

7º CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

"Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades"

10 al 12 de agosto de 2005

Grupo 13: Producción y organización del trabajo en la economía social

Coordinador: Héctor Angélico

Título de la ponencia : La imagen del trabajo en las empresas cooperativas

Autora: Mirta Vuotto ivuotto@econ.uba.ar

Pertenencia institucional: Centro de Estudios de Sociología del Trabajo - Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Buenos Aires.

Resumen

La ponencia presenta los resultados de un estudio de opinión que indaga las creencias y opiniones de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires sobre el trabajo en las empresas cooperativas.

Los datos provienen de una encuesta que se aplicó en el segundo semestre del año 2004 a 497 estudiantes. El universo de estudio está conformado por los alumnos que cursaron ese semestre la materia Sociología de las Organizaciones.

En primer término se presentan los resultados relativos a la opinión sobre el trabajo de los empleados -administrativos y operarios- en las cooperativas, basándose en los aspectos relativos al proceso de reclutamiento e incorporación de personal, las actividades de capacitación y las compensaciones que reciben los trabajadores en dichas empresas.

Dado que el estudio también indaga en torno a las preferencias relativas al tipo de organizaciones en las que los jóvenes desearían insertarse al finalizar su carrera de

grado, se muestran en segundo término las elecciones futuras de inserción profesional y los motivos que llevan a optar por distinto tipo de organizaciones.

Introducción

Con la finalidad de estimular el aprendizaje a través de una práctica de investigación entre los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires¹, se realizó un estudio sobre la imagen del trabajo en las empresas cooperativas. En dicha práctica se trató de vincular los contenidos teóricos, relativos a la estructura y funcionamiento de los distintos tipos de organizaciones, a sus referentes empíricos². El objetivo general consistió en investigar las creencias y opiniones sobre el trabajo en las empresas e indagar en torno a las preferencias relativas al tipo de organizaciones en las que los jóvenes desean insertarse al finalizar su carrera de grado.

El estudio analiza opiniones, es decir dictámenes o juicios que se forman de algo cuestionable, en este caso el trabajo en las cooperativas. Las mismas son el reflejo de "lo que se piensa" o "lo que se cree" y representan una disposición mental del sujeto para responder de determinada manera a objetos y situaciones con las que se relacionan.

Estas opiniones pueden estar fundadas en valores, en creencias relativamente estables o en convicciones o circunstancias ocasionales a través de las cuales se recogen o representan elementos de la realidad social, vivencias y experiencias propias o compartidas (Abramson, 1983). La opinión cumple una función psicológica y una función social. La primera asegura al sujeto permitiéndole creer que conoce la realidad al otorgarle sentido al mundo y a la existencia. Aunque evita el esfuerzo intelectual, le permite afirmarse en el orden del discurso, tomar la palabra y tener algo que decir a los

¹ La Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires cuenta con un total de 41.073 estudiantes inscriptos en las carreras de Actuario, Administración, Contador Público Nacional, Economía y Sistemas de Información. Es la facultad con la mayor cantidad de estudiantes de la UBA (16,2%) y según el censo docente de 2000 se desempeñan 1767 docentes de los que 1093 son profesores y el resto auxiliares.

² Dichos contenidos forman parte del programa de la materia "Sociología de las organizaciones" que se dicta en el ciclo profesional (corresponde al tercer año del plan de estudios) de las carreras de Licenciatura en Administración y Licenciatura en Sistemas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

demás. La función social se manifiesta en la medida que la opinión, como un medio de integración social, resulta de utilidad al individuo para ser reconocido por un grupo social.

Por su naturaleza, las opiniones se definen por el tipo de relación que el sujeto mantiene con lo que afirma. No refieren al contenido de lo que afirma o el valor de verdad de lo que se afirma, sino a la forma de afirmar. Se trata de proposiciones que se consideran verdaderas, que se afirman de manera espontánea e inmediata, que se adoptan por conveniencia intelectual y que se conservan porque resultan de utilidad para el sujeto.

En este estudio, las opiniones refieren al trabajo que se realiza en las empresas cooperativas y consideran las dimensiones centrales que se reflejan en la motivación de sus trabajadores. Las opiniones provienen de una encuesta aplicada durante el año 2004 a 497 estudiantes y el universo de estudio está conformado por los alumnos que cursaron ese año la materia Sociología de las Organizaciones.

Metodología

El cuestionario utilizado contiene tres secciones: la primera constituida por una grilla en la cual se relevan datos sociodemográficos básicos de los alumnos, caracteriza su posición como estudiantes, su condición y experiencia laboral. La segunda sección del cuestionario está destinada a investigar la manera como se visualiza el trabajo de los empleados -administrativos y operarios- en las empresas cooperativas, el proceso de reclutamiento e incorporación de personal, las actividades de capacitación y las compensaciones que reciben esos trabajadores. En la tercera sección se indaga sobre las elecciones futuras de inserción profesional que realizan los estudiantes y los motivos que llevan a optar por distinto tipo de organizaciones.

La caracterización de los aspectos relativos al trabajo en las cooperativas se realizó basándose en textos relativos a la gestión de los recursos humanos (Allen & Meyer, 1990; Becker, 1960; Cooper, 1996; Huxham, 1996; Meyer & Herscovich, 2001, Sagie

et al. 1999) y en informaciones recogidas a partir de entrevistas a informantes clave. Estas informaciones fueron empleadas para diseñar las preguntas cerradas de la encuesta definitiva.

Los temas de la implicación y el compromiso en el trabajo fueron considerados centrales en la estructura y diseño de la guía de entrevistas y del cuestionario, debido al interés por conocer de qué modo se apreciaban los complejos y múltiples lazos que pueden existir entre el trabajador y la empresa cooperativa.

El instrumento de recolección utilizado fue un cuestionario de 24 preguntas (21 cerradas y 3 abiertas). Luego de realizado el pretest, las preguntas específicas orientadas a las empresas cooperativas se estructuraron a partir de opciones para las que se utilizó una escala tipo Likert (donde 5 significaba la máxima puntuación del acuerdo y 1 la mínima). Las preguntas abiertas se aplicaron a la elección del tipo de organización en que el alumno desearía insertarse al concluir sus estudios y a los motivos que fundamentaban esa decisión.

Análisis de los resultados

En cuanto al análisis de las preguntas descriptivas relativas a la población estudiada se procedió con la técnica habitual de construcción de variables a partir de la codificación de distintas preguntas³. En el caso de las respuestas a las preguntas abiertas concernientes a las elecciones realizadas y sus motivos, la sistematización se realizó a partir de dos procedimientos:

- a) la construcción de categorías para codificarlas y extraer frecuencias de respuestas

³ En la etapa de de sistematización y registro de los datos participaron como asistentes 36 estudiantes que cursaron la materia Sociología de las organizaciones durante el segundo cuatrimestre de 2004. Los estudiantes también colaboraron en el desarrollo del trabajo de campo (fases del pretest y de aplicación del cuestionario definitivo).

- b) la organización de la lógica de las ideas a partir de los contenidos de las respuestas.

La población en estudio estuvo conformada por 497 estudiantes que en su mayoría cursan las carreras de Licenciatura en Administración (468) y de Sistemas de Información (27). En ambas carreras, la materia Sociología de las Organizaciones presenta carácter obligatorio. Para el resto de los estudiantes de las carreras de Contador Público, Actuario y Economía (15) la materia es optativa.

La razón de masculinidad de la población encuestada es de 96,4 y la distribución según condición laboral, sexo y rango de edades se presenta en el cuadro 1.

El 60,5% de los encuestados ingresó a la facultad entre los años 2001 y 2002 y un 67,3% cuenta con entre 11 y 15 materias aprobadas del plan de estudios de su carrera.

El 66,4% trabaja actualmente y la mayoría (226) lo hace en formas societarias entre las que prevalecen las sociedades anónimas y las de responsabilidad limitada. El resto, trabaja en empresas unipersonales (50), o bien se desempeña forma independiente (20) y en la administración pública (28). Sólo uno de los estudiantes trabaja en una empresa cooperativa.

Cuadro 1. Estudiantes encuestados

Condición laboral	Sexo	Trabajan		No trabajan		Total
		Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	
Edades						
Entre 20 y 25		123	138	103	55	419
entre 26 y 30		17	34	4	1	56
Más de 30		4	14	2	2	22
		144	186	109	58	497

Las tareas que realizan en esos ámbitos laborales son en su mayoría de tipo administrativo (41,6%). Le siguen en importancia las actividades de comercialización (16,9%) y las vinculadas a la informática y la producción.

¿Cómo se percibe el trabajo en las empresas cooperativas?

Los temas sobre los que se interrogó a los estudiantes se relacionan con el trabajo de los empleados -administrativos y operarios-, los procesos de reclutamiento e incorporación de personal, las actividades de capacitación y la naturaleza de las compensaciones de los trabajadores en las empresas cooperativas

Los interrogantes formulados con respecto al primer tema, refieren a la naturaleza del trabajo y el contenido de la tarea. Aquí se indaga sobre el grado de autonomía del trabajador con respecto a la realización de la tarea (orden de la tarea, métodos, herramientas, etc.), al tiempo de trabajo (ritmos, pausas, horarios, etc.) y a la propia organización del trabajo (objetivos, normas, etc.). Se trata de diferenciar los atributos extrínsecos, de carácter instrumental (salario, horarios, beneficios sociales, condiciones de trabajo) y los atributos intrínsecos o expresivos que hacen del trabajo en sí una fuente de satisfacción (utilización de competencias, responsabilidad, reconocimiento, etc.).

En este nivel los estudiantes evalúan el trabajo en función de los recursos que éste utiliza implícitamente y respecto a lo que aporta al individuo. También consideran las características de la estructura funcional de la organización cooperativa desde la óptica de los papeles desempeñados por sus miembros.

El concepto sobre el que se estructuran los principales interrogantes del estudio es el de implicación de los trabajadores. Este concepto parte del principio que ser miembro de un grupo significa construir progresivamente una relación con el, lo que en parte supone construirse a sí mismo en dicha relación. Abordar tal relación equivale a diferenciar tanto las teorías organizacionales que buscan estructuras capaces de generar la

performance de la acción colectiva, como los enfoques estrictamente psicológicos que se vinculan solo a las expectativas o reacciones del individuo respecto a su empresa. Más que en uno u otro de estos polos, la implicación supone un intercambio fuerte y múltiple que implica dinero, tiempo y *performance* aunque también sentimientos y sentidos (Thevenet, 1992).

Respecto a las apreciaciones recogidas en el estudio sobre este primer tema, el mayor nivel de conocimiento y acuerdo se expresa con respecto a los factores considerados motivadores del trabajo (Herzberg, 1966) ya que los estudiantes tienden a destacar el mayor nivel de autonomía que se presenta en las cooperativas (66,6%) y subrayan la importancia de las tareas de equipo y las redes que involucran (73,4%). Existe también un importante acuerdo respecto a los estímulos que recibe el trabajador para la toma de decisiones (59,6%) y en cuanto a la rotación de tareas que se considera propia de estas organizaciones (52,2%).

La variedad de tareas que incluye el trabajo en una cooperativa es percibida como característica distintiva de estas empresas por el 69% de los estudiantes. También se subraya que el trabajo posibilita incorporar cambios en la forma de realización y esto equivale implícitamente a reconocer la importancia de una variable que incide directamente en la satisfacción del trabajador. Esta variable habitualmente se traduce como una gratificación intrínseca al propio trabajo en la medida que permite opciones, o un grado de libertad por parte del trabajador con respecto a los métodos y horarios de trabajo, así como a los criterios de calidad. Del mismo modo que la falta de variedad, que hace a un trabajo fácilmente programable, puede alienar al empleado del proceso de trabajo, se da por supuesto que la variedad como tal refuerza la satisfacción del trabajador.

El segundo tema de la encuesta considera los procesos de incorporación de personal en las cooperativas⁴. En este ámbito, se debe destacar el desconocimiento por parte de los encuestados sobre numerosos aspectos relativos a los recursos y técnicas que se aplican en la selección y reclutamiento de los trabajadores. No obstante, se expresaron opiniones respecto al carácter de dichos procesos al indicar que los mismos tienen en cuenta la capacidad de las personas para colaborar y trabajar en equipo (75%) y que se valora la capacidad de los empleados para contribuir a los objetivos estratégicos de la empresa (69,2%). La tendencia a considerar como prioridad el potencial del candidato para aprender fue también reconocida por el 51,5% de los encuestados.

El tercer tema refiere a las actividades de capacitación y plantea interrogantes relativos a los objetivos y modalidades que las mismas presentan. En consonancia con los atributos que se destacaron en los temas anteriores, los mayores acuerdos se postulan en torno al objetivo de dichas actividades: la promoción del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales (71,1) así como el énfasis en el mejoramiento del puesto de trabajo (53,5%) y en las experiencias de trabajo (58,7%). Las respuestas indican cierto grado de desconocimiento en cuanto al grado de continuidad que presentan esas actividades, así como al tipo de inversiones en tiempo y dinero que requieren y su orientación hacia el plan de carrera del individuo.

Para abordar el cuarto tema, relativo a las compensaciones de los trabajadores en las cooperativas, se tomó en cuenta que el logro de la cooperación de los trabajadores de una organización en la realización colectiva de algunos objetivos comunes, supone definir y conservar el equilibrio permanente entre las contribuciones de cada uno y las retribuciones acordadas en contrapartida (Barnard, 1938). Estas retribuciones son de diferente orden: pueden estar ligadas a la propia naturaleza de las actividades que se ejercen (desafíos, autonomía, responsabilidades, riesgo, etc.), a las posibilidades de las

⁴ Estas empresas practican con frecuencia el reclutamiento basado en recomendaciones. Este recurso permite desarrollar redes internas de solidaridad entre empleados y posibilita también a los gerentes de las cooperativas lograr una mayor autodisciplina debido a que el empleado que recomienda una contratación resulta también, en parte, responsable.

relaciones sociales que comportan (con los compañeros, los clientes, los proveedores etc.) al status pecuniario o simbólico que confieren (seguridad del empleo, prestigio, prerrogativas y ventajas diversas) y al cumplimiento de los objetivos a los que contribuyen.

En principio esas compensaciones son objeto de una comparación por parte de los trabajadores respecto a las retribuciones que se le ofrecen fuera de la empresa, de allí la necesidad de contar con soluciones suficientemente atractivas y que además sean conocidas por todos. De esto se desprende que los medios de los que dispone la dirección para hacer cooperar al personal con los objetivos de la empresa son múltiples. Entre ellos, el estímulo financiero juega un papel importante, aunque no esencial y la remuneración resulta de hecho una condición necesaria, aunque no suficiente, de la participación del trabajador en la realización de una tarea común.

Así, las compensaciones percibidas por el trabajador, lejos de jugar un rol meramente instrumental constituyen un factor determinante de la existencia de la organización. Sus funciones básicas radican en el alineamiento estratégico, la equidad interna, la competitividad externa y la orientación del desempeño de las personas. De esta última función se desprende el carácter individual y particular de dichas compensaciones en la medida que deben considerar el tipo de trabajo de la persona, los resultados que se esperan de su cargo y la forma de recompensar los logros demostrados, tanto en el plano de la remuneración como de los estímulos no pecuniarios. Esta variable exógena, permite predecir la satisfacción en el trabajo ya que traduce los premios cotidianos que indirectamente comunican el grado en que la organización valora a sus empleados.

Dada la importancia y alcance de esas funciones básicas en las empresas cooperativas, fueron formulados los ítems del cuestionario relativos a las compensaciones de los empleados en estas organizaciones. Cerca de la mitad de los encuestados consideró que las mismas se establecen de acuerdo a un sistema formal aunque hubo menor coincidencia al considerar que todos conocen el sistema por el que se establecen. Según la opinión de la mayoría, las compensaciones están basadas en estímulos personales más

que en estímulos económicos, es decir que priorizan el desarrollo de la carrera profesional y los reconocimientos o menciones por sobre el aspecto salarial. Aunque también se destaca que en esas compensaciones se incluyen otros beneficios, la mayor parte no puede precisar cuál es la distancia entre las compensaciones de operarios y empleados y los niveles superiores.

Sintéticamente, las opiniones vertidas sobre los cuatro temas antes mencionados reflejan que la limitación de los estudiantes para definir de manera precisa el trabajo en las cooperativas radica en las escasas informaciones con que cuentan y la ausencia de asignaturas y contenidos en las carreras que se dictan en la facultad que se relacionen con esta forma organizacional. En el plano de su formación académica, esto impide desarrollar criterios sobre la particularidad de las cooperativas como tipo organizacional y sobre los aspectos relativos al trabajo en esas organizaciones.

A la vez, ello se refleja en el desconocimiento de las principales diferencias que presentan las cooperativas con respecto a las empresas clásicas de capital. Del mismo modo se desconocen los rasgos que las distinguen de otros tipos de organizaciones y la diversidad de los objetivos que persiguen, lo que finalmente restringe el desarrollo de las habilidades prácticas necesarias para que los estudiantes puedan interesarse por el trabajo profesional que requieren estas empresas.

La insuficiente disponibilidad de conocimientos se asocia con la baja capacidad para incentivar, producir y difundir la investigación sobre la temática, e impide desarrollar en el ámbito interno de la universidad las actividades que se realizan en el espacio de sus funciones de enseñanza, investigación y extensión. De este modo se genera desinterés por el tema de las cooperativas ya que se lo considera ajeno a las preocupaciones profesionales. Incluso en muchos casos, al no visualizarse a estas organizaciones como empresas se soslayan los distintos factores que deben tenerse en cuenta para evaluar su desempeño.

Para concluir el estudio fue formulada una pregunta relativa a las elecciones potenciales de los estudiantes como futuros profesionales y a la preferencia por su inserción laboral en distintos tipos de organizaciones. En esta formulación se tuvo en cuenta el carácter bilateral de todo proceso de reclutamiento, en el sentido que, del mismo modo que la empresa selecciona al candidato más idóneo en función de las características del puesto que desea cubrir, también los candidatos seleccionan aquellas empresas que les resultan más atractivas (Mayntz, 1987).

Al respecto, en la literatura sobre el tema se establece una cierta correlación entre las tendencias autoselectivas y la imagen de la organización, debido a que las mismas están determinadas por la imagen que los miembros potenciales de una organización se forman acerca de lo que en ella se les demanda y se les ofrece. Debido a que esta imagen influye también sobre la disposición a dejarse reclutar cuando el miembro potencial puede elegir entre varias organizaciones se da por supuesto que si una organización consigue hacer atractiva su imagen y adquirir con ella un elevado prestigio, le será más fácil recibir del mundo circundante lo que necesite para funcionar con éxito, esto es, no sólo miembros, sino también clientes, capital, estímulo y ayuda.

Desde esta perspectiva, y basándose en los intereses cruzados que sirven para explicar los problemas de ajuste entre el individuo y la organización (o conductas de atracción del individuo hacia la organización y de atracción de la organización hacia el individuo) el estudio planteó como supuesto una mayor inclinación de los estudiantes por las empresas con fines lucrativos y dentro de este tipo por las corporaciones multinacionales de gran tamaño.

En esa dirección, aunque el 67,0% prefiere insertarse en empresas con fines lucrativos, un 50,1% formula su preferencia por las empresas PyME, mientras que el 16,9 % lo hace por las empresas de gran tamaño, multinacionales. El 11,1%, aún no tiene decidido en qué organizaciones le gustaría trabajar y el 10,9% elige hacerlo en cooperativas o bien generar su propio emprendimiento (9.9 %). Sólo 6 de los entrevistados (1,2%) optan por el trabajo en el sector público.

El pequeño grupo de estudiantes que expresa su preferencia por el trabajo en las cooperativas menciona un conjunto de motivos que prioritariamente valorizan el trabajo según lo que éste aporta al individuo. Para fundamentar la decisión aluden en primer término a las relaciones de trabajo con sus pares y luego, a la posibilidad de desarrollarse profesional y personalmente, obtener experiencia, realizar una carrera profesional, aprender y adquirir o mejorar los conocimientos.

A esos motivos se añaden las elecciones fundadas en especial en el carácter del trabajo en las cooperativas; al respecto se subraya su carácter poco estructurado y no formal, el hecho que en su desempeño se conocen todas las actividades que se desarrollan en la empresa y que estas características se expresan en un ambiente agradable que posibilita al mismo tiempo cierto grado de libertad y responde a un interés por la productividad y mejoramiento constante.

En conjunto, en las elecciones orientadas hacia las empresas cooperativas se privilegian los atributos intrínsecos o expresivos relativos al trabajo, que hacen de éste una fuente de satisfacción (utilización de competencias, responsabilidad, reconocimiento, progreso profesional, crecimiento y desarrollo personal). Estas apreciaciones reflejan que el mismo se percibe como una combinación de ingresos económicos y espacios de libertad, ámbito de socialización y mejoramiento de la calidad de vida en general.

En palabras de los estudiantes, "el trabajo otorga mayor libertad al empleado, quien puede mejorarlo según su criterio"; por otra parte, "por medio de actividades grupales se obtienen beneficios para la empresa mientras que se coopera con otros para lograrlos" y asimismo "los estímulos que existen para la participación permiten la autorrealización del trabajador". De ello resulta que "en las cooperativas se valora más al individuo como persona" y por consiguiente "se presentan mayores posibilidades de crecer y desarrollarse profesionalmente", por lo que "se alcanza un bienestar económico simultáneo al desarrollo profesional y personal".

Conclusión

Las representaciones, atributos y dimensiones destacados por los estudiantes al visualizar el trabajo en las empresas cooperativas nos llevan a plantear la importancia que reviste el equilibrio entre la incorporación de los valores organizacionales por parte de los empleados -lo que representa sin duda una dimensión de tipo cultural cuyas consecuencias se traducen en el plano de la implicación social dentro de la organización (cooperación)-, y la incorporación de las prioridades organizacionales, que reflejan una dimensión económica cuyas consecuencias se expresan en el plano del alineamiento estratégico.

En la medida que el equilibrio puede ser perdurable, es posible diferenciar desde una perspectiva analítica aspectos como la implicación, satisfacción y motivación de los trabajadores y tener en cuenta que la organización cooperativa, más allá de los distintos objetivos que persigue puede llegar a ser un espacio de integración de los proyectos individuales de sus miembros.

De esta forma, los empleados de las cooperativas podrán canalizar sus energías para mejorar la calidad de su trabajo en la organización; para alinearlo de acuerdo a las prioridades organizacionales y para coordinar de manera espontánea su propio trabajo cooperando en el seno de su equipo.

Bibliografía

- ABRAMSON P. (1983) *Political Attitudes in America*. San Francisco: Freeman and Co.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- BARNARD C. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA, Harvard University

- BECKER, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Psychology*, 66.
- COOPER C. (Ed.) (1996) *Fundamentals of Organizational Behavior*, London, Sage.
- HERZBERG F. (1966) *Work and the Nature of Man*, New York, Crowell.
- HERZBERG F. MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, John Wiley & Sons.
- HUXHAM C. (Ed.) (1996) *Creating Collaborative Advantage*. London, Sage.
- MAYNTZ, R. (1987) *Sociología de la organización*, Madrid, Alianza.
- MEYER J.; HERSCOVICH, L. (2001) Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*. Pergamon
- SAGIE A.; KOSLOWSKY M. (1999) *Participation and Empowerment in Organizations. Modeling, Effectiveness, and Applications*. London: Sage.
- THEVENET, M.(1992) *Impliquer les personnes dans l'entreprise*, Paris, Liaisons.
- (2002) *L'implication au travail*. Paris, Editions Sciences Humaines.