribuyen a crear una comunidad y una sociedad más cooperativas al fomentar las personas y las relaciones cooperativas, aunque no se produzcan empresas más explícitamente cooperativas.

CAPITAL

Incluso las cooperativas y los cooperativistas están sujetos a la insidiosa penetración de los valores del capitalismo en la forma en que percibimos lo que tenemos, lo que necesitamos y quiénes somos, lo que en última instancia repercute en nuestras relaciones, especialmente las que implican capital. Cuando los cooperativistas de más edad o las instituciones cooperativas más ricas redistribuyen dinero a los jóvenes o a sus cooperativas, esto puede cambiar las reglas del juego, proporcionándoles el capital suficiente para poner en marcha sus operaciones, ampliarlas de forma significativa o seguir existiendo.

El capital es mucho más difícil de adquirir para los jóvenes en comparación con los mayores, por lo que los cooperativistas a menudo dependen del Movimiento Cooperativo para financiarse cuando los financiadores convencionales los rechazan tanto por ser jóvenes (por ejemplo, por carecer de crédito o experiencia) como por utilizar un modelo organizativo que no se entiende ni se acepta universalmente como legítimo (por ejemplo, muchas cooperativas -como Knowledge Worker- se encontraron con que no podían optar a los fondos de asistencia para la pandemia debido a estos prejuicios). Se incluye mucho más sobre este tema en la sección de cuestiones clave sobre "Capital".

Redistribución de la riqueza

La frase "redistribución de la riqueza" se utiliza en muchos contextos para describir cosas ligeramente diferentes, pero su significado más general se refiere a la transferencia de capital financiero o de propiedad (por ejemplo, la tierra) a otros a nivel de todo el sistema a través de algún mecanismo obligatorio (por ejemplo, los impuestos de un gobierno, la prestación de servicios sociales). En el contexto de los movimientos sociales, se conceptualiza como una forma de reducir las disparidades de clase mediante el proceso de que los ricos den voluntariamente su exceso de capital a los pobres, motivada por una ética de la atención comunitaria y la solidaridad. Algunas teorías generales en torno a esta ética la conciben como un paso en el camino hacia una sociedad futura mucho más equitativa en la que "ricos" y "pobres" no sean identificadores discernibles. En esta práctica de redistribución es necesario que la riqueza se redistribuya sin condiciones; se concibe mejor como "transición" que como parte de una transacción en la que se espera algo a cambio. Aunque los entrevistados no proporcionaron muchos ejemplos de la redistribución de la riqueza que se produce dentro del Movimiento Cooperativo, la redistribución de la riqueza se pidió por su nombre en dos declaraciones internacionales de coopyouth - *Cooperar para transformar la sociedad* (2014) y la *Declaración de los jóvenes sobre el liderazgo cooperativo* (2015). La redistribución de la riqueza se pidió incluso en 2012, aunque en términos menos técnicos, como parte de la primera declaración coopyouth contemporánea documentada, redactada en las Naciones Unidas durante las ceremonias de clausura del Año Internacional de las Cooperativas. La redistribución de la riqueza hace crecer el Movimiento Cooperativo de forma equitativa y sostenible y busca contrarrestar algunos de los mecanismos

del capitalismo que mantienen drásticas disparidades de riqueza y poder, ya que cuando la riqueza está más equitativamente distribuida, también lo está el poder.

Reparaciones

Las reparaciones son una forma específica de redistribución de la riqueza que se refiere más a los daños y perjuicios del pasado creados por el capitalismo y las ideologías que lo acompañan (por ejemplo, la supremacía blanca). La forma inicial de las reparaciones tuvo lugar entre los Estados-nación después de las guerras, cuando algunos Estados-nación fueron obligados por un tratado a pagar daños a otros (por ejemplo, Alemania después de la Primera Guerra Mundial). Con el tiempo, este concepto ha evolucionado como método transitorio y correctivo para otros daños, sobre todo la esclavitud y otras formas de violencia racializada. Trágicamente, muchos propietarios de esclavos de todo el mundo recibieron ellos mismos "reparaciones" como parte de la legislación de emancipación aprobada (es decir, los propietarios de esclavos fueron compensados en relación con el número de personas que "poseían" y "perdían" cuando las personas esclavizadas eran liberadas). Muchos individuos y grupos siguen presionando para que se repare a los descendientes de los esclavizados, especialmente en Estados Unidos y Canadá. El movimiento "Land Back", que se centra en la devolución de las tierras robadas por las fuerzas colonizadoras a los pueblos indígenas de todo el mundo, es otro notable reclamo contemporáneo de reparaciones. Hay cooperativas en todo el mundo que, tanto directa como indirectamente, deben su éxito financiero pasado y actual a las prácticas y procesos de esclavitud y colonización. Estas cooperativas y cooperadores tienen la responsabilidad de reparar esos daños en la medida de sus posibilidades; las reparaciones fiscales y patrimoniales son las formas más inmediatas y eficaces de reparación. Además, la realidad estadísticamente conocida de que ciertos grupos de identidad (por ejemplo, los blancos, los colonos, los hombres) poseen y pueden adquirir más fácilmente la riqueza en el actual sistema económico es una consecuencia de la esclavitud y la colonización. Los que gozan de más poder y riqueza dentro del sistema actual en virtud de la identidad pueden redistribuir intencionadamente la riqueza a la que tienen un acceso desproporcionado como forma de reparación, tengan o no vínculos personales con la violencia racial.

Participación y no participación

Un enfoque transformador complementario de la redistribución y las reparaciones dentro de las relaciones de capital es dar prioridad a las relaciones con las partes cooperativas y esforzarse por no entablar relaciones de capital con las partes no cooperativas que, en última instancia, perpetúan los sistemas económicos perjudiciales e inequitativos. Para Vio.me (Trabajador, Grecia), la participación y la no participación estratégica se concretan en la utilización exclusiva de proveedores, distribuidores y otros vendedores que comparten sus mismos valores de transformación social. De este modo, privan a la economía capitalista de su riqueza colectiva y fortalecen estratégicamente las relaciones económicas y sociales que pueden constituir, en última instancia, una mancomunidad cooperativa en comunidades más allá del capitalismo. Green Campus Cooperatives (MSC, Canadá) toma decisiones similares en cuanto a las personas o instituciones con las que entablan cualquier tipo de relación. Se centran especialmente en garantizar que todos aquellos con los que participan de alguna manera operen plenamente de forma ecológicamente sostenible. En términos más generales, la mayoría de los cooperativistas entrevistados indicaron que sus cooperativas mantienen algún grado de directrices éticas implícitas para la participación con otros, en la selección de proyectos, clientes y proveedores. Dichas directrices salvaguardan la prioridad dentro de las cooperativas de construir una sociedad plenamente cooperativa, al tiempo que se esfuerzan por no perpetuar el capitalismo, incluso a veces hasta el punto de aumentar los gastos. En palabras del padre Arizmendiarieta, "hoy la revolución se llama 'participación'" (1999, 81).

ECOSISTEMA DE IMPACTO

Muchas cooperativas suelen ser "mejores vecinos" y miembros de la comunidad que otras formas de organización. Por ejemplo, en las cooperativas de las comunidades universitarias, los estudiantes suelen vivir en gran número en vecindarios que también incluyen familias y personas que no son estudiantes; la mayoría de estos hogares de estudiantes son muy transitorios y, como resultado, siguen siendo en gran medida desconocidos y, por lo tanto, no rinden cuentas a sus vecinos. Las casas cooperativas de estudiantes, como la Sheffield Student Housing Cooperative (Usuario, Reino Unido), tienen una identidad y una presencia consistente que es conocida por sus vecinos y, por tanto, ayuda a facilitar unas relaciones más cuidadosas (por ejemplo, responder a las quejas sobre el ruido, negociar el uso de recursos comunes como el aparcamiento) en su ecosistema comunitario. Como ya se ha comentado con más detalle, evaluar todos los impactos potenciales del funcionamiento de una empresa no siempre es "bueno para el negocio", ya que puede revelar externalidades que la empresa tiene entonces la responsabilidad de asumir en lugar de dejar que la comunidad en general absorba esos costes (por ejemplo, los subproductos

contaminantes de la fabricación y el procesamiento). En consecuencia, considerar el ecosistema de impacto de una cooperativa es increíblemente progresista y se esfuerza verdaderamente por lograr una sociedad cooperativa.

Vio.me (Trabajador, Grecia) compartió sus admirables prácticas de involucrar a su ecosistema más amplio en su trabajo de una manera especialmente íntima y coherente; en primer lugar, pidiendo a la comunidad circundante que decidiera lo que la fábrica cooperativa iba a producir al principio de la fundación de la cooperativa, y en segundo lugar, celebrando "reuniones de solidaridad" semanales con los miembros de la comunidad para permitir el diálogo con el fin de garantizar que todos en su ecosistema cooperativo -mucho más allá de sus miembros- tuvieran sus necesidades cubiertas sin complicaciones.

INSTITUCIONES COOPERATIVAS Y ANCIANOS

Curiosamente, las experiencias de los jóvenes cooperativistas encuestados en todo el mundo revelaron que las relaciones de solidaridad dentro del movimiento que más éxito tienen son las que se establecen con los ancianos, y que muchos jóvenes experimentan desafíos al intentar trabajar en solidaridad con las instituciones cooperativas (específicamente las que funcionan como órganos de representación del Movimiento Cooperativo).

Mentores mayores

Varios de los entrevistados informaron de que tenían un mentor mayor que apoyaba constantemente a su cooperativa con educación y asesoramiento, y que por lo tanto reforzaba los lazos intergeneracionales dentro del movimiento cooperativo en general). El CICS de Albany (usuario, Nigeria) programa sus reuniones para que asista un anciano de la cooperativa de su comunidad, que da charlas a los cooperativistas y ayuda a mediar en los conflictos interpersonales o a abordar cuando un individuo ha perdido la motivación y ha disminuido su nivel de participación. Del mismo modo, Master Minds (Productor, Botsuana) debe gran parte de su éxito en la expansión de la economía cooperativa en su país más allá de los límites de las cooperativas de productores con miembros exclusivamente mayores al apoyo de un estimado anciano de su comunidad. Antes de la puesta en marcha de Master Minds, las cooperativas agrícolas de mayores eran, en general, la única forma visible de cooperación. Por ello, los fundadores de la cooperativa no pensaron inicialmente que fueran útiles para su labor de crear una empresa. Su mentor mayor les explicó el dinamismo del modelo cooperativo y, como resultado, Master Minds es un pionero en la diversificación del movimiento cooperativo de Botsuana y en mostrar a los jóvenes que es posible mucho más a través de la cooperación de lo que probablemente hayan pensado. Del mismo modo, Red Root (Trabajador, Filipinas) informa de que un familiar mayor de un miembro, antiguo directivo de una cooperativa, les proporciona constantemente una gran experiencia y apoyo, sobre todo cuando se trata de navegar por cuestiones de regulación y gobernanza. Repaired Nations (MSC, EE.UU.) aplica una teoría de transformación social que sitúa a los jóvenes en el centro de la toma de decisiones y de la estrategia organizativa, y orienta a los ancianos participantes en un papel de apoyo y sabiduría a los líderes juveniles en forma de puestos de asesoramiento.

Federaciones y asociaciones de cooperativas

Un área clave en la que hay que esforzarse más para construir relaciones de solidaridad con los coop youth es entre las organizaciones que componen la infraestructura representativa del Movimiento Cooperativo. Esto se hace evidente por el hecho de que la mayoría de los coop youth entrevistados informaron que sus experiencias con las federaciones y asociaciones cooperativas locales, nacionales o regionales estuvieron marcadas por algún grado de dificultad, tanto para iniciar como para mantener de manera equitativa. Todas las historias de éxito incluidas en esta sección implican que un joven individual desarrolla o aprovecha una relación personal que tiene con una persona mayor dentro de la infraestructura de gobierno del movimiento para promulgar relaciones de solidaridad, en lugar de que la propia infraestructura del movimiento sea lo suficientemente accesible y proactiva para expresar su solidaridad con los nuevos cooperativistas y cooperativas.

Relación personal → Función formal → Respeto

Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) se dirigió constantemente tanto a su federación nacional de representación como a grandes cooperativas individuales dentro de Dinamarca y fue ignorado; no se respondieron las llamadas y los correos electrónicos quedaron sin respuesta. A través de una relación personal con una persona vinculada a la federación nacional, uno de los fundadores de la cooperativa consiguió finalmente un puesto en el Consejo de Administración de la federación, junto a los cooperativistas que se negaban a reconocer su presencia o su trabajo. Una vez que el representante

de Knowledge Worker comenzó a asistir a las reuniones de la Junta Directiva de la federación, los representantes de la federación y las personas de las cooperativas más grandes comenzaron a reconocer finalmente a la cooperativa y su trabajo. Básicamente, la cooperativa sólo estaba legitimada a los ojos de la comunidad cooperativa al obtener su papel en la Junta Directiva a través de conexiones personales, lo que no sugiere que la federación funcione con una gobernanza totalmente abierta o democrática. La perspectiva del representante de los Trabajadores del Conocimiento en la Junta Directiva de la federación ha sido valiosa, concretamente al proporcionar una perspectiva única, tanto por ser la persona más joven de la sala con diferencia, como por proceder de una cooperativa de trabajo más pequeña en el sector de los servicios, que es un área clave en la que se está produciendo el desarrollo cooperativo entre los jóvenes. La mayoría de las cooperativas representadas son grandes empresas de consumo y, por lo tanto, carecen en gran medida de la experiencia o la familiaridad necesarias para apoyar a las cooperativas de trabajo asociado o de jóvenes, que probablemente sean las que más crezcan en los próximos años. Además, los trabajadores del conocimiento compartieron que sienten que su participación ha conseguido empezar a cambiar la cultura de la federación para que esté más en consonancia con los valores de la identidad cooperativa, ya que ha funcionado más como una asociación empresarial convencional desde que conocen su labor.

Función formal → Relación personal → Financiación

La primera contribución financiera significativa al Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud) se produjo como resultado de una relación personal que el presidente de la Red desarrolló mientras servía como representante de la juventud designado en la Junta mundial de la Alianza Cooperativa Internacional. Esa contribución inicial sirvió para convencer a otros de que aportaran fondos adicionales, lo que -en total- fue suficiente para que el Comité de Juventud ejecutara el Plan de Acción que había redactado. Sin tener acceso a la Junta mundial y ser un miembro respetado de ese espacio institucional e intergeneracional, probablemente no se habría establecido la relación personal, probablemente no se habría concedido la financiación inicial y la situación actual del Comité de Jóvenes -incluido este proyecto de investigación- no habría sido posible. "Cuando faltan los recursos económicos necesarios, las mejores ideas y los mejores proyectos suelen quedarse en la fase de idea" (Arizmendiarieta, 1999, 91).

Función formal → Relación personal → Asociación organizativa

El CRJ (Red, Américas) se conectó con la federación nacional de Uruguay (CUDECOOP) con el fin de trabajar con los jóvenes de ese movimiento nacional para centrarse en la creación de programas de educación entre pares para servir a toda la región de la coopyouth de habla hispana. Esta asociación fue posible gracias a su participación plena y empoderada en la federación regional de la ACI-Américas, ya que el presidente del CRJ tiene un papel designado en la Junta Regional y está conectado con alguien dentro de CUDECOOP en virtud de ese papel. Las estructuras y los espacios de gobernanza del movimiento cooperativo son formas poderosas de conectar a las personas y a las cooperativas en una asociación solidaria; sin embargo, los coopyouth han descubierto que tienen dificultades para acceder a esos espacios, excepto a través de los pocos roles formalizados que existen para los jóvenes en algunas de las estructuras.

OTRAS INSTITUCIONES

Algunos ejemplos de relaciones solidarias que van más allá del ámbito del Movimiento Cooperativo formalmente identificado pero que siguen siendo de naturaleza cooperativa se consideran dentro de "Solidaridad con otros marginados". Una tarea más difícil de construir relaciones de solidaridad fuera del Movimiento Cooperativo implica a las instituciones que son inherentemente no cooperativas por naturaleza o de las que no se puede depender totalmente para que compartan consistentemente un compromiso con los valores cooperativos de palabra y obra.

Instituciones educativas

Muchas instituciones educativas se consideran "sin ánimo de lucro" o "sin ánimo de lucro", lo que las hace mucho más favorables a las relaciones solidarias con las cooperativas que las instituciones con ánimo de lucro.

Por ejemplo, la universidad puede sancionar al profesorado pro-palestino cuando corteja las contribuciones de las organizaciones sionistas), la dependencia de las matrículas puede hacer que la institución dé prioridad al marketing y a los gastos que la hacen más atractiva para los estudiantes adinerados capaces de pagar el precio completo (por ejemplo, los programas deportivos), y aún más. Aunque las instituciones educativas pueden ser públicas (por ejemplo, financiadas por el Estado), privadas, o una mezcla de ellas (por ejemplo, las escuelas concertadas que pueden aceptar dinero del gobierno pero no tienen que adherirse a ninguna norma gubernamental), no son ajenas al capitalismo.

Sistema de solidaridad

Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) opera dentro del sistema de campus de la Universidad de York

y mantiene una membresía mixta de estudiantes, profesores y personal. Tienen muchos clientes dentro del sistema universitario (por ejemplo, departamentos académicos) que compran las prendas y productos de algodón orgánico que venden al por mayor. La cooperativa ha transformado su institución educativa en un sistema solidario de beneficio mutuo.

Contratación y formación

Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) organiza un curso anual de un semestre de duración sobre filosofía y práctica cooperativa que funciona como principal mecanismo de captación de socios de la cooperativa. Los estudiantes, que suelen ser miembros transitorios de las cooperativas, suelen tener dificultades para colaborar en la captación de nuevos socios porque a menudo se marchan de la cooperativa cuando ya han aprendido a participar en ella y a defenderla ante los demás. Al institucionalizar un sistema de captación como una clase universitaria, se refuerza la sostenibilidad de la base de socios de la cooperativa. Además, como programa educativo a largo plazo, informa y capacita a los jóvenes más rápidamente con los conocimientos y habilidades necesarios para ser un miembro activo y eficaz de la cooperativa.

Bolsa de Trabajo y Educación

Ventanilla (Obrero, México) ha establecido relaciones con universidades de investigación de todo el mundo que enviarán a la cooperativa grupos financiados de estudiantes y profesores. Durante su estancia en la cooperativa, los investigadores visitantes ayudan a dirigir la cooperativa y, a cambio, aprenden sobre el sistema de restauración y preservación de cuencas hidrográficas de Ventanilla mediante la propagación de manglares nativos del ecosistema. Algunos investigadores visitantes también pueden aportar conocimientos o información que pueden ayudar a la cooperativa a realizar su trabajo con mayor facilidad o eficacia.

Alternativa a la privatización de los servicios del campus

En muchas instituciones de educación postsecundaria existe una fuerte tendencia a privatizar diversos aspectos del funcionamiento de los campus. Este proceso es un reflejo de lo que ha ocurrido en las instituciones gubernamentales en respuesta a las presiones del neoliberalismo, que ha supuesto la privatización de muchos servicios que en su día, o en gran parte del mundo, se consideraba que eran competencia del gobierno; la sanidad es un sector en el que existen importantes disparidades en los servicios en los países que han privatizado frente a los que tienen sistemas sanitarios públicos. En la práctica, en los campus de las instituciones educativas, esto suele implicar que las universidades vendan sus librerías del campus o los centros de hospitalidad/estudiantes a grandes empresas de la industria del libro al por menor y de la hospitalidad, respectivamente. Además, el alojamiento de los estudiantes se ha ido privatizando cada vez más, obligando a los estudiantes a encontrar un lugar para vivir en el mercado de la vivienda cerca del campus de la institución. La cooperativización de estos servicios e instalaciones del campus constituye una alternativa viable a la privatización a gran escala, que puede degradar la cultura y la identidad de una institución educativa, dejando de fomentar un sentimiento de "orgullo escolar" que puede ser un factor importante para los estudiantes a la hora de elegir un centro de enseñanza post-secundaria. Sheffield Student Housing Cooperative (Usuario, Reino Unido), al igual que muchas otras cooperativas de viviendas para estudiantes, ofrece las viviendas más asequibles para los estudiantes en el mercado local. En el pasado, algunas instituciones postsecundarias han prestado apoyo de una u otra forma a las cooperativas locales independientes porque consideran que prestan un servicio considerable. Si el desarrollo de las cooperativas de estudiantes fuera apoyado por las instituciones educativas de forma que se garantizara la autonomía e independencia de dichas cooperativas, el alcance y la influencia del Movimiento Cooperativo podrían crecer exponencialmente.

ONGs y Relaciones Gubernamentales

Trabajar con instituciones gubernamentales o con sus homólogas, las Organizaciones No Gubernamentales, que existen para prestar servicios similares a los de los gobiernos pero que éstos no proporcionan, puede ser un gran reto para las cooperativas. Tanto los gobiernos como las ONGs se conciben a sí mismos como constituyendo un gobierno mundial y un sector civil que se encarga de organizar y servir a la sociedad a nivel global desde arriba hacia abajo. Este sector incluye algunas organizaciones cooperativas, incluida la Alianza Cooperativa Internacional. Sin embargo, independientemente de la benevolencia intencionada o los objetivos humanitarios de quienes participan en estas estructuras, si encarnan la orientación descrita hacia el mundo y las personas que lo habitan, se crea una tensa dinámica de poder entre los gobernantes/proveedores de servicios y los gobernados/servidos. Dicho esto, existe el potencial de solidaridad que algunos coopyouth han logrado para conseguir relaciones mutuamente beneficiosas con diversos actores gubernamentales y de ONG.

Relación personal

Con el tiempo, Master Minds (Productor, Botsuana) ha desarrollado relaciones personales con varios funcionarios específicos del gobierno municipal. Informan que esas relaciones apoyan su sostenibilidad, ya que -a través de estas relaciones- han educado y aclimatado a los trabajadores mayores del gobierno sobre cómo alimentar relaciones respetuosas tanto con los jóvenes como con las cooperativas. Master Minds considera que esos empleados individuales estarían dispuestos y serían capaces de ayudar a otros jóvenes a crear nuevas cooperativas autónomas utilizando lo que han aprendido a través de su relación con Master Minds o apoyar a otras cooperativas juveniles que se formen de forma independiente. La confianza que la cooperativa tiene en sus asociaciones se basa en la dinámica personal de confianza con personas específicas, no en la institución en sí, lo que refleja las situaciones a las que se enfrentan los jóvenes al navegar por las relaciones con las instituciones del Movimiento Cooperativo.

Aprovechar las relaciones externas para el respeto dentro del movimiento

Después de luchar constantemente por ser reconocidos y respetados por su federación regional del Movimiento Cooperativo, el ICYC (Red, Asia-Pacífico) buscó una colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia de las Naciones Unidas que establece normas laborales internacionales. La OIT se mostró receptiva al ICYC, y cuando la noticia de esta colaboración llegó a la Junta Directiva regional de Asia-Pacífico y a su personal, legitimó la red a sus ojos y dio lugar a un breve periodo de reconocimiento e intercambio productivo entre ambas partes.

Compartir la cooperación con el valor alineado

Al igual que la demostración de una alternativa a la privatización dentro de las instituciones educativas, algunas relaciones gubernamentales y de ONGs ofrecen la oportunidad de enseñar a las personas que trabajan en estas instituciones métodos cooperativos para abordar el "desarrollo" y la gobernanza. Muchas instituciones gubernamentales u ONG no viven sus valores más elevados, ya que libran guerras, oprimen a los marginados negándoles el acceso a los servicios sociales y ejecutan formas paternalistas de "desarrollo" en los países "subdesarrollados"; aun así, existen teóricamente para servir y empoderar a todas las personas, al igual que las cooperativas, por lo que son más receptivas al aprendizaje del cooperativismo. Red Root (Trabajador, Filipinas) se toma esto muy en serio a la hora de buscar contratos con su gobierno federal. Los proyectos que solicitan suelen ser de carácter informativo o educativo (por ejemplo, el diseño de un cartel para las zonas rurales en el que se comparta información sobre los programas de ayuda financiera para los agricultores). Red Root mantiene la actitud de que, independientemente de otras actividades de su gobierno que merecen críticas e incluso una resistencia activa, los programas que apoyan selectivamente se ajustan a sus valores.

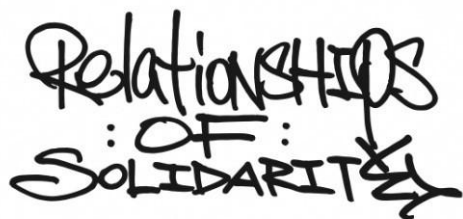
Además, saben que, en última instancia, alguien los va a realizar, y es mejor que sea una empresa con valores cooperativos la que lleve a cabo los proyectos, tanto para impregnarlos de cooperativismo como para evitar que una empresa con motivaciones lucrativas lleve a cabo el proyecto y pueda aprovechar el lenguaje o las señales culturales competitivas y perjudiciales en el recurso público que diseñe.

Construir una infraestructura de joven a joven

Los miembros de la CRJ (Red, Américas) fueron invitados y su participación fue financiada en su totalidad por la Escuela de Economía de Andalucía, España, para asistir a una conferencia de economía social en España. Mientras estaban allí, varios coopyouth se conectaron con otros y finalmente formaron una asociación que llaman "la Alianza de Jóvenes por la Economía Social". "La presidenta del CRJ es una firme defensora del pluralismo de enfoques, y esta asociación surge de esta perspectiva.

Dentro de la alianza, los cooperantes están interactuando con los jóvenes que abogan por diversas iteraciones de las empresas sociales y mutualistas (por ejemplo, la corporación de beneficio público), así como abogar por la adopción de procesos organizativos alineados con los valores por parte de todos los tipos de empresas (por ejemplo, el presupuesto participativo). A través de esta alianza solidaria, pueden educar a otros sobre el cooperativismo, así como aprender y emplear otras prácticas y filosofías complementarias en su praxis cooperativa.

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de las "Relaciones de Solidaridad" en una cooperativa son las siguientes

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Muchas de las relaciones de solidaridad que tienen las cooperativas y que se esbozan en esta sección constituyen conexiones y sistemas que persistirían a través de la transformación de la sociedad más allá del capitalismo. A continuación, a través de las relaciones de solidaridad, las cooperativas construyen activamente el mundo que quieren aquí y ahora. Esencialmente, las relaciones de solidaridad que se adhieren a la ética de la participación en los sistemas cooperativos y la no participación en los sistemas de explotación; las cooperativas también garantizan su sostenibilidad frente a posibles cambios sociales, económicos y políticos. Lo hacen creando redes autosuficientes de personas y grupos que pueden apoyarse mutuamente a través de esos cambios que son parte inevitable de la transformación social, lo que hace que la construcción de relaciones estratégicas de solidaridad sea un imperativo para la transición y la creación de una sociedad cooperativa.

CAPITAL

Dado que los financiadores convencionales suelen discriminar a los cooperativistas por su falta de historial crediticio y de garantías, así como por emplear un modelo organizativo que consideran ilegítimo o demasiado desconocido, las relaciones de solidaridad que hacen circular el capital financiero a través del Movimiento Cooperativo son de inmensa importancia. Las relaciones solidarias más poderosas basadas en el capital son, específicamente, las que redistribuyen la riqueza y corrigen activamente los mecanismos inequitativos del capitalismo, así como las reparaciones a personas y grupos perjudicados en el pasado por diversos sistemas y prácticas opresivas. Los coopyouth -y los jóvenes, en general- de todo el mundo luchan categóricamente por acceder a un capital suficiente tanto para sobrevivir como para prosperar mediante la creación de empresas cooperativas. La redistribución de la riqueza de las cooperativas más antiguas y ricas a los jóvenes es una forma clave de fortalecer el movimiento cooperativo en general y mejorar la vida de los jóvenes.

TRANSICIÓN DE MIEMBROS

Las cooperativas de jóvenes y estudiantes experimentan un mayor grado de transitoriedad que la mayoría de las demás cooperativas. Las relaciones que una determinada cooperativa mantiene con los mayores u otras organizaciones suelen durar más que la permanencia de un socio individual medio. En consecuencia, esas relaciones pueden ser un apoyo increíble para ayudar a una cooperativa a conservar la memoria institucional y la sostenibilidad organizacional durante los repetidos ciclos de transición de los miembros. Por ejemplo, un miembro de mayor edad que desempeñe una función de asesoramiento puede ayudar a los nuevos miembros a encontrar documentos importantes, recordar conversaciones cruciales o incluso poner en contacto a un miembro actual con un antiguo miembro para conversar.

Además, las relaciones con instituciones afines o afines (por ejemplo, una escuela) y con individuos pueden ampliar y sostener el grupo de reclutamiento de una cooperativa con el fin de garantizar que haya suficientes miembros para reemplazar a los que se retiran y mantener la cooperativa.

Relaciones de coacción



CONTENIDO

RESUMEN

INSTITUCIONES NO COOPERATIVAS

INSTITUCIONES COOPERATIVAS

RESUMEN

Aunque "coerción" puede parecer una palabra muy grande, está presente en muchas de nuestras relaciones, incluso en aquellas que podemos concebir como amistosas o cooperativas. En cualquier dinámica en la que exista un desequilibrio de poder, casi siempre hay algún elemento de coacción, independientemente de las mejores intenciones de los implicados. Algunas relaciones de este tipo pueden gestionarse en beneficio general y evitar con éxito cualquier efecto negativo; más adelante y en la sección de temas clave "Relaciones de solidaridad" se incluyen algunos ejemplos de gestión eficaz de relaciones desequilibradas. Sin embargo, la gestión de las dinámicas de poder es un complicado acto de equilibrio entre la confianza y la integridad. Por ello, la forma de percibir y abordar estas relaciones es necesariamente diferente de aquellas en las que el poder está claramente compartido, los valores están alineados y hay fe en todas las partes.

INSTITUCIONES NO COOPERATIVAS

Para la mayoría de las cooperativas es inevitable interactuar en algún momento con una entidad reguladora, un vendedor o proveedor con ánimo de lucro, un financiero u otra institución que no se adhiera a la identidad cooperativa o a cualquier filosofía comparable. "Prácticamente todas las cooperativas deben funcionar en el mercado" (MacPherson, 1998, p233). En este contexto, el mercado es la red de intercambio capitalista supervisada y moderada por el sistema del Estado-nación. El gobierno y los bancos convencionales son fundamentales para mantener el mercado económico predominante en el mundo y son, con mucho, las instituciones no cooperativas más notables con las que la mayoría de las cooperativas deben interactuar en algún momento durante su puesta en marcha y funcionamiento. Navegar por estas relaciones es más difícil para las cooperativas que para las empresas convencionales, ya que pueden obligar a adoptar estructuras o prácticas que pueden degradar la identidad cooperativa.

Gobierno

En palabras del estudioso de las cooperativas A F Laidlaw, "El fuerte abrazo de los gobiernos termina con el beso de la muerte para las cooperativas" (1980, 69). Casi todas las cooperativas del mundo existen dentro de un marco legal, la legislación de los Estados Unidos exige que las cooperativas se registren en el gobierno y, por lo tanto, sean controladas y reguladas (por ejemplo, con impuestos) a perpetuidad. Sin embargo, muchas cooperativas optan por no registrarse o constituirse en sociedad por diversas razones, dos de las cuales son el nivel prohibitivo de la burocracia o una ética de "no participación" en sistemas de explotación. Esta última razón se refiere al concepto de "herramientas del amo", que, aplicado al contexto cooperativo, implica que una mancomunidad o sociedad cooperativa no puede construirse utilizando las herramientas del capitalismo o del imperio. Aunque el compromiso con una entidad gubernamental puede parecer que no degrada la identidad cooperativa -algunos de cuyos ejemplos se esbozan en "Relaciones de solidaridad"-, puede ser una pendiente resbaladiza. La forma más común en que las relaciones gubernamentales pueden tener un efecto degradante acumulativo es, en primer lugar, exigiendo la adopción de una estructura de gobierno incongruente con los miembros, la cultura y las actividades de la cooperativa. En segundo lugar, una cuestión que es más aplicable en países con regímenes explícitamente represivos, los gobiernos degradan la identidad cooperativa

amenazando con auditorías o censuras por realizar actividades o hablar de temas que se consideran una amenaza para la autoridad o la reputación del gobierno. Un ejemplo de una auditoría más severa es cuando un gobierno trata de sofocar los desafíos ideológicos que los pintan como opresivos, represivos o inmorales (por ejemplo, puntos de vista contrarios al Estado) amenazando con el cierre de la cooperativa o incluso con castigar a los individuos. Las auditorías más comunes y menos extremas pueden adoptar la forma de un municipio local que persigue agresivamente las infracciones menores de los códigos por parte de una cooperativa porque la consideran indeseable (por ejemplo, cooperativas de viviendas para estudiantes que tienen más residentes de los permitidos por los códigos de zonificación, pero que cumplen con los códigos de seguridad y salud de los edificios).

Relaciones financieras

Al igual que con las entidades gubernamentales, las relaciones con los financiadores -individuales o institucionales- pueden ser ejemplos clave de las "herramientas del maestro" para las cooperativas. No todas las instituciones financieras en sí son inherentemente coercitivas, como lo son los gobiernos en su constante afirmación de autoridad y derecho a la violencia; sin embargo, las instituciones financieras y los financiadores individuales pueden estructurar las relaciones con las cooperativas receptoras de forma coercitiva. Las relaciones financieras pueden dividirse en dos categorías: préstamos o créditos que deben devolverse (a veces con intereses) y subvenciones que no necesitan devolverse. La mayoría de las relaciones financieras están moderadas por acuerdos o contratos entre las dos partes que establecen un nivel significativo de "control" y "propiedad" de la cooperativa por una parte externa (es decir, el prestamista o el subvencionador). Los financiadores pueden condicionar su participación financiera dictando cómo debe gastarse el dinero y exigiendo que se haga un seguimiento y se informe de una manera determinada, sin importar las necesidades o capacidades de la cooperativa. Tal vez no resulte sorprendente que la mayoría de estos financiadores sean "realistas capitalistas", capitalistas u otros que buscan mantener el statu quo, lo que da mayor significado al sentimiento y al título de una poderosa colección de ensayos sobre el complejo industrial sin ánimo de lucro, "la revolución no será financiada".¹ Aunque un financiador no tenga voto en la cooperativa, el voto no es la expresión más significativa ni más poderosa de la democracia y la autodeterminación: "el carácter democrático de las cooperativas aparece y debe ponerse a prueba de muchas maneras, además de las asambleas de socios [...] la democracia [puede estar integrada] tanto en la estructura como en el funcionamiento" (Laidlaw, 1980, 36-37).² Las relaciones financieras que imponen el control del beneficiario por parte del financiador son una práctica habitual en los sectores público y privado, tanto en la concesión de subvenciones como en la financiación. De hecho, en la mayoría de las culturas modernas de todo el mundo, la gente considera ético y razonable que alguien que da dinero a otra persona dicte cómo debe usarse, desafiando la lógica de que el receptor tiene más probabilidades de tener éxito si es capaz de administrar el dinero como está familiarizado y tiene práctica, así como la lógica de que el receptor es el mejor evaluador de sus propias necesidades y de cómo usar el dinero para satisfacerlas.

- **Inelegibilidad:** Muchos financiadores se niegan a conceder préstamos o créditos a las cooperativas, a menudo alegando un conocimiento insuficiente del modelo (es decir, no saben "cómo" financiar la cooperativa) o simplemente no reconocen el modelo como legítimo (es decir, como la organización no prioriza el beneficio por encima de todo, no creen que sea viable). Lo más frecuente es que los financiadores que conceden préstamos u otras formas de crédito obliguen a una persona de la cooperativa a firmar una "garantía personal" para que la cooperativa sea considerada apta. Una garantía personal hace recaer toda la responsabilidad de la cooperativa en el individuo que la firma, lo que significa que éste sería personalmente responsable de devolver el dinero prestado, en lugar de permitir que la cooperativa sea responsable como organización. Esto contrasta fuertemente con la forma en que las corporaciones convencionales, en muchas jurisdicciones a nivel internacional, reciben la "personalidad" que, a su vez, sirve para proteger a los ejecutivos y a los consejeros de la responsabilidad por la mala gestión o conducta dentro de la corporación - que a menudo es perpetrada por estos mismos individuos (lea más sobre esto en la sección sobre "Corporativismo" en "Las palabras significan cosas"). Por lo tanto, esto es contradictorio en el contexto de las empresas cooperativas porque ofusca la verdadera razón por la que los financieros se niegan a dar a las cooperativas: debido a la estructura de propiedad y gobernanza de una cooperativa, así como a su incumplimiento de los marcos capitalistas, es más difícil para el financiero ejercer un control directo. Esencialmente, el modelo cooperativo es intrínsecamente incongruente con la forma en que se estructuran la mayoría de las relaciones de financiación convencionales, ya que rechaza y resiste intrínsecamente la coerción de partes externas.

¹ La revolución no será financiada: Beyond the Non-Profit Industrial Complex. Cambridge, Mass: South End Press, 2007.

² En el transcurso del debate de Laidlaw sobre la democracia cooperativa, expone dieciocho formas

distintas en las que se puede evaluar el carácter democrático en las cooperativas, más allá de la votación de los socios. Estas razones van desde la representación de género en todas las funciones de las cooperativas, las consideraciones sobre las cooperativas subsidiarias o las iniciativas, la transparencia de la información, el rechazo del paradigma "experto" y otras medidas poderosas y accesibles.

INSTITUCIONES COOPERATIVAS

A pesar de que las relaciones entre las cooperativas y los cooperativistas parecen asumirse con seguridad como solidarias, hay ocasiones en las que estas dinámicas o las propias cooperativas se han visto corrompidas por prácticas o comportamientos poco cooperativos. Muchas veces, las prácticas o comportamientos corruptores no se llevan a cabo con malicia, sino que se actúan con buenas intenciones pero a través de una perspectiva del cooperativismo desinformada o no examinada. Muchos de estos errores pueden entenderse a través del marco del "realismo capitalista", esbozado en la sección "Las palabras significan cosas". Las relaciones de los cooperativistas con las instituciones cooperativas y los ancianos que se corrompen hasta el punto de la coerción suelen implicar cuestiones de gobernanza y capital, al igual que las relaciones coercitivas más comunes con las entidades no cooperativas giran en torno a esas mismas cuestiones de gobernanza y capital.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Gencisi / Cooperativa de Trato a los Jóvenes	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Comité de Cooperación Juvenil de Asia-Pacífico (ICYC)	Red	Gobernanza	-	Asia-Pacífico
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Red de Juventud (CRJ)	Red	Gobernanza	-	América

Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Folklore de la madera		Servicio (Educación)	Reino Unido	Europa
Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África

INSTITUCIONES NO COOPERATIVAS

La inmensa mayoría de las relaciones coercitivas que los coopyouth declararon haber tenido fueron con instituciones decididamente no cooperativas, aquellas cuyo objetivo final es ejercer el control o maximizar su propio beneficio.

Gobierno

Tres de las cooperativas entrevistadas comentaron las medidas impuestas por el gobierno que estaban -o están- siendo obligadas a tomar y que cambiarán el funcionamiento de su cooperativa. De los ejemplos que aparecen a continuación, sólo uno ofrece una "solución" a estos mandatos, mientras que los otros se presentan como ejemplos de cooperativas sólidas que superan los requisitos legislativos y siguen teniendo éxito, al tiempo que reconocen el impacto que esta regulación coercitiva tiene en su potencial.

- Templar los mandatos estructurales rígidos con flujos de trabajo flexibles: Red Root (Trabajador, Filipinas) compartió que todas las cooperativas constituidas en Filipinas deben tener actividades "corporativas" y "cooperativas" diferenciadas, identificando esencialmente todas las actividades de gobierno como "cooperativas" y todas las demás actividades como "corporativas". Una de las formas en que Red Root gestiona esta división es aprovechando un modelo basado en proyectos increíblemente exitoso e igualitario para su trabajo, que incorpora elegantemente aspectos de gobernanza en el día a día. Este modelo basado en proyectos, que divide el funcionamiento de las cooperativas en unidades más pequeñas y relativamente autónomas, también difunde el liderazgo por toda la cooperativa, en lugar de limitarlo a funciones elegidas o formales dentro de las funciones "cooperativas" de la organización (lea más sobre esto en la sección de temas clave sobre "Estructura y participación"). Este tipo de diseño evita la deriva hacia el liderazgo inauténtico y titular que puede resultar de tener una junta directiva por mandato legal con títulos y autoridades formales asignados a individuos específicos. Aunque Red Root ha tenido éxito con este modelo que creen que cumple con la normativa federal, plantea dudas sobre si los auditores gubernamentales estarían de acuerdo en que están cumpliendo lo suficiente, así como sobre las consecuencias que podrían tener si los auditores dictaminan que la cooperativa no cumple.
- Responder con la intención, no con el cumplimiento inexplicable: El Centro de Cooperativas Juveniles (MSC, Sudáfrica) se encuentra actualmente en pleno proceso de respuesta a la actualización de la ley nacional de cooperativas, que -tras la lectura inicial- supone una mejora con respecto a la anterior. Un pequeño elemento de la amplia legislación que se mejoró con esta revisión es el cambio en el número de fundadores requeridos para que una cooperativa se constituya de diez a cinco. Aunque esto es mejor, cinco sigue siendo un número prohibitivo para muchas cooperativas potenciales que pueden tener funcionalmente tan sólo tres fundadores potenciales. Aunque Youth Cooperative Hub tenía más de diez fundadores, la ley afecta a muchos otros aspectos de su funcionamiento. Todavía no saben con exactitud cómo afectará a su cooperativa el cumplimiento de esta legislación actualizada; sin embargo, prevén que tendrán que realizar verdaderos cambios estructurales y de procedimiento. Comparten que realizarán estos cambios de forma muy intencionada y con análisis, en lugar de limitarse a cumplirlos. Tras enfrentarse a algo similar a lo anterior, Vio.me (Trabajador, Grecia) se vio obligada recientemente a constituirse formalmente con su gobierno local para mantener la

posesión de su fábrica y del terreno en el que se encuentra. La fábrica fue inicialmente ocupada y recuperada por los residentes locales de sus propietarios no locales, que luego la convirtieron en Vio.me. La incorporación en esta etapa es, por tanto, la formalización de la transferencia de la propiedad a los ojos del Estado a la cooperativa, aunque la cooperativa considere el espacio y los recursos como propiedad colectiva de la comunidad. Vio.me defiende una ética y una práctica de "no participación" con entidades y sistemas coercitivos, por lo que esta incorporación coercitiva es un reto para la cooperativa. La única razón por la que Vio.me debe cumplir es el "derecho a la violencia" del Estado, que puede utilizar y utilizaría para arrebatarse la fábrica a la cooperativa y a la comunidad. Vio.me acabó determinando que el riesgo de violencia era demasiado grande para aguantar y seguir un camino de no participación total.

Resistencia

En algunos casos, algunas de las cooperativas entrevistadas se opusieron a los mandatos coercitivos de los organismos gubernamentales.

- **Desafío:** En México, Ventanilla (Trabajador) se enfrentó a un interesante dilema tras un huracán que destruyó la mayor parte de los manglares de la cuenca hidrográfica que trabajan para restaurar y sostener, después de que anteriores tormentas tropicales dañaran considerablemente el ecosistema. El gobierno decretó que no se cultivaran ni colocaran nuevos manglares hasta que pudiera elaborar normas y procedimientos que delimitaran el trabajo. El propósito de Ventanilla es preservar su ecosistema local y toda la vida que sustenta durante mucho tiempo, lo que exigía que el cultivo comenzara lo antes posible, dado que los manglares arraigan la flora y la fauna en la cuenca, que luego sería arrastrada al océano sin ellos como anclas del ecosistema. La cooperativa determinó que era mejor cultivar los manglares ilegalmente y arriesgarse a las repercusiones de subvertir las regulaciones gubernamentales, que arriesgar la supervivencia de su ecosistema y modo de vida. Plantaron muchos manglares y su trabajo continúa hoy, años después. El cultivo de manglares siguió siendo ilegal durante seis años después del huracán, mucho después de que gran parte de la vida animal y su hábitat hubieran desaparecido. Las necesidades del ecosistema en el que opera la cooperativa y en el que reside la mayor parte de sus miembros, son mejor comprendidas y consideradas por quienes se ven afectados por los cambios en ese ecosistema. En el caso de Ventanilla, entendieron que su autoridad y administración era más importante que la del gobierno, que priorizó el mantenimiento de la autoridad centralizada y el aumento de su poder, en lugar de capacitar a las personas para que tomen sus propias decisiones a nivel de su comunidad.
- **Persistencia a los precedentes:** Como se ha comentado anteriormente, a menudo las cooperativas son excluidas activamente de los sistemas regulatorios y financieros potencialmente coercitivos porque el modelo es más difícil de "entender" - es decir, controlar - que las empresas convencionales. Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca), una de las primeras cooperativas que se constituyó en el país durante muchos años, fue considerada inelegible para un estatus fiscal específico para cooperativas por parte de los reguladores porque éstos no estaban familiarizados con el estatuto y el modelo. Además, como pequeña cooperativa de trabajo asociado en un país con un movimiento cooperativo compuesto casi exclusivamente por gigantes de la alimentación, las finanzas y los seguros, Knowledge Worker no se ajustaba a lo que muchos daneses -incluidos los del gobierno- conocían como cooperativa. Con mucho esfuerzo y autodefensa, lograron convencer a los reguladores para que les concedieran su estatus fiscal de cooperativa, allanando el camino para que nuevas cooperativas reciban ese beneficio en el futuro sin tener que pasar por el mismo arduo proceso.

Relaciones financieras

En general, los cooperativistas entrevistados no han sido capaces de aprovechar de forma creativa el capital externo convencional y, con mayor frecuencia, fueron excluidos incluso de intentar participar en los sistemas de financiación convencionales. Aunque estos sistemas de financiación no son ideales para la mayoría de las cooperativas, a veces son la única opción para obtener el capital necesario, por lo que la exclusión de los sistemas puede hacer que una cooperativa no pueda lanzarse o escalar. Sin embargo, algunos jóvenes han formulado métodos de financiación creativos, basados en la comunidad, que se describen con más detalle en la sección de cuestiones clave sobre "Capital".

- **Beneficios para el gobierno:** Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) fue creada por un grupo de jóvenes desempleados que se reunieron en un centro de formación profesional. En Dinamarca, las visitas periódicas al centro son obligatorias para todos los beneficiarios activos de las prestaciones federales de "desempleo". El grupo aprovechó colectivamente sus prestaciones individuales para

ayudar a poner en marcha la cooperativa. El gobierno se opuso a este uso de las prestaciones, ya que consideraba que los miembros de la cooperativa estaban ahora "empleados" en una empresa y, por tanto, no tenían derecho a recibir las prestaciones. Los cooperativistas se resistieron y se reivindicaron como propietarios de pequeñas empresas, lo que no les impedía ser beneficiarios, y a través del proceso, finalmente recibieron la determinación de que sus acciones eran, de hecho, legales y aceptables. Esta diferencia de trato entre los empleados (a menudo menos ricos) y los propietarios de empresas (a menudo más ricos), si bien es beneficiosa para las personas de bajos ingresos que desarrollan cooperativas, deja al descubierto las corruptas prioridades pro-capital del gobierno en su apoyo a la empresa convencional sobre el bienestar de los trabajadores de base. Los miembros de Knowledge Worker no fueron ciertamente los primeros en aprovecharse de esta "laguna", pero su situación llamó la atención de los reguladores que, de alguna manera, consideraron que sus actividades no eran elegibles.

INSTITUCIONES COOPERATIVAS

La mayoría de las relaciones desafiantes que los coopyouth han tenido que manejar dentro del Movimiento Cooperativo fueron reportadas con elementos de la infraestructura del movimiento - es decir, con federaciones y asociaciones que dicen representar al Movimiento Cooperativo a nivel nacional o regional. El segundo grupo más grande de relaciones coercitivas que los coopyouth entrevistados encontraron se refiere a cuando una cooperativa es creada por los mayores para servir a los jóvenes. En estos casos, el proceso de transición del control de los mayores al de los jóvenes no suele ser fácil ni sencillo y, en algunos casos, la transición nunca se produce.

Paternalismo

Dentro de la región de Asia-Pacífico, la ICYC (Red de Jóvenes, Asia-Pacífico) ha tenido constantes luchas con su federación anfitriona, la ACI Asia-Pacífico, ya que ésta ejerce una gran vigilancia y control sobre el comité de jóvenes. Se les exige que envíen todos sus boletines y comunicaciones externas a la federación regional antes de su distribución general, y el dinero que fue entregado a la coopyouth por un país miembro está siendo retenido a pesar de las solicitudes de acceso. Como se ha señalado anteriormente, la región de Asia-Pacífico es la única que aún no ha cumplido con la resolución de la ACI de que cada región tenga un comité de la juventud con plenos poderes (por ejemplo, con derecho a voto, elegido por el comité de la juventud) miembro de la juventud en su Junta Directiva. Además, la región ha iniciado unilateralmente esfuerzos y actividades de coopyouth (por ejemplo, la cumbre regional de la juventud) sin involucrar a ningún coopyouth, sus cooperativas o el ICYC en el proceso. En general, los coopyouth entrevistados dentro de la región compartieron que sentían que los valores de la región no eran congruentes con los de los coopyouth de la región. El ICYC ha experimentado una gran frustración, especialmente porque no pueden identificar a una persona o razón específica de por qué están tan desprovistos de poder e ignorados, y, como resultado, luchan por encontrar una solución a lo que puede ser un problema cultural, más que personal o administrativo. Este paternalismo también influyó en el alcance y la eficacia de la investigación para esta caja de herramientas, como se indica en la sección "Metodología".

- El compromiso como primer paso: CRJ (Red de Jóvenes, Américas) también ha experimentado el paternalismo en su relación con la federación regional de la ACI Américas. La red de jóvenes quisiera poder determinar sus propios criterios de elegibilidad para la membresía, principalmente para hacer que la membresía en la red esté abierta a cualquier cooperativista en las Américas, ya sea que un individuo tenga o no una relación de pago de cuotas con un miembro de la ACI. Generalmente, las cooperativas y las federaciones de cooperativas pagan cuotas a la ACI Américas, los individuos no son un tipo de miembro.

Muchos jóvenes en las Américas no tienen una cooperativa cerca de ellos o relevante para ellos que sea miembro de la ACI Américas. Como resultado, los requisitos básicos de membresía - cuando se aplican a la red de jóvenes - son esencialmente prohibitivos para muchos miembros jóvenes que de otra manera estarían interesados y comprometidos. La región de las Américas rechazó la solicitud de la red de jóvenes de autodeterminar sus requisitos de elegibilidad, aunque se medió un compromiso a través del cual la red puede tener una estructura de membresía de dos niveles que puede incluir a todos los jóvenes interesados, y a aquellos jóvenes que tienen afiliaciones que pagan cuotas. Los que no se consideran pagadores de cuotas no pueden participar en los espacios formales ni participar en la gobernanza, lo cual es decepcionante dado que una tarea clave de la infraestructura de la ACI es la gobernanza del movimiento. Aunque esto sigue siendo una expresión de paternalismo justificado por las nociones capitalistas de capital y propiedad, el modelo de afiliación abierta de compromiso permite al CRJ construir identidad y solidaridad como un grupo más amplio. Al crecer su comunidad, identidad y cultura como grupo de coopyouth, que luego puede ser capaz de perseguir la autonomía

operativa y de gobierno de la Junta regional, ya sea a través de negociaciones continuas en las que entonces tienen más poder debido a un mayor número y cohesión de la comunidad, o pueden perseguir el establecimiento de una asociación totalmente autónoma fuera del ámbito de la estructura de la ACI. Del mismo modo, el Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud) se ha enfrentado a desafíos al tratar de negociar sus normas de elegibilidad de los miembros, ya que se ha formalizado dentro de la estructura. Su reciente transición de una Red con menos poder a un Comité formal de la ACI ha vuelto a poner el tema en consideración y, con el nuevo estatus formal, hay más poder en juego y lo que está en juego es mayor. El Comité Ejecutivo del Comité de la Juventud ha desarrollado una norma de elegibilidad de los miembros que se adhiere al deseo de la ACI de asegurar que todos los jóvenes participantes estén de alguna manera afiliados a un miembro de la ACI que pague cuotas, pero que también busca asegurar que el reclutamiento de miembros para el Comité de la Juventud sea principalmente responsabilidad de los propios jóvenes. El borrador de la política que lograría esto, y que también elimina un requisito oneroso de que los Consejos regionales de la ACI tengan que aprobar a todos los miembros jóvenes de su jurisdicción, todavía tiene que ser finalizado y aprobado en el momento de la publicación de esta caja de herramientas.

Iniciación de los mayores al control de los jóvenes

Un hecho único dentro de algunas cooperativas de jóvenes es la transición de una cooperativa de jóvenes "incubada" al control total de los jóvenes. Aunque las transiciones de los mayores a los jóvenes son exclusivas de la juventud, este proceso tiene paralelismos con los modelos de desarrollo del paternalismo que utilizan los mayores y las instituciones con más poder para los grupos con menos poder, especialmente en los casos de desarrollo internacional de los países más ricos en los países más pobres. Un ejemplo especialmente contundente de los retos que plantea el paso del control de los mayores al de los jóvenes es el ICYC (Red, Asia-Pacífico), que fue iniciado hace muchos años por profesores mayores. Hoy en día, el comité sólo es teóricamente propiedad y está controlado por los miembros del comité de jóvenes, ya que éstos tienen integridad y autonomía internas (es decir, pueden convocar, tomar decisiones, elegir a personas para puestos dentro del comité), pero no se les conceden puestos con derecho a voto en la Junta intergeneracional de la región, no se les permite decidir la elegibilidad de los miembros ni encargarse de la evaluación de los nuevos miembros, y no pueden acceder a los fondos de la organización. La Junta y los dirigentes regionales se niegan a concederles plena autonomía. Una transición más exitosa ocurrió durante la fundación de Woodcraft Folk (MSC, Reino Unido) a principios del siglo XX; sin embargo, no estuvo exenta de desafíos. Aunque los jóvenes estuvieron muy implicados en la creación de la organización desde su concepción, toda la financiación fue aportada por los mayores y las instituciones de la tercera edad. Se dice que hubo luchas sobre cómo y para qué se podía gestionar y utilizar la financiación entre los mayores que aportaban el dinero y los jóvenes que lo utilizaban. Un siglo después, la cooperativa está gobernada en su totalidad por jóvenes y ha diversificado enormemente su financiación para incluir una mezcla de cuotas de socios, donaciones y subvenciones.

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de las "Relaciones de Coerción" en una cooperativa son las siguientes -

CULTURA COOPERATIVA

La cultura dentro de una cooperativa puede ser un bálsamo para los impactos de las inevitables relaciones coercitivas; también puede ser moldeada y definida de forma perjudicial por esas mismas relaciones. Es difícil saber cómo afectan los requisitos de las relaciones con el gobierno y los financiadores a la cultura y el

potencial de una cooperativa determinada, ya que gran parte de los dictados estructurales o de procedimiento se imponen a la cooperativa desde el principio (por ejemplo, el consejo de administración necesario para constituirse). Además, este tipo de mandatos estructurales o sistémicos están tan extendidos en todo el mundo que resulta difícil imaginar qué otra cosa es posible. En términos más generales, cualquier forma de control externo en una cooperativa -ya sean condiciones de financiación o restricciones a la afiliación- degrada la identidad cooperativa de un grupo. Dentro de las cooperativas de jóvenes, esto es especialmente perjudicial, ya que puede ser la primera interacción que un joven tiene con lo que cree que es la cultura cooperativa, lo que puede llevarle a rechazar el cooperativismo o a abrazar y propagar una versión corrupta. En el caso de las relaciones coercitivas entre cooperativas, esto es especialmente preocupante y tiene un impacto negativo en la cultura cooperativa tanto de las organizaciones de jóvenes como de la institución cooperativa, a menudo más antigua, que ejerce el control paternalista. Este tipo de relaciones envenenan y debilitan la cultura definitoria del Movimiento Cooperativo. La autodeterminación es un requisito para una cultura cooperativa fuerte.

CAPITAL

Uno de los mecanismos corruptores más comunes en las cooperativas y organizaciones de todo tipo es casi cualquier relación emprendida para garantizar el capital necesario para el funcionamiento. Aunque las condiciones impuestas al préstamo o la aceptación de capital de otra persona u organización -como el cambio de estructuras o prácticas para reflejar los deseos de la parte que aporta los capitales- pueden considerarse normales o convencionales, constituyen una forma de control externo que degrada la integridad dentro de las cooperativas, para las que la autonomía es tanto un principio como una necesidad. En consecuencia, cómo y cuándo se adquiere el capital determina en gran medida la medida en que una cooperativa debe entablar relaciones coercitivas.

ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN

Varias cooperativas señalaron específicamente cómo el gobierno y los financiadores han dictado algún aspecto de cómo estructuran y operan sus cooperativas. Es probable que muchas de las cooperativas entrevistadas, si no la mayoría o todas, se hayan visto obligadas a estructurar o dar forma a su cooperativa de alguna manera, pero no decidieron hacer especial hincapié en ello, ya que está muy normalizado y aceptado en la sociedad.

En concreto, muchas cooperativas adoptan automáticamente un Consejo de Administración, dada su omnipresencia en las empresas convencionales y cooperativas, a pesar de que no son en absoluto inherentes a la identidad cooperativa. Este tipo de suposición estructural puede entenderse a través de la lente de la "ontología empresarial" que aqueja al Movimiento Cooperativo y que se explica con más detalle en la sección "Las palabras significan cosas", en la versión larga de la caja de herramientas. Los jóvenes han demostrado un considerable ingenio en el diseño y funcionamiento de sus cooperativas, a pesar de las influencias externas. Merece la pena considerar lo que los jóvenes cooperativistas podrían imaginar y manifestar sin esas intervenciones coercitivas.

Desarrollo cooperativo



”

La comodidad, la ostentación, el lujo y el despilfarro son el resultado cuando el desarrollo se considera un objetivo, en lugar de un medio y un punto de partida para el progreso y el bienestar humano y social.

Padre José Arizmendiarieta

CONTENIDO

RESUMEN

\$\$\$

GENTE

ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

"Desarrollo" es un término tenso, ya que -debido a la omnipresencia de los valores capitalistas- ha llegado a asociarse estrechamente con el "crecimiento" y la "expansión" en relación con el capital. Además, puede utilizarse para ocultar procesos como el aburguesamiento, en el que las comunidades de bajos ingresos se ven desplazadas por los propietarios de bienes y terrenos que deciden desarrollar propiedades de mayor "valor" para personas más ricas. Al aumentar la cantidad de inversiones financieras en una comunidad de forma que se encarecen los alquileres, los bienes y los servicios de la zona, este proceso se alaba como "desarrollo", pero con un coste incalculable para la cultura, las relaciones, la historia y la asequibilidad de amplio espectro, ya que básicamente cambia que pueden vivir en un lugar. El "desarrollo cooperativo" rechaza estos planteamientos capitalistas al aceptar el desarrollo como un proceso constante y como un esfuerzo por la mejora holística que va mucho más allá de las nociones de crecimiento del capital o de expansión de la propiedad. El desarrollo de la personalidad para ser más cooperativo, o incluso la reducción del alcance de las actividades de una cooperativa para satisfacer las necesidades de los trabajadores de tener menos responsabilidades, son ejemplos de desarrollo cooperativo. "El cooperativismo es fundamentalmente un proceso orgánico de experiencias" y las cooperativas son "una experiencia de desarrollo perpetuo" (Arizmendiarieta, 1999, 114, 112). Hay periodos de tiempo clave dentro del ciclo de vida de una cooperativa que son más notables como tiempos de desarrollo, aquellos momentos en los que la transformación está ocurriendo con una intención explícita y a una escala tal que necesita ser apoyada con recursos adicionales, participación y/o organización. Los recursos, la forma de reclutar a las personas para que participen y los métodos y la mentalidad utilizados para gestionar estos periodos clave de desarrollo tienen una gran influencia en el grado de cooperación, es decir, en el éxito de las transformaciones.

\$\$\$

Tanto la puesta en marcha de una cooperativa como la ampliación o la evolución de sus actividades suelen requerir una aportación de capital financiero o de recursos materiales, incluso si la empresa no estructura sus operaciones en torno a transacciones fiscales. Las empresas convencionales con y sin ánimo de lucro tienen un acceso relativamente fácil a los sistemas financieros (por ejemplo, los bancos convencionales) que apoyan regularmente estos aspectos del ciclo de vida de una empresa. Sin embargo, como se indica en la sección sobre "Capital", estos sistemas excluyen activamente a las empresas cooperativas o exigen el cumplimiento de normas estructurales y de procedimiento que degradan la identidad cooperativa de la empresa. Los cooperativistas están doblemente excluidos de estos sistemas, en virtud de su "falta" de experiencia, historial crediticio y/o garantía. Como resultado, algunas de las estrategias de financiación más creativas han sido desarrolladas por los coopyouth durante los periodos de desarrollo de las cooperativas, aprovechando el capital, el trabajo o las relaciones que ya poseen colectivamente como grupo.

GENTE

El desarrollo de una cooperativa se enmarca a menudo como un tipo no convencional de desarrollo empresarial; sin embargo, la literatura y las prácticas de desarrollo empresarial suelen centrarse por completo en la estructura organizativa, la cartera financiera, la investigación de mercado y otros aspectos de una empresa que tienen poco o nada que ver con las personas concretas implicadas. De hecho, muchos marcos de desarrollo empresarial adoptan más bien la mentalidad de "si lo construyes, ellos vendrán" al diseñar una estructura organizativa que luego llenan con personas. Con el desarrollo cooperativo, la tarea principal es organizar a las personas según sus necesidades y capacidades. "Primero las personas, luego las cooperativas" (Arizmendiarieta, 1999, 14). Hay métodos de desarrollo cooperativo que también emplean un "si lo construyes, vendrán", en el que un promotor profesional "incuba" una empresa cooperativa y luego cede lentamente el control a un grupo de miembros. Como se ha comentado en varios puntos en relación con

los ancianos que crean programas y organizaciones para jóvenes, estos procesos de transición son increíblemente desafiantes, ya que su paternalismo inherente tiene el potencial de desempoderar fatalmente a los eventuales miembros de la cooperativa, y el proceso a veces da lugar a que la cooperativa sea supervisada constantemente por el promotor profesional para asegurar que no "fracase". El grado de cohesión de los miembros es, anecdóticamente, más importante para el éxito de la cooperativa que el producto o servicio que ofrecen o sus estrategias de suministro y distribución. En un grupo cooperativo fuerte, si una estrategia no da resultado, se han creado suficientes relaciones y confianza para que el grupo pueda pivotar hacia una nueva idea si así lo desea. El desarrollo cooperativo se centra, ante todo, en el desarrollo de los individuos y sus relaciones mutuas.

ADMINISTRATIVO

A menudo, durante las fases de desarrollo intencional en una cooperativa, hay una gran cantidad de trabajo logístico y administrativo que tiene que ser coordinado. De ese trabajo, la burocracia que muchas cooperativas tienen que navegar si se ven obligadas o deciden interactuar con una institución reguladora (por ejemplo, el municipio para obtener un permiso) o financiera (por ejemplo, un prestamista) es especialmente notable. Las presiones externas sobre el proceso de desarrollo interno son difíciles de estimar con eficacia, dada la falta de control que tiene la cooperativa sobre esos procesos. Las páginas de papeleo, las horas dedicadas a las llamadas al servicio de atención al cliente y la lectura de documentación muy técnica sólo para averiguar qué papeleo hay que rellenar y a qué número de teléfono hay que llamar pueden ser suficientes para hundir un floreciente esfuerzo cooperativo. "La mística de las cooperativas es como la plata silenciosa; si se pone un dedo oficial sobre ella, se desvanece" (Laidlaw, 1980, 40). Además, a veces las instituciones intentan frenar el proyecto declarándolo ilegal, exigiendo a la cooperativa que solicite tantos permisos que las tasas de tramitación resulten prohibitivas, o simplemente poniendo obstáculos que sólo pueden evitarse con la influencia institucional, las relaciones personales con los que ostentan el poder o una cantidad irrazonable de paciencia y persistencia. La mayoría de los problemas administrativos de los procesos de desarrollo cooperativo son externos y pueden atribuirse a la burocracia, la incompetencia, la corrupción o una mezcla de ambas. Sin embargo, algunos procesos no requieren ninguna participación con sistemas externos, lo que los hace mucho más sencillos.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Café del Colectivo Alquimia	Trabajador	Mayorista/Minorista (Alimentación y Bebidas)	Estados Unidos de América (USA)	América
Gencisi / Cooperativa de Trato a los Jóvenes	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa

Comité de la Juventud de la ACI (también conocido como Red Mundial de la Juventud)	Red	Gobernanza	-	Global
Comité de Cooperación Juvenil de la ACI (CIJ)	Red	Gobernanza	-	Asia-Pacífico
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África

\$\$\$

En general, la mayoría de las soluciones creativas de capital empleadas por los coopyouth entrevistados implicaban un cierto nivel de comienzo con algo aparentemente insignificante y el aumento gradual de sus recursos y capital aprovechando continuamente lo que habían acumulado en puntos clave para invertir en más oportunidades de crecimiento financiero.

Equipos prestados y trabajos "especiales"

Red Root (Trabajador, Filipinas) pidió prestado un ordenador y realizó trabajos especulativos (es decir, sin garantía de pago) para crear una cartera de proyectos realizados. Al final, consiguieron contratos pagados gracias a esa cartera, cuyos ingresos empezaron a reinvertirse poco a poco en la cooperativa mediante la compra de más equipos.

Mano de obra no remunerada y subcotizada

Durante el proceso de Red Root (Trabajador, Filipinas) de construir su cartera a través del trabajo no remunerado, sus miembros necesitaron trabajar en otros empleos para satisfacer sus necesidades. Cuando empezaron a ganar dinero como cooperativa y a reinvertir los fondos en la organización, aceptaron menos pagos por su trabajo para poder construir la cooperativa a una escala que pudiera proporcionar a todos los miembros unos ingresos suficientes. Repaired Nations (MSC, Estados Unidos) ha dependido en gran medida de la mano de obra voluntaria o poco compensada para impulsar sus primeros años de existencia, de forma similar a todas las redes de cooperativas entrevistadas para esta caja de herramientas. La mayoría de las redes y entidades representativas del Movimiento Cooperativo de Jóvenes no tienen inicialmente -y a veces no tienen planes- ninguna actividad generadora de ingresos y mucho dependen de donaciones y subvenciones, que no suelen concederse a organizaciones que no tengan un historial significativo de actividades y logros. Hay un dicho en inglés que dice: "no sabemos qué fue primero, si el huevo o la gallina"; en este contexto, los coopyouth hacen lo que parece imposible al hacer las mismas cosas para las que necesitan dinero utilizando su trabajo no remunerado y mal pagado para "ganar" dinero a los ojos de los donantes y de quienes conceden las subvenciones. La necesidad de "ganar" o hacer

lo suficiente para "merecer" el dinero necesario para sobrevivir y prosperar es un síntoma del capitalismo y del "realismo capitalista", del que se habla más en la sección "Las palabras significan cosas" llamada "Palabras sucias".

Recaudación de fondos incremental

Youth Cooperative Hub (MSC, Sudáfrica) cultivó espinacas a partir de semillas y las vendió, luego utilizó los fondos de la venta de espinacas para organizar una venta de pasteles. Con el dinero de la venta de pasteles que ganaron, organizaron uno de sus primeros eventos de formación por el que cobraron algunas cuotas de inscripción. Antes de este proceso, los financiadores no estaban interesados en apoyarles, aunque una vez que los funcionarios de una agencia gubernamental se enteraron del evento educativo que ejecutaron, recibieron una subvención considerable para continuar con ese trabajo. Del mismo modo, Alchemy Collective (Trabajador, EE. UU.) empezó construyendo un pequeño carro de café móvil lo más barato que pudo. Desde el carrito, empezaron a vender café en varios eventos (por ejemplo, en el mercado de agricultores) hasta que tuvieron suficiente dinero para alquilar un local. El local no tenía agua corriente ni baño, pero la cooperativa se las arregló para tener una clientela constante y creciente. Después de conseguir el suficiente apoyo de la comunidad al hacerse conocidos en el barrio por su café y su servicio al cliente, llevaron a cabo una campaña de crowdfunding comunitaria para poder retirar el carrito y trasladarse a un local más grande y con todos los servicios a la vuelta de la esquina, que sigue funcionando en la actualidad. El Comité de la Juventud (Red, Global; antes Red Global de la Juventud) utilizó un enfoque incremental similar al comenzar con una cantidad muy pequeña de dinero dada por su organización anfitriona, la Alianza Cooperativa Internacional, y contó a otros la contribución para demostrar la confianza que el movimiento tenía en la organización. Este acercamiento atrajo a otros financiadores que se sintieron "más seguros" al aportar dinero después de que el grupo hubiera sido efectivamente confirmado por otra entidad cooperativa. Tras cada nueva donación, el presidente del Comité de Jóvenes pudo atraer fondos cada vez mayores hasta acumular casi medio millón de dólares.

Aprovechar los medios

Una de las formas más poderosas en que algunos de los cooperativistas entrevistados accedieron a los costosos recursos que necesitaban para desarrollar su cooperativa fue tomar literalmente los medios de producción de los capitalistas. Vio.me (Obrero, Grecia) ocupó y tomó el control de una fábrica de propiedad capitalista que había cesado su producción como consecuencia de una recesión económica, después de que la explotación de esa fábrica dejara de ser rentable para su propietario pasivo. Esta estrategia ha sido empleada por cooperativas de América y Europa en la industria manufacturera, el comercio minorista y la vivienda durante las últimas décadas, y es quizá una de las formas más sencillas y eficaces de obtener el capital y los recursos necesarios para construir un mundo mejor.

Acciones y solidaridad

Para diseñar y comenzar a operar en la fábrica que arrebataron al sector capitalista, Vio.me (Worker, Grecia) dependió únicamente de las contribuciones individuales de su comunidad inmediata y su ecosistema de impacto. Para ello, recaudaron las acciones iniciales de los miembros y organizaron una serie de eventos solidarios con diversos elementos de recaudación de fondos (por ejemplo, rifas, juegos). Gracias a estos mecanismos de financiación fuertemente basados en la comunidad, pudieron comprar los materiales y equipos que necesitaban para empezar a funcionar con la riqueza colectiva existente de su comunidad, al tiempo que aumentaban la concienciación y el compromiso de la comunidad con el trabajo y los objetivos de la cooperativa.

GENTE

Las tácticas de recaudación de fondos empleadas por Vio.me (Trabajador, Grecia) tuvieron el doble efecto de reunir el capital inicial necesario, así como de crear un amplio apoyo comunitario para las actividades de la cooperativa. Junto a este proceso, Vio.me pidió explícitamente a la comunidad que les aconsejara sobre lo que debían producir en la fábrica, y a través del proceso de compromiso directo se determinó colectivamente que si la cooperativa utilizaba la fábrica para fabricar productos de limpieza sostenibles, les sería de gran utilidad. Cuando la pandemia de Covid-19 golpeó, el trabajo de la cooperativa era increíblemente necesario para la comunidad y más allá - y como parte del compromiso continuo de Vio.me con sus vecinos, incluso educó a los interesados en cómo hacer productos de limpieza en casa. A través de sus métodos de organización intencional que involucran a su ecosistema más amplio de impacto, la cooperativa es apoyada por y considerada un miembro integral de su comunidad local y, por lo tanto, menos vulnerable frente a eventos inesperados, como una pandemia global. El proceso de puesta en marcha del Comité de Jóvenes (Red, Global; antes Juventud Global) no contaba con ningún tipo de financiación y se coordinaba a través del

trabajo de varios voluntarios -con un montón de otras responsabilidades- dispersos por zonas horarias, idiomas y culturas. Aunque las realidades de este contexto organizativo ralentizaron en gran medida la rapidez con la que la Red pudo desarrollarse, el presidente de la red entrevistado para esta caja de herramientas informa de que el ritmo lento del proceso les permitió construir un poder de base distribuido que es más representativo de la coopyouth a nivel mundial. Los coopyouth que se sintieron atraídos por el trabajo y se implicaron en él estaban realmente comprometidos, como resultado, y los organizadores tuvieron tiempo para desarrollar la confianza y las relaciones entre ellos, y ambos aspectos han servido para que la red sea más fuerte y, por tanto, menos susceptible de cooptación o corrupción.

ADMINISTRATIVO

La burocracia y el tedio son las piezas centrales de la mayoría de los tipos de desarrollo organizativo que requieren comprometerse con las instituciones reguladoras o financieras. Por ejemplo, a Ventanilla (Obrero, México), una cooperativa que restaura y mantiene su cuenca local, el gobierno le prohibió trabajar para repoblar los manglares diezmados por un huracán. Tras el huracán, el gobierno les dijo que esperasen para llevar a cabo los trabajos de restauración ecológica, lo que finalmente le llevó seis años. La cooperativa decidió hacer caso omiso de la prohibición gubernamental y plantar nuevos manglares de forma ilegal, pero ética y necesaria. Si no hubieran optado por continuar con su importante labor, habría pasado el tiempo suficiente como para que gran parte de la flora y la fauna de la cuenca, y todos los tipos de vida que sustenta, hubieran sido arrastrados al mar sin los árboles de mangle que arraigan y fundan. Ventanilla fue capaz de perseverar a través de una burocracia aparentemente insuperable gracias a un compromiso con sus valores, que sabían que evolucionaban con su experiencia única en torno a su propio ecosistema de impacto, en lugar de ser víctimas de sistemas externos que pudieran reclamar superioridad moral o saber más que ellos sobre sus propias vidas.

Sólo. Mantener. Reunión.

En la misma línea de seguir trabajando de acuerdo con los propios valores y las necesidades inmediatas de la comunidad -incluso frente a la autoridad burocrática-, un hilo común que surgió a lo largo del proceso de entrevistas fue el compromiso de "seguir reuniéndose", sin importar las tormentas literales o figuradas, los bajones o los períodos de incertidumbre que pueda experimentar la cooperativa. Este sentimiento es especialmente importante en el contexto de los procesos de creación de cooperativas, cuando aparentemente hay menos que perder y es mucho más fácil que los individuos abandonen o pierdan la fe en el proceso. Gencisi (Trabajador, Turquía) comenzó inicialmente como un esfuerzo mediático que no funcionó, pero el grupo continuó reuniéndose durante casi dos años hasta que evolucionaron la forma y la estrategia de la cooperativa que operan hoy. También extendieron esta práctica en la respuesta de su cooperativa a la pandemia de Covid-19, lo que les ayudó a persistir en su trabajo a través de la crisis, que es un tipo de desarrollo en una cooperativa que es típicamente imprevisto y sin precedentes. Para saber más sobre cómo siguieron reuniéndose durante la pandemia, e incluso involucraron a personas ajenas a su cooperativa en la práctica, revise el capítulo de temas clave sobre "Crisis y conflictos". De forma similar, durante muchos de sus años iniciales de desarrollo y funcionamiento, la ICYC (Red, Asia-Pacífico) no tenía financiación, un mandato vago y sólo voluntarios a tiempo parcial que dejaban de participar cada pocos años. A pesar de estos problemas, el ICYC siguió reuniéndose y comprometiéndose con todos los jóvenes que estaban dispuestos y eran capaces de participar para mantener el esfuerzo vivo, evolucionando lentamente una identidad, una membresía y una lista de actividades. En muchos sentidos, la red "mantuvo la luz encendida" hasta que un grupo de jóvenes con suficiente tiempo, recursos y visión pudo dedicarse a hacer realidad el potencial cooperativo de la organización. Albanyan CICS (usuario, Nigeria) informó de que, en ocasiones, no han tenido fondos suficientes con los que prestar los servicios de crédito o ahorro para los que se fundó la cooperativa en primer lugar. Sin embargo, la cooperativa tiene la práctica de seguir reuniéndose semanalmente y tratar esas reuniones como espacios de compañerismo y educación, ya que encuentran su propósito cooperativo más amplio en el aprendizaje y el trabajo en comunidad con los demás, no sólo en la prestación de servicios financieros. Dar prioridad al compañerismo y a las actividades sociales dentro de una cooperativa sirve para romper el molde de la "ontología empresarial" impuesto por el "realismo capitalista", que sugiere que las cooperativas son sólo negocios que comercian con capital financiero en un mercado competitivo. Al reconocer que el trabajo real de las cooperativas

se extiende mucho más allá de las actividades que se registran en el balance de una empresa, incluso en la medida en que estas prioridades pueden costar dinero u otros recursos a la organización, es una parte clave del cooperativismo que demuestra claramente que no es sólo una "alternativa" empresarial o una "forma más amable y gentil de capitalismo". Para más información sobre la "ontología empresarial" y el "realismo capitalista", consulte la sección "Palabras sucias" de "Las palabras significan cosas".

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de "Desarrollo Cooperativo" en una cooperativa son las siguientes

CAPITAL

Muchos elementos del desarrollo cooperativo requieren cierto nivel de aportación de capital. El hecho de que una cooperativa pueda acceder o no a suficiente capital para un proyecto planificado o una crisis imprevista determina lógicamente y en gran medida el resultado de cualquier incidente de desarrollo dentro de una cooperativa. De forma menos evidente para muchos, la fuente de ese capital -y las condiciones relacionadas con su uso- influyen profundamente en si la iniciativa de desarrollo refuerza o degrada la identidad cooperativa de un grupo. Por ejemplo, y como se ha mencionado en esta sección, cuando el capital se solicita dentro de la comunidad de la cooperativa de forma incremental y personal, las relaciones y la moral se fortalecen como resultado y la cooperativa no se ve obligada a cambiar su funcionamiento o el diseño de su objetivo.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

En los casos de desarrollo de una cooperativa que implican la asunción de responsabilidades adicionales, la ampliación o el cambio de las actividades de la empresa, o la contratación de nuevas personas, es absolutamente imprescindible que las habilidades de los miembros del desarrollo vayan a la par con el desarrollo de la organización. La verdadera propiedad requiere la plena comprensión de lo que uno posee, por lo que si una cooperativa se desarrolla tan rápidamente que los miembros pierden la suficiente comprensión de cómo y por qué la empresa hace lo que hace, puede tener resultados perjudiciales. Por ejemplo, si una cooperativa contrata a un grupo de nuevos miembros para ampliar sus operaciones, pero no tiene suficientes oportunidades de orientación y formación para esos miembros, puede fomentar el conflicto debido a los malentendidos, dar lugar a la incorporación, sin saberlo, de personas con personalidades y comportamientos poco cooperativos y, como resultado, degradar la identidad cooperativa de la empresa.

RELACIONES DE...

Para muchos de los cooperativistas entrevistados, las fases de desarrollo se vieron reforzadas o fueron totalmente exitosas gracias a la solidaridad con otras cooperativas o cooperativistas y miembros de la comunidad en general. Para otros, las relaciones de coacción con las instituciones reguladoras o financieras obstaculizaron o casi detuvieron su iniciativa de desarrollo cooperativo. Al igual que en el caso de los individuos, la importancia de las relaciones con los demás se hace especialmente evidente para las cooperativas cuando se trata de crecer, mejorar o enfrentarse a la crisis.

Realidades y respuestas de los jóvenes



COOPERATIVAS REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Gencisi / Cooperativa de Trato a los Jóvenes	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Mayorista/Minorista (Textiles de Comercio Justo)	Canadá	América
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield	Usuario	Vivienda	Reino Unido	Europa
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Folklore de la madera		Servicio (Educación)	Reino Unido	Europa

Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África
----------------------------------	-----------------------	---	-----------	--------

DECLARACIONES REFERENCIADAS

NOMBRE COMPLETO	TIPO	INDUSTRIA	PAÍS	REGIÓN
Albanyan CICS	Usuario	Ahorro y crédito	Nigeria	África
Gencisi / Cooperativa de Trato a los Jóvenes	Trabajador	Servicio (Educación y Comunicaciones)	Turquía	Europa
Cooperativa del Campus Verde	Multi-participaciones	Mayorista/Minorista (Textiles de Comercio Justo)	Canadá	América
Trabajador del conocimiento	Trabajador	Servicio (asistencia técnica)	Dinamarca	Europa
La Ventanilla	Trabajador	Servicio (Preservación Ecológica y Turismo)	México	América
Cooperativa Red Root	Trabajador	Servicio (diseño y producción multimedia)	Filipinas	Asia-Pacífico
Naciones reparadas	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Estados Unidos de América (USA)	América
Cooperativa de viviendas para estudiantes de Sheffield	Usuario	Vivienda	Reino Unido	Europa
Vio.me	Trabajador	Fabricación (productos de limpieza)	Grecia	Europa
Folklore de la madera		Servicio (Educación)	Reino Unido	Europa
Centro de Cooperativas Juveniles	Multi-participaciones	Servicio (defensa y asistencia técnica)	Sudáfrica	África

ORIENTACIÓN DEL MOVIMIENTO

Las distintas declaraciones internacionales de coopyouth conceptualizan y reclaman sistemáticamente la interpretación del cooperativismo como una filosofía que apoya un movimiento social activo con

objetivos radicales y transformadores que van más allá de la creación de cooperativas. Todas las declaraciones de coopyouth fueron escritas colectivamente por jóvenes de todas las partes del mundo, e incluyen a jóvenes de cooperativas grandes y ricas que son discutiblemente capitalistas, así como a jóvenes de cooperativas menos ricas con políticas más decididamente radicales.¹ En general, los jóvenes cooperativistas contemporáneos han afirmado sistemáticamente que el Movimiento Cooperativo es mucho más que cooperativas, y que trabajar fuera del Movimiento Cooperativo propiamente dicho y aspirar a ir más allá del contexto social y económico actual es la expresión plena del cooperativismo.

Solidaridad más allá de las cooperativas

Para muchos cooperativistas, la solidaridad con aquellos que están fuera del movimiento cooperativo pero que comparten objetivos transformadores se traduce pragmáticamente en la responsabilidad de compartir sus habilidades y recursos específicos de las cooperativas con otras personas y grupos progresistas. Youth Cooperative Hub (MSC, Sudáfrica) es miembro de una comunidad de movimiento social en red, y centra sus contribuciones en la creación de "habilidades democráticas" a través de la formación cooperativa que enseña a la gente a trabajar, vivir y jugar juntos de una manera verdaderamente democrática, tanto si lo hacen dentro de una empresa formal cooperativa o no. Del mismo modo, la Cooperativa de Viviendas para Estudiantes de Sheffield (Usuario, Reino Unido) entiende que la propiedad física en la que viven actualmente y que administran para el beneficio a largo plazo de muchos es un recurso valioso. Por ello, ofrecen constantemente el uso de sus espacios comunes a los grupos del movimiento social de la zona, para que puedan celebrar cómodamente reuniones y preparar acciones o eventos. Tanto Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca) como Gencisi (Trabajador, Turquía) regalan una gran cantidad de trabajo a otros jóvenes con valores afines, concretamente ayudándoles a crear sus propios sistemas cooperativos. El intercambio de habilidades es una práctica común entre los cooperativistas del movimiento, aunque estos coopyouth han elegido específicamente incluir como parte de su trabajo regular el intercambio de habilidades cooperativas con otros fuera del movimiento pero con valores transformadores similares.

Nombre de los enemigos internos y externos

La declaración de 2014, *Cooperar para transformar la sociedad*, pide que el movimiento se reorganice en uno que sea "de abajo hacia arriba y no de arriba hacia abajo", así como uno que esté explícita y abiertamente comprometido con el fin del capitalismo. La primera parte de ese sentimiento comenta las desigualdades dentro del movimiento que han creado un "arriba" y un "abajo" en términos de riqueza y poder, y los jóvenes piden que todos los que están dentro del movimiento reconozcan y aborden esta realidad de desigualdad y disfunción internas. Una de las formas clave de reorganizar el movimiento en consecuencia es a través de la práctica de la Redistribución de la Riqueza a los cooperativistas marginados, tal y como se expone con más detalle en "El Capital" y "Relaciones de Solidaridad". Esta última parte comenta explícitamente el principal enemigo externo del cooperativismo y de la humanidad: el capitalismo. Todas las declaraciones de los jóvenes cooperativistas autónomos, registradas a partir de 2012, identifican al capitalismo y/o al neoliberalismo como los principales enemigos externos del Movimiento Cooperativo que, en consecuencia, deben ser abolidos. La orientación del movimiento que nombra a los enemigos y pide su transformación también implica mantener una ética de "no participación" con los actores coercitivos y destructivos nombrados dentro de la sociedad, como se indica en las dos secciones de temas clave sobre "Relaciones." Los ejemplos más sólidos de no participación y participación intencionada los demuestran Vio.me (Trabajador, Grecia), Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) y Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca), que tienen una ética organizativa que les guía en cuanto a los socios con los que deben y no deben comprometerse, específicamente en líneas ecológicas, como se describe más adelante en la subsección sobre la "Supervivencia".

¹ La asistencia a los eventos internacionales en los que se han redactado estas declaraciones es difícil y costosa y a menudo incluye: costosos viajes internacionales en avión y alojamiento, requisitos de visado, importantes compromisos de tiempo para viajar y asistir. En consecuencia, la mayoría de los asistentes suelen estar financiados por sus empleadores de cooperativas, lo que significa que los que asisten suelen ser personal (es decir, no miembros) de cooperativas ricas que a menudo adoptan un papel pasivo por miedo a representar mal a su empleador. Los jóvenes se desvían de este patrón más que otros grupos, ya que en algunos países existen becas para que los jóvenes asistan a los eventos de las cooperativas y hay tarifas de inscripción reducidas para la mayoría de los eventos. Por lo tanto, es más probable que un joven de una cooperativa pequeña pueda asistir a estos eventos que un no joven de una cooperativa pequeña. Además, cuando los jóvenes son financiados por becas en lugar de por un empleador, es más probable que expresen sus propias opiniones en lugar de actuar como portavoces de la entidad que apoya financieramente su participación. Como resultado, las

declaraciones de los coopyouth son posiblemente más representativas del movimiento global que las de los adultos en esos mismos espacios.

PRIMER-SIGUIENTE PASO

El trabajo del padre Arizmendiarieta con la juventud local se manifestó finalmente en la mayor federación de cooperativas de trabajo del mundo, Mondragón, así como en un sistema universitario que comparte espacio y apoyo con la federación. Creía que "el ideal de la Juventud de Mondragón es hacer de esta ciudad el modelo para [otras] ciudades industriales" (1999, 5). Esta mentalidad es compartida por los coopyouth contemporáneos, ya que conciben activamente que el trabajo que realizan a pequeña escala con sus amigos puede tener y tendrá un impacto mucho mayor más allá de su contexto inmediato. La Cooperativa de Vivienda Estudiantil de Sheffield (Usuario, Reino Unido) tiene una doble visión del impacto final de su trabajo cooperativo hiperlocal. Al vivir en la cooperativa mientras son estudiantes y probablemente entran en el mercado de la vivienda por primera vez, se equipan con el conocimiento real y vivido de que no tienen que someterse a situaciones de explotación de la vivienda de alquiler para el resto de sus vidas, independientemente de su situación económica. Es bastante común en las cooperativas de vivienda para estudiantes que los individuos se empoderen efectivamente a través de la experiencia y a menudo vayan a buscar o crear otros tipos de vivienda no extractiva en las siguientes fases de la vida, a veces en la misma o en diferentes ciudades. Además, SSHC nombra específicamente que buscan utilizar sus habilidades y el patrimonio de su primera propiedad y casa para crear cooperativas adicionales en su mercado local de la vivienda hasta el punto de que efectivamente superen a los promotores y propietarios con fines de lucro en el mercado, cambiando así el control de la vivienda de la comunidad y su regulación a las personas que viven en la vivienda y la comunidad todos los días. En otras palabras, la SSHC pretende crear un fondo común de viviendas en su zona, en el que todas las propiedades se mantengan en común y sean administradas por quienes las utilizan en cada momento. Esta estrategia de creación de bienes comunes se basa en el modelo de patrimonio común de la cooperativa, en el que todos los activos son de propiedad colectiva, lo que los protege de ser desmutualizados, es decir, distribuidos o vendidos.

Homo Cooperativus

Al igual que la identidad cooperativa no es sólo una lista de control estructural, ser una persona cooperativa es mucho más profundo que ser un miembro que paga una cuota en una empresa cooperativa. Una persona cooperativa es alguien con inteligencia emocional, confianza en sí mismo, habilidades sociales y capacidad para fomentar relaciones interpersonales sólidas. Si este tipo de habilidades emocionales y relacionales estuvieran presentes en una mayor parte de la sociedad, los valores y la formación cooperativos explícitos podrían no ser necesarios. Red Root (Trabajador, Filipinas) forma y educa a sus miembros en temas de salud mental, lo que consideran que les permite ser mejores compañeros de equipo y ser una cooperativa más fuerte. Al valorar el bienestar holístico de sus miembros, así como al comprender cómo funcionan las enfermedades mentales y cómo la salud mental puede fluctuar por diversos factores, son capaces de apoyarse mutuamente en su integridad y sus complejidades. Esto facilita que cada persona contribuya y participe plenamente en la cooperativa como su totalidad, lo que es especialmente importante en un contexto creativo; rechaza la compartimentación de la personalidad o el sentimiento de culpa o vergüenza por experiencias y condiciones humanas muy comunes. Youth Cooperative Hub (MSC, Sudáfrica) ha programado con regularidad formaciones sobre dinámicas de grupo y desarrollo de habilidades relacionales para todos los miembros, ya que consideran que las habilidades enseñadas en esas sesiones sustentan todo lo que hacen dentro y fuera de sus cooperativas. Albanyan CICS (Usuario, Nigeria) explora temas sobre el liderazgo, las relaciones y la personalidad en sus reuniones periódicas que adoptan la forma de conversaciones de grupo, a menudo con un mentor mayor presente. Incluso cuando la cooperativa no tiene ningún "negocio" convencional que llevar a cabo, los miembros se reúnen para compartir el tiempo y el espacio con el fin de mantener las relaciones y apoyarse mutuamente, lo que constituye una parte integral de su trabajo cooperativo. Woodcraft Folk (MSC, Reino Unido) educa a niños y jóvenes en una variedad de temas a través de sus grupos de aprendizaje de base. Una de las principales intenciones de su trabajo con los más jóvenes es impartir y ofrecer una aplicación experimental de los valores cooperativos de manera que puedan moldear la personalidad de una persona para el resto de su vida. Enseñar a los niños a vivir el cooperativismo es un primer paso muy literal para crear y mantener una sociedad cooperativa.

SOBREVIVENCIA

La principal forma en que los cooperativistas entrevistados tienen en cuenta la supervivencia de la humanidad es a través de las prioridades y directrices que cada una de sus cooperativas ha desarrollado para guiar su selección de actividades, socios y materiales. Red Root (Trabajador, Filipinas) afirma que todos los proyectos que aceptan como trabajo contratado deben beneficiar a la humanidad. A veces aceptan contratos

gubernamentales, a pesar de algunas de las prácticas nocivas del régimen actual, porque confían en que esos proyectos tienen potencial para ser realizados de forma que beneficien a la gente mucho más de lo que contribuyen a los sistemas nocivos; de hecho, su concepción es similar a la de reducir el daño, ya que saben que si otro grupo aceptara el contrato, podría impartir valores o prácticas no cooperativas a través del trabajo. Como se ha señalado parcialmente, tres de las cooperativas entrevistadas - Knowledge Worker (Trabajador, Dinamarca), Green Campus Cooperative (MSC, Canadá) y Vio.me (Trabajador, Grecia) - demuestran un compromiso explícito con el trabajo ecológicamente sostenible. Green Campus Cooperative trabaja en el sector textil y de la confección, una industria históricamente explotadora desde el punto de vista ecológico, y Vio.me fabrica productos de limpieza ecológicamente sostenibles. Ambas cooperativas exigen un compromiso exclusivo con las cadenas de cooperativas y de comercio justo, así como el abastecimiento exclusivo de productos orgánicos o creados de forma sostenible. Knowledge Worker sólo acepta proyectos que estén en consonancia con sus puntos de vista sobre la sostenibilidad (por ejemplo, el desarrollo de una cooperativa para compartir coches). El principio rector general de todas estas cooperativas es la participación intencionada con actores alineados con los valores y la no participación explícita con proveedores, distribuidores u otros que apuntalan los sistemas económicos, políticos y sociales que están dañando a la humanidad y a la Tierra.

La legalidad no es la moral

Ventanilla (Obrero, México) se enfrentó a un dilema tras un huracán que diezmó los manglares de la cuenca hidrográfica de su comunidad. La normativa gubernamental tras la catástrofe dictaminó que no se podían plantar manglares hasta que se hubiera desarrollado un proceso formal. Pasaron seis años hasta que se logró legislar dicho proceso. Ventanilla sabía que, si esperaban la burocracia del gobierno, la cuenca y su comunidad se perderían. Sus prioridades eran la vida y el bienestar de su comunidad; luchaban contra la disonancia entre la legalidad y la moralidad, dado que la vía legal aseguraba la muerte y la destrucción. La supervivencia de la humanidad es más importante que respetar la burocracia gubernamental, al igual que la legalidad no es la moral.

Curación y reparación

Para que un organismo sobreviva a una lesión, lógicamente, debe experimentar la curación y la reparación de ese daño; lo mismo ocurre con los daños sistémicos que han ocurrido y persistido a lo largo de la historia de la humanidad. El tema de la curación como requisito previo para la transformación social es un hilo conductor entre las declaraciones de CoopYouth a las que se hace referencia y que se describen en la sección "Cómo hemos llegado hasta aquí".

Durante el Congreso de la Alianza de 1995, Ian MacPherson reconoció públicamente que muchos de los legados cooperativos en todo el mundo tienen sus raíces en la colonización y el imperialismo, daños sistémicos a gran escala que todavía resuenan hoy en día. Es imperativo abordar estas historias y rectificar los daños en la medida de lo posible si el Movimiento Cooperativo quiere tener éxito en la creación de una sociedad económica, ecológica y socialmente sostenible. Repaired Nations (MSC, Estados Unidos) habla de la necesidad de reparar a los perjudicados por la colonización, en particular a los pueblos africanos que fueron esclavizados violentamente y despojados de sus tierras y pueblos. Repaired Nations considera el desarrollo cooperativo como un método de autoayuda y autorresponsabilidad, ambos valores cooperativos, para reparar las comunidades que han sufrido daños duraderos. Esta orientación empoderada hacia la reparación puede ser adoptada y apoyada por el Movimiento Cooperativo en general, específicamente a través de la práctica de las reparaciones, dando a Repaired Nations y a otras cooperativas afectadas negativamente por la colonización y el imperialismo. Las aplicaciones más pragmáticas de la ética de la reparación y las reparaciones se analizan con más detalle en la sección de cuestiones clave sobre "El capital".

Cuestiones relacionadas



Algunas de las cuestiones clave que a menudo se correlacionan, coinciden o son causadas por los elementos de "Transformación Social" en una cooperativa son las siguientes

CULTURA COOPERATIVA

Los objetivos finales y las prioridades diarias de una cooperativa son increíblemente diferentes entre quienes están comprometidos con la transformación social y quienes simplemente realizan "negocios" cooperativos. Entender el trabajo cooperativo diario como parte de un movimiento social global, que tiende a la transformación de la sociedad a gran escala, añade peso e importancia al trabajo de las cooperativas. También realza las contribuciones de cada persona, lo que ayuda a contribuir a un mayor sentido de autoestima y poder personal. La transformación social responde al "por qué" de los cooperativistas dentro del trabajo cooperativo, y las personas que se esfuerzan juntas con un "por qué" de "transformar la sociedad" crean una cultura notablemente diferente a la de las personas que simplemente trabajan juntas en una empresa ligeramente más ética que la media.

RELACIONES DE SOLIDARIDAD

Con una mentalidad de transformación social y la solidaridad expansiva que implica, el número o el tipo de aliados potenciales son muchos más allá de una interpretación convencional de los 6º y 7º Principios. Incluye a los de las comunidades cooperativas establecidas y activas, así como a los que practican implícitamente el cooperativismo. Los ejemplos de cooperativismo implícito incluyen a todas las personas que se esfuerzan ampliamente por la justicia social y la liberación colectiva, como las que persiguen la justicia medioambiental, racial y de género. La interpretación de transformación social de la "cooperación entre cooperativas" y el "cuidado de la comunidad" abarca la preocupación y la solidaridad con la tierra y todos sus parientes, tanto humanos como no humanos.

RELACIONES DE COACCIÓN

Después de reconocer abiertamente a los enemigos del cooperativismo, un elemento clave de la orientación de un movimiento hacia la transformación social, el siguiente paso es actuar para resistirlos o abolirlos. El primer paso, más pragmático, es vivir la ética de la "no participación", que se ha ido desarrollando a lo largo de esta caja de herramientas. El simple hecho de no participar en relaciones coercitivas, que perpetúan las desigualdades y otras formas de daño, es un paso más hacia una sociedad transformada y cooperativa. Al centrar los recursos y la atención en las relaciones y los sistemas de solidaridad y alejar los recursos y la atención de los de coerción, es una forma de construir y vivir activamente en el mundo cooperativo que el cooperativismo pretende crear y mantener.

Conclusión: Primer y siguiente paso



CONTENIDO

"LO ENTENDERÁS CUANDO SEAS MAYOR" LO
ENTENDEMOS AHORA

COOPSPRING COMO PRIMER PASO IMPORTANCIA

DE LA CONCLUSIÓN INDIVIDUAL

RESUMEN

Esta caja de herramientas es un marcador a lo largo de un camino colectivo de pensamiento y práctica cooperativa; uno hecho por los jóvenes en un momento crucial de la historia del mundo, y que es relevante para todas las generaciones de cooperativistas. Si bien hay una crítica inherente a algunos de los pasos y caminos tomados hasta la fecha por las generaciones anteriores en la caja de herramientas, ésta honra el trabajo y las intenciones de los cooperativistas a lo largo de la historia del movimiento. Es responsabilidad de cada generación evaluar críticamente el estado del cooperativismo en el mundo y, a continuación, qué papel están llamados a desempeñar en la evolución del cooperativismo y del desarrollo humano. "Entre el pasado, donde están nuestros recuerdos, y el futuro, donde guardamos nuestros sueños, debemos afrontar el presente, asumiendo los deberes que nos imponen nuestras circunstancias. [...] Tener sentido de la responsabilidad significa ni más ni menos que considerarse totalmente insustituible para la tarea que se le ha encomendado" (Arizmendiarieta, 1999, 30).

"LO ENTENDERÁS CUANDO SEAS MAYOR"

El movimiento global contemporáneo de CoopYouth se sintió responsable de articular su filosofía y práctica cooperativa a través de esta caja de herramientas y, en consecuencia, ofrece una interpretación rigurosa de la identidad cooperativa desde la perspectiva de los jóvenes que han crecido en medio de la creciente violencia de los estados-nación, la disparidad astronómica de la riqueza, las pandemias mortales de salud y una catástrofe climática global. Aunque las situaciones que conforman la actual visión del mundo de los coopyouth son excepcionalmente nefastas, no son nuevas; las generaciones anteriores fueron testigos y partícipes de la evolución de muchos de estos males durante las últimas décadas. A algunas de esas generaciones anteriores se les dijo lo mismo que se les dice a los jóvenes contemporáneos cuando denuncian estas peligrosas trayectorias: que es "complicado", que "no es tan malo" y que "lo entenderán cuando sean mayores". "Pero, a veces, uno llega a pensar que todos estos esfuerzos por decirnos que las cosas son complejas, y que no las entendemos, es una tapadera para un deseo de dejar el mundo como está" (Arizmendiarieta, 1999, 29).

AHORA ENTENDEMOS

Entendemos que las situaciones son tan graves como parecen. Comprendemos la tendencia a adoptar posturas de complicidad ante el aterrador poder político y económico o la oportunidad de beneficiarse de esos mismos poderes. Comprendemos que es abrumador y, a veces, aparentemente inútil tomar cualquier medida para abordar los retos a los que se enfrenta colectivamente la humanidad. Esta caja de herramientas reconoce y acepta la enormidad de la situación humana en el siglo XXI y, a continuación, ofrece humildemente los siguientes pasos específicos que pueden dar tanto los jóvenes como los no jóvenes para avanzar en la dirección de un futuro posible. Estos primeros pasos incluyen acciones tan aparentemente minúsculas como la mejor manera de fomentar el liderazgo entre tus compañeros cooperativistas, así como llamamientos a un cambio a gran escala en todo el Movimiento Cooperativo, como la redistribución incondicional de la riqueza de los que tienen recursos desproporcionados a los marginados y desempoderados (por ejemplo, los pobres, los jóvenes, el Sur Global). Esta caja de herramientas también da un paso importante -aunque no es la primera vez- de recentrar la crítica en el discurso cooperativo, aunque de una manera que proporciona inmediatamente soluciones sobre cómo abordar las circunstancias. "No nos jactemos de ser personas maduras y progresistas si no actuamos todos y cada uno de nosotros con la debida reflexión y seriedad" (Arizmendiarieta, 1999, 30).

COOPSPRING COMO PRIMER PASO

El concepto de "primer paso" se introdujo en la sección "Las palabras significan cosas" para orientar la práctica cooperativa como un humilde primer paso en la lucha de la humanidad por un mundo libre de coerción y opresión. Esta invocación final del concepto pretende situar esta caja de herramientas como el primer y siguiente paso del momento actual del Movimiento Cooperativo, un momento que muy pronto será sustituido por innumerables momentos futuros. Instamos a los cooperativistas de los momentos

futuros a que se tomen en serio su responsabilidad de perpetuar el discurso cooperativo, a que articulen la práctica que implica su interpretación única del cooperativismo y a que reconozcan este trabajo y los anteriores criticándolos, modificándolos y mejorándolos. "El cooperativismo no es algo que debemos vivir como si lo que se acepta y se establece en un momento dado fuera inmutable. Por el contrario, debemos estar abiertos a él como un proceso experimental en el que pueden y deben adoptarse modificaciones que contribuyan a actualizar los medios, salvaguardando la nobleza y valía de los altos fines que se persiguen" (Arizmendiarieta, 1999, 56).

IMPORTANCIA DEL INDIVIDUO

Una de las principales contribuciones de coopyouth al cooperativismo a través de esta caja de herramientas es un recordatorio de la importancia del individuo. Curiosamente, los Millenials y la Generación Z suelen ser criticados por ser narcisistas y estar obsesionados con la imagen de sí mismos, especialmente en el contexto de la cultura de las redes sociales que perjudica a los jóvenes al animarles a mercantilizarse. Sin embargo, los beneficios de una cultura más centrada en uno mismo han sido la vuelta a la comprensión de lo importante que es la salud y la felicidad de un individuo para el bienestar colectivo. Como el cooperativismo es un primer paso en la lucha de la humanidad por un mundo mejor, y esta caja de herramientas constituye un primer paso de la práctica cooperativa actual; un patrón similar es evidente en la relación entre la persona y la práctica cooperativas en comunidad. La filosofía y las prácticas compartidas en esta caja de herramientas, aunque se centran más directamente en compartir los primeros pasos de las empresas cooperativas, nos dirigen a la práctica, en última instancia más importante e impactante, del humanismo cooperativo. Aunque el cooperativismo es un esfuerzo colectivo, el primer paso real en cada aspecto del trabajo cooperativo es siempre individual. "Nuestra propia evolución personal y la evolución determinada por todo lo que nos rodea, nuestras relaciones y convivencia con los demás, el grado de integridad, seriedad, responsabilidad e iniciativa que se consolida a través de los acuerdos organizativos y la propia experiencia, son nuevos factores que pueden impulsarnos a revisar de nuevo todo lo relativo a la organización, para servir mejor a los objetivos humanistas que nos hemos marcado" (ibid, 56). Nuestro esfuerzo individual por convertirnos en seres humanos más cooperativos siempre nos llevará a una mejor relación con los demás, lo que -a su vez- favorece nuestro desarrollo personal, así como el de la sociedad. Los cooperativistas afirman la primacía de las personas al centrarse en la salud mental, al rechazar el profesionalismo y al pedir que se empodere a los marginados sin importar el coste financiero, junto con una serie de otras éticas y actividades. "Primero las personas, luego las cooperativas" (ibid, 14).

FUTURO PRIMERO-PRÓXIMOS PASOS

Con el fin de mantener el linaje del pensamiento y la práctica cooperativa en el futuro, se anima a los jóvenes cooperativistas a que presenten sus propios comentarios y ejemplos de buenas prácticas cooperativas para incorporarlos a la caja de herramientas. De este modo, *CoopSpring: A CoopYouth Toolkit* puede seguir apoyando y representando la sabiduría global coopyouth a lo largo del camino colectivo del desarrollo cooperativo. A través de esta publicación y trabajo, el Movimiento CoopYouth contemporáneo se esfuerza por inspirar una tradición de discurso sostenido sobre la filosofía y la práctica cooperativa a nivel internacional entre jóvenes y no jóvenes. Es a través de la crítica, el debate y el intercambio de habilidades que los cooperativistas refinan y hacen progresar el cooperativismo. Esta reflexión es absolutamente esencial para la integridad y la sostenibilidad de un movimiento social global que se esfuerza por erradicar la pobreza, eliminar la opresión y construir un mundo mejor.

Anexo



CONTENIDO

BIBLIOGRAFÍA

NOTA DEL AUTOR

NOTA DEL EDITOR

Bibliografía

Birchall, J. "Some Theoretical and Practical Implications of the Attempted Takeover of a Consumer Cooperative Society". *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 71, nº 1, 2000, pp. 29-53.

Birchall, Jonathan. "Organizar a los trabajadores del sector informal." *Organización Internacional del Trabajo*, 2001.

Casellas, Antònia. "Benería, Lourdes; Berik, Günseli i Floro, Maria S. (2016). Género, desarrollo y globalización: La economía como si todas las personas importaran (segunda edición)". *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, vol. 65, nº 2, 2019, p. 419.

Dean Hund, Emily. *La industria de los influencers: Constructing And Commodifying Authenticity On Social Media (Construyendo y mercantilizando la autenticidad en las redes sociales)*. Universidad de Pensilvania, 2019.

Freire, Paulo. *Pedagogia do Oprimido (Edição Especial) (Edición en portugués)*. 1ª ed., Paz e Terra, 2021.

García, Arnoldo; Martínez, Elizabeth. *¿Qué es el neoliberalismo? Una breve definición para activistas*. Red Nacional para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados. 1996.

Gelderloos, Peter. *La anarquía funciona: Ejemplos de ideas anarquistas en la práctica*. AK Press, 2015.

Estudio global sobre el emprendimiento cooperativo juvenil. *Organización Internacional de Cooperativas Industriales y de Servicios*, junio de 2018.

INCITA! Mujeres de color contra la violencia INCITA! *La revolución no será financiada: Beyond the Non-Profit Industrial Complex*. Cambridge, Mass: South End Press, 2007.

Laidlaw, A. F. *Las cooperativas en el año 2000*. Alianza Cooperativa Internacional, 1980.

Lazear, E. "Age, Experience, and Wage Growth". *The American Economic Review*, vol. 66 nº 4, 1976, pp 548-558.

Lenin, Vladimir I, y Henry M. Christman. *Obras esenciales de Lenin: "¿Qué hay que hacer?" y otros escritos*. 1987.

Lorde, Audre, y Cheryl Clarke. *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Reimpresión, Crossing Press,

2007.

MacPherson, Ian. Un camino hacia los estudios cooperativos: A Selection of Papers and Presentations. New Rochdale Press, 2007.

Madariaga, José María Arizmendiarieta, y Joxe Azurmendi. Reflexiones. Otalora, 2021.

Massaglia, David. El modelo Wyoming-Minnesota: Dos estudios de caso. Universidad Estatal de Bemidji, Minnesota, 2016.

Ostrom, Elinor. Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge University Press, 1990.

Phillips, Andrew; Sharman, J. C. International Order in Diversity: War, Trade and Rule in the Indian Ocean. Nueva York: Cambridge University Press, 2015.

Smith, Adam, y Andrew Skinner. La riqueza de las naciones: Libros 1-3 (Penguin Classics). 1ª ed., Penguin Classics, 1982.

Nota del artista

Mi nombre es AEBL de la ciudad de TAIPEI. Me encanta mi vida y grito a mis tripulaciones 8+9 TWB AXS MD 2G 1080. Gracias por esta oportunidad de poner mis manos en el libro.



Nota del autor



Soy Emily Alice, nacida y criada en el corazón de los Estados Unidos, donde mi primer trabajo de niña fue trabajar en los campos para Monsanto. Desde entonces, he vivido en 7 estados diferentes, 3 países distintos y 15 ciudades diferentes. Empecé a trabajar en cooperativas cuando era estudiante universitario, y pasé los siguientes 15 años en los sectores de la vivienda, el trabajo y el desarrollo. A lo largo de mi trabajo, me he comprometido con la organización de los jóvenes dentro del Movimiento Cooperativo, especialmente a nivel nacional e internacional. Fui coautor de todas las Declaraciones de CoopYouth que se describen en esta caja de herramientas, con la excepción de la resolución final de gobernanza formal. A medida que el Movimiento CoopYouth global ha crecido, yo también; mi comprensión del cooperativismo ha evolucionado en gran medida gracias al apoyo de mis compañeros. La mayor parte de esa evolución ha consistido en desaprender cosas que había aceptado como verdad, y en encontrar conceptos y términos de otros movimientos para ayudar a poner mejores nombres a lo que estábamos haciendo. Esta caja de herramientas representa las voces y perspectivas que escuché en innumerables conversaciones con coopyouth en conferencias, en teleconferencias, por correo electrónico y texto, y durante el curso de las entrevistas para esta caja de herramientas. Aunque, a veces, las conversaciones revelaban que los individuos preferían un nombre político sobre otro, los valores y las visiones fundamentales eran, en general, los mismos.

He luchado con mi identidad como "cooperativista" en los últimos años, ya que muchos de mis compañeros jóvenes han abandonado el cooperativismo - a menudo desencantados por un movimiento que sentían que no compartía sus valores cooperativos, y/o incapaces de acceder a los recursos que necesitaban para tener éxito. Contribuir con esta caja de herramientas es un intento esperanzador de articular la interpretación del cooperativismo que me ha dado forma a mí y a todos los espacios cooperativos en los que he estado a lo largo de los años, con el fin de validar y apoyar a los jóvenes -que vinieron y vienen a la cooperación por las mismas razones que mis compañeros y yo- para que se queden. Tantos jóvenes han trabajado tan duro durante las últimas dos décadas para crear un Movimiento CoopYouth con una identidad fuerte, una filosofía coherente y hogares organizativos; porque el movimiento que ya existía no satisfacía adecuadamente nuestras necesidades ni reflejaba nuestros sueños. El crecimiento de nuestro movimiento es paralelo y se nutre de los levantamientos y la organización de los jóvenes en todo el mundo durante este siglo, que han afirmado en voz alta y de forma consistente que la disparidad de la riqueza, la violencia del Estado-nación y la catástrofe climática no es lo que queremos, que las cosas han ido demasiado lejos. A veces, la desconexión entre el mundo que imaginamos a través de nuestros valores y el mundo en el que vivimos es tan grande que resulta difícil saber qué hacer a continuación.

La mayor aportación de esta caja de herramientas es la demostración de formas concretas en las que los valores coopyouth, a menudo tachados de excesivamente idealistas o ingenuos, pueden expresarse en la práctica, aunque sea de forma ínfima. Cada paso cuenta. Tengo la sincera esperanza de que el mundo y el movimiento cooperativo, en general, acojan y tengan en cuenta la sabiduría que esta generación está aportando, y que esta generación de coopyouth, incluso a medida que envejecemos, nunca deje de luchar por un mundo mejor. "El mayor reto al que se enfrentan las cooperativas no procede del mundo exterior. Como en el pasado (y como lo será en el futuro), la amenaza más grave no era la competencia. Ni siquiera era el orden político alterado. Estaba en los corazones de los cooperantes desanimados. Era una cuestión de determinación, una incertidumbre sobre lo que el movimiento podía ofrecer al mundo contemporáneo" (MacPherson, 1998, 230- 231).

<3 <3 <3 Emily Alice

Nota del editor

Para que exista un "movimiento cooperativo", los jóvenes -con nuestro idealismo, nuestro empuje y nuestra imaginación- deben estar en su centro. Mientras que muchos movimientos atraen a los jóvenes de forma orgánica, los movimientos exitosos deben priorizar el apoyo tangible, los recursos, la tutoría y la estructura específicamente para los jóvenes. Los movimientos como el nuestro deben recordar que los jóvenes deben estar en el centro de nuestro trabajo en parte porque, como personas marginadas de las posiciones de poder, se encuentran en una situación única para beneficiarse de las estructuras cooperativas mientras crecen simultáneamente en roles de liderazgo orgánico. Si el movimiento cooperativo no ofrece un camino para construir el poder de la juventud en nuestras filas, los jóvenes buscarán la inclusión en otros lugares, por el propio riesgo de nuestro movimiento.

Esta caja de herramientas ofrece una visión urgente de los problemas y desafíos a los que se enfrentan los jóvenes cooperativistas en todo el mundo, al tiempo que subraya métodos y prácticas tangibles que pueden reproducirse en cualquier lugar. Y Lippold Cheney es exactamente el tipo de líder y organizador orgánico que nuestro movimiento necesita desesperadamente para recopilar estos recursos, debido a su probada capacidad para resolver problemas y organizar junto a los jóvenes cooperativistas. Y lo que es aún más importante, Lippold Cheney no está dispuesta a rehuir las duras conversaciones y conclusiones que ilustran colectivamente dónde han fallado las instituciones cooperativas para apoyar la participación de los jóvenes en el movimiento, y cómo podríamos imaginar alternativas transformadoras acordes con el radicalismo inherente a nuestro movimiento.

Este recurso será un regalo para los cooperativistas que son jóvenes, jóvenes de corazón, o que entienden que la inclusión -y el respeto eminente- de los jóvenes es un prerequisite para el verdadero movimiento cooperativo que nuestra gente y el planeta necesitan tan desesperadamente.

Jeffy Noven

USA

Índice

Próximamente...