

La gestión del trabajo en organizaciones de la economía social: motivación y subjetividad politizada por las prácticas cooperativas

RODOLFO BAUTISTA FRIZZA¹

Resumen

En las cooperativas prestadoras de servicios públicos, los trabajadores se vinculan por una doble condición: la de asociados y la de proveedores de su fuerza laboral. Indagar la subjetividad de los asociados-trabajadores revela particularidades del modelo de gestión del trabajo que llevan a interrogarse acerca de si las cooperativas son promotoras de cooperativistas.

Se ponen en análisis, desde esta particular doble vinculación, las visiones y posicionamientos frente al cooperativismo. La clave está en la visión del cooperativismo a la que se adhiere y a partir de la cual se actúa y se construye en la práctica de la cooperación, que involucra, también, a la gestión del trabajo en estas organizaciones.

El presente artículo es el primero de una serie que procura dar cuenta del trabajo de investigación realizado en el ámbito de algunas cooperativas de servicios públicos en la provincia de Córdoba. Una tesis de maestría en administración de empresas permitió indagar en esta porción del amplio mundo de la economía social. El título de la misma encabeza esta serie de artículos.

Con el propósito de compartir el proceso, las reflexiones, los resultados y los horizontes para las nuevas búsquedas que dejó abiertas esta investigación, se ha pensado en transitar un camino a través de cuatro artículos, que se irán publicando paulatinamente: la experiencia de la investigación en cooperativas de servicios públicos; el camino transitado desde la subjetividad de los trabajadores hacia la organización cooperativa; la vinculación de las prácticas organizacionales con la motivación de los trabajadores; y el desarrollo, en los asociados-trabajadores, de un perfil cooperativista transformador de la realidad.

Palabras clave: Banco Credicoop, Cajas de Crédito, Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, problemáticas, experiencias

¹ Subgerente general en COOPI – Cooperativa Integral Regional (Carlos Paz). Magíster en Administración de Empresas (U.S.21), diplomado en Gestión Gerencial (U.C.C.), profesor de Filosofía y Ciencias de la Educación (I.S.C.P.C.).

Resumo

Gestão de trabalho em organizações de economia social: motivação e subjetividade politizada pelas práticas cooperativas.

Nas cooperativas prestadoras de serviços públicos, os trabalhadores vinculam-se pela dupla condição: a de associados, e a de fornecedores da força trabalhista. Indagar sobre a subjetividade dos trabalhadores associados revela particularidades do modelo de gestão do trabalho, o que leva a se perguntar se as cooperativas geram cooperativistas?

Analisa-se, considerando essa dupla vinculação particular, as visões e posicionamentos diante do cooperativismo. A chave é a visão do cooperativismo que for escolhida, para, com base nela, atuar e construir na prática da cooperação, a gestão de trabalho nessas organizações.

O presente artigo é o primeiro de uma série que visa evidenciar o trabalho de investigação realizado no âmbito de algumas cooperativas de serviços públicos na província de Córdoba. Uma tese de mestrado em Administração de Empresas foi o fundamento teórico utilizado para indagar nesse amplo mundo da economia social. O seu título encabeça a série de artigos.

Após a investigação, e com o intuito de compartilhar o seu processo, as suas reflexões, os seus resultados, e os novos horizontes de pesquisa, é que resolvemos transitar esse caminho através da publicação, gradual, de quatro artigos, cujas temáticas serão: A experiência nas cooperativas de serviços públicos; O caminho que vai da subjetividade dos trabalhadores à organização cooperativa; O vínculo entre as práticas organizacionais e a motivação dos trabalhadores; e o desenvolvimento de um perfil cooperativista, transformador da realidade dos trabalhadores associados.

Palavras-chave: Banco Credicoop, Caixas de Crédito, Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, problemáticas, experiências

Abstract

Work management in social economy organizations: motivation and politicization of subjectivity by cooperative practices

In public service cooperatives, workers are linked by their double nature: as members, and as providers of workforce. The examination of the members-workers' subjectivity reveals distinctive features of the work management method that lead to the following question: Are cooperatives promoting cooperativists?

From this particular double link, the visions and positionings regarding cooperativism are analyzed. The key is in the particular vision of cooperativism being ascribed to and from which action is taken to build the cooperation. This cooperation also encompasses the work management of these organizations.

This article is the first one in a series of articles that intends to reveal the investigative work carried out in the area of public service cooperatives in the province of Córdoba. A Master's Thesis in Business Administration inquired about this broad sector of social economy. The title of the thesis

illustrates this series of articles.

With the purpose of sharing the process, thoughts, results and perspectives of new searches that have arisen from this investigation, four articles will be gradually published: the experience of the research on public service cooperatives; the transition from workers' subjectivity to cooperative organization; the links between organizational practices and workers' motivations; and the development of a cooperativist profile in the members-workers, capable of transforming reality.

Keywords: *Cooperative management of work and motivation, subjectivity, members-workers, public service cooperatives*

I. LA EXPERIENCIA DE LA INVESTIGACIÓN EN COOPERATIVAS DE SERVICIOS PÚBLICOS, LAS RESISTENCIAS, EL PROBLEMA ABORDADO, LOS INTERROGANTES Y LAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La experiencia personal de la doble condición societaria y laboral como punto de partida: a poco de iniciar el camino de la investigación y, sobre todo, al comenzar la construcción del estado del arte del problema a considerar, se comprobó que era poco o casi nada lo publicado sobre la temática elegida en los ámbitos de investigación. En general, fueron escasos los abordajes encontrados en relación con trabajadores de cooperativas de servicios públicos y, más aún, si se los pretendía analizar tomándolos en consideración, además, como asociados de las mismas. En particular, la búsqueda resultó nula en tanto se indagó acerca de la motivación y la subjetividad vinculadas a las prácticas de la gestión del trabajo en este tipo de organizaciones, núcleo temático que se decidió investigar².

La intuición que animó inicialmente la investigación en torno a ese tema estuvo relacionada con mi propia experiencia en tanto trabajador y socio de una cooperativa prestadora de servicios públicos. Esa experiencia personal daba cuenta de que, en este tipo de cooperativas, los trabajadores pueden vincularse -y, de hecho, en este caso es así- por una doble condición: la de asociados, por la que comparten la integración propia de cualquier miembro del cuerpo societario, y la de proveedores de su fuerza laboral, por la que establecen relación de dependencia con el colectivo propietario de la entidad de la que,

por ser socios, forman parte.

La hipótesis que guió este trabajo de investigación surgió, entonces, de la misma experiencia laboral como trabajador asalariado en una cooperativa de usuarios, prestadora de servicios públicos, al ser reflexionada en el ámbito académico.

Promediando el proceso de cursado de la maestría, surgieron interrogaciones acerca de diversos aspectos estudiados, en relación con la especificidad de las cooperativas y sus modos de gestión, en cuanto son organizaciones de la economía social. Los interrogantes se profundizaron, particularmente, en el cursado y evaluación de las materias Dirección General y Dirección de Recursos Humanos. Emergió, así, la inquietud de indagar acerca de si las definiciones estratégicas y las prácticas organizacionales, en consonancia con la singularidad propia de las cooperativas, podrían generar una modalidad de gestión del trabajo y un estilo de relación laboral particular capaz de influir específicamente en la motivación de los trabajadores. Concomitantemente, surgió la pregunta respecto de si ese estilo de gestión y esas prácticas organizacionales podrían evidenciar una subjetividad particularmente politizada por las prácticas cooperativas. El interrogante acerca de la doble condición de asociados-trabajadores, que se verifica en las cooperativas prestadoras de servicios públicos, fue así orientador del trabajo de investigación que se intentará compartir en estos artículos.

Esta doble condición permite definir a los trabajadores como asalariados sin patrones y dueños sin derecho a disponer de las ganancias.

La inquietud fundante estuvo vinculada con el tipo de subjetividad que genera esta doble condición y con las influencias que tienen las prácticas laborales en la motivación y promoción de actores cooperativos.

² Conviene dejar aclarado desde el principio que se hará continua referencia a gestión del trabajo para referirse a lo que comúnmente se identifica, en el lenguaje administrativo a nivel de la estructura funcional de las organizaciones, como gestión de recursos humanos o de relaciones laborales.

Se indagaron las problemáticas que se verifican en estas organizaciones cuando los trabajadores son asociados -y, en ese sentido, un miembro más del colectivo propietario que define, en alguna medida, las políticas y prácticas laborales de la entidad- y, también, trabajadores en relación de dependencia con ese colectivo -y, en ese sentido, sujetos a los que se dirigen esas políticas y prácticas en cuanto proveedores de su fuerza laboral-.

Aunque parezca un juego de palabras, la investigación se dirigió a indagar cómo obran los cooperativistas-asociados que son trabajadores de cooperativas y cómo operan en ellos las políticas y prácticas de relaciones laborales de las cooperativas de las que forman parte por esa doble condición. Se intentó establecer si los hacen más cooperativistas que trabajadores, más trabajadores que cooperativistas o si se genera alguna subjetividad nueva que permita identificar y diferenciar un perfil particular de trabajadores cooperativos.

El problema centrado en las modalidades de la gestión del trabajo y en la motivación de los asociados-trabajadores llevó a analizar aspectos de la vida y el accionar de las cooperativas.

Un planteo base fue el tipo de vinculación de estas organizaciones cooperativas con el movimiento cooperativo. En definitiva, se intentó delinear a qué visión del cooperativismo se adscribía en la práctica en cada organización que participó de la investigación. Esa es una clave que ofrece algunas respuestas a los tipos de subjetividad que se pueden vincular a la doble condición de asociados-trabajadores, al modo de relación que configuran al interior de las cooperativas y a la vinculación que promueven con la sociedad.

LAS RESISTENCIAS

En cada entidad, el colectivo propietario está representado por sus dirigentes, miembros

del consejo de administración, que implican una primera línea que hay que abordar para llegar a los trabajadores que dependen laboralmente de dicho colectivo. Luego de esta primera línea, los trabajadores organizados jerárquicamente dependen, a su vez, de otros trabajadores que ejercen roles de conducción: el gerente general, el gerente de administración, el responsable técnico, el coordinador de recursos humanos y otros, según los casos³.

Luego de superar estas instancias, el investigador pudo llegar al nivel del trabajador de base. Al igual que en los otros niveles organizacionales, se verificó una experiencia de desconfianza respecto de la confidencialidad que se aseguró al iniciar cada entrevista. Se estuvo así ante la presencia de un primer indicador: los consejeros intentaron justificaciones ante una posible opinión-censura del investigador, los gerentes y supervisores quisieron asegurarse de que ninguna conclusión llegue al consejo sin su revisión previa, los trabajadores de base pretendieron afianzar la seguridad de que lo que expresarían no sería conocido por aquellos de quienes dependían inmediatamente.

Indagar la subjetividad de los asociados-trabajadores reveló particularidades del modelo de gestión del trabajo que llevan a interrogarse acerca de si las cooperativas son promotoras de cooperativistas.

Sobre la base de las reticencias de consejeros y trabajadores, con o sin función jerárquica, podría operar una primera intuición, previa a todo análisis en profundidad, respecto de que en las cooperativas no abunda confianza entre los cooperativistas de los diversos estamentos que componen sus estructuras internas. Tal vez porque se percibía que esta

³ Al entablar relación con ambos niveles, se les aclaró que se guardaría en el anonimato tanto la identidad de las cooperativas como de todos los entrevistados al exponer los resultados de la investigación.

Indagar la subjetividad de los asociados-trabajadores reveló particularidades del modelo de gestión del trabajo que llevan a interrogarse acerca de si las cooperativas son promotoras de cooperativistas.

Indagación, como cualquier otra, abriría interrogantes, no fue fácil superar la resistencia de los entrevistados en todos sus niveles. En efecto, como podía ser percibido por los entrevistados, se pusieron en análisis en cada cooperativa las visiones, adscripciones y posicionamientos frente al cooperativismo: ¿se generan puestos de trabajo para algunos asociados o para quienes ni siquiera revisten esa condición? ¿Se promueven cooperativistas cuya vinculación al movimiento termina en la resolución de problemas concretos de la comunidad? ¿Se forman cooperativistas comprometidos con la comunidad, protagonistas colectivos de cambios, que crean bases alternativas para la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria?

EL PROBLEMA Y SUS INTERROGANTES

Del interrogante que motivó este trabajo, surgió la inquietud investigativa que llevó a internarse en el estudio de las particularidades que adquiere la gestión del trabajo.

En el ámbito de ese nivel funcional, se pretendió indagar en las características de la motivación de los trabajadores en las organizaciones pertenecientes al ámbito de la economía social, particularmente, en las que integran el sector del cooperativismo de prestación de servicios públicos.

Así planteada la problemática, abrió interrogantes y desafíos a la administración estratégica y, dependiendo de ella, al planeamiento de la gestión del trabajo, involucrando los

aspectos concretos que hacen a dicha gestión: reclutamiento, selección, inducción, definición de competencias, capacitación, motivación, sistema de remuneraciones, asignación de funciones, integración de equipos de trabajo, entre otras.

En la línea de los mismos interrogantes, surgió la inquietud de identificar rasgos que den cuenta de subjetividades politizadas por las prácticas laborales cooperativas, que pudieran generar una especial motivación en este tipo de trabajadores que, como se dijo, tienen como característica particular ser asalariados sin patrones y dueños sin derecho a disponer de las ganancias.

El problema central se identificó en un interrogante clave: ¿cuáles son las modalidades de gestión del trabajo, en general, y de la gestión de la motivación, en particular, en las cooperativas prestadoras de servicios públicos?

De este problema central, surgieron interrogantes específicos: ¿las características propias que definen a las organizaciones cooperativas influyen en una motivación particular y específica de los trabajadores de este tipo de organizaciones? ¿Qué problemas plantea a la administración estratégica de estas organizaciones la motivación de los trabajadores, en orden a que la gestión del trabajo sea compatible con los principios y valores cooperativos? ¿Cuáles son los rasgos distintivos que adquiere la identificación del trabajador en relación con el ideario cooperativo? ¿Cuáles son, desde la percepción de los trabajadores, las prácticas organizacionales adecuadas para la producción del sentido de pertenencia a la organización y al movimiento cooperativo? ¿Cuáles son, desde el área funcional de la gestión del trabajo, las prácticas organizacionales más relevantes para la producción del sentido de pertenencia a la organización y al movimiento cooperativo?

A partir de estos interrogantes, el objetivo

¿Cuáles son, desde el área funcional de la gestión del trabajo, las prácticas organizacionales más relevantes para la producción del sentido de pertenencia a la organización y al movimiento cooperativo?

general planteado para la investigación fue describir las particularidades que adquiere la gestión de la motivación de los trabajadores en las organizaciones cooperativas.

Como objetivos derivados o específicos de esta investigación, se definieron: caracterizar las modalidades de la gestión del trabajo; identificar los factores motivacionales que los trabajadores reconocen como más influyentes y relevantes para su desempeño laboral; proponer líneas de acción que se consideren superadoras para la gestión del trabajo y la motivación de los trabajadores.

POSTURA EPISTEMOLÓGICA Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

El interés del trabajo se centró en las cooperativas de usuarios prestadoras de servicios públicos no solo por el impacto que tienen en general en las comunidades donde se desenvuelven y por los principios en los cuales basan su accionar, sino por la posición que ocupan en ellas quienes se desempeñan como trabajadores asalariados.

Las cooperativas de usuarios se diferencian claramente de las cooperativas de trabajo. Si bien ambas carecen de ánimo de lucro, en estas últimas los propios trabajadores son los gestores de su trabajo en su propio beneficio.

Existe una diferencia posible de advertir en la condición de los trabajadores asalariados de las cooperativas de usuarios prestadoras de servicios públicos. En estas cooperativas,

los trabajadores son asalariados, como en otro tipo de organizaciones de la economía lucrativa, pero esta relación de dependencia supone un rasgo particular. Ese rasgo lo determina el hecho de que más allá de la obtención del salario pactado, no gestionan su trabajo en pos de su propio beneficio, como en las cooperativas de trabajo, ni ponen en juego su fuerza laboral en pos de las ganancias de un dueño, como en las empresas pertenecientes al sector del capital lucrativo. Los trabajadores asalariados son, a la vez, mayoritariamente, asociados de las cooperativas de usuarios de servicios públicos y trabajan en razón del logro de objetivos y fines de estas organizaciones, orientados que ellos mismos, generalmente, pertenecen.

De acuerdo con Coraggio, estas organizaciones se diferencian –o deberían diferenciarse– de las empresas del capital porque no existe en ellas separación entre propietarios y trabajadores, estructurándose relaciones intersubjetivas no objetivantes, sobre valores y prácticas de solidaridad interpersonal, gestión democrática y cooperación interna, admitiendo diversas combinaciones de trabajo voluntario, asalariado o asociado. Su trama de relaciones combina, asimismo, los principios de intercambio, redistribución y reciprocidad⁴.

La motivación es un elemento esencial de la gestión del trabajo dentro de las organizaciones. Es una dimensión clave en el desempeño personal y colectivo de los trabajadores que requiere de prácticas adecuadas a cada tipo de organización.

La clave está en la visión del cooperativismo a la que se adhiere y a partir de la cual se actúa y se construye en la práctica de la cooperación, que involucra también, a la gestión del trabajo en esas organizaciones.

El tema elegido se encuentra encuadrado en

⁴ Coraggio (2007).

la lógica de los fenómenos complejos que requieren de un método para investigar relaciones dinámicas e intrincadas.

Se eligió el enfoque mixto, pensando que sería la mejor herramienta. Se adhirió a la afirmación de Mingers y Gil (1997), que señalan que las situaciones del mundo empírico abarcan conceptos y situaciones tan diversas y ricas que pueden ser mejor entendidas y explicadas al utilizar diferentes métodos que sean adecuados para los distintos fenómenos bajo estudio⁵. Dentro del enfoque mixto, se optó por lo que algunos autores denominan “diseño de enfoque dominante o principal”.

Se trató de una investigación predominantemente cualitativa que aporta elementos para el análisis de la gestión integral y, particularmente, de la gestión del trabajo y la motivación de los trabajadores en las cooperativas prestadoras de servicios públicos.

Este tipo de enfoque definió que no existía la pretensión de generalizar los resultados obtenidos en el estudio de las cooperativas que participaron de la investigación a un conjunto de entidades mayor al que se analizó. Si bien, como se dijo, la investigación se desarrolló predominantemente bajo la perspectiva cualitativa, se utilizaron aportes del enfoque cuantitativo a la hora del análisis de algunos resultados. Este recurso a lo cuantitativo no deja de lado lo afirmado por Beltrán en el sentido de que “empírica es también la investigación cualitativa, en la medida en que no es puramente especulativa, sino que hace referencia a determinados hechos”⁶.

Mi propia experiencia laboral, a la que ya se hizo referencia anteriormente, fue parte de la inmersión en el ambiente o contexto propio del trabajo de campo, previo a la visita a cada una de las cooperativa que integran el estudio. Esta experiencia laboral, que se

configuró primero a cargo de la gestión del trabajo y luego en los ámbitos generales de dirección, generó hipótesis de trabajo que se fueron afinando, tanto durante el cursado de la maestría, como en la elaboración del proyecto de investigación y, luego, específicamente, durante la recolección de datos en las cooperativas participantes.

La confluencia de los factores mencionados, y sumando a estos, la revisión de la literatura, definió el alcance de la investigación a realizar.

De acuerdo con esto, el estudio se define, por incluir propósitos de diverso tipo⁷, tanto exploratorio como descriptivo. Exploratorio, ya que el objetivo fue el de examinar las particularidades de la motivación, poco estudiada desde la perspectiva de la doble condición de los asociados-trabajadores en las cooperativas de usuarios de servicios públicos. Descriptivo, en tanto se pretendió dar cuenta de las particularidades de la gestión del trabajo en las cooperativas de servicios públicos en relación a la condición de los trabajadores antes mencionada.

La motivación es un elemento esencial de la gestión del trabajo dentro de las organizaciones. Es una dimensión clave en el desempeño personal y colectivo de los trabajadores que requiere de prácticas adecuadas a cada tipo de organización.

Las condiciones para que las cooperativas integraran el estudio fueron las siguientes: que fueran cooperativas de usuarios de servicios públicos de la provincia de Córdoba; con 80 o más trabajadores registrados en relación de dependencia; que contaran con un área funcional de gestión del trabajo (RR.HH. o Relaciones Laborales) en funcionamiento,

⁵ Hernández Sampieri y otros (2006).

⁶ Beltrán (1985), 7-41.

⁷ Hernández y otros *op cit*.

en formación o al menos recurrieran a asesores externos relacionados a dicha área de gestión; y que, geográficamente, entre todas, cubrieran el centro y los demás puntos cardinales de la geografía provincial.

Para determinar la inclusión de las cooperativas en la investigación, se solicitó, luego de explicar el propósito del trabajo personal, la respuesta a un formulario preliminar, telefónicamente o por correo electrónico, con el fin de analizar si las cooperativas inicialmente convocadas cumplían con los requerimientos planteados. Se envió este formulario a doce cooperativas, de las cuales siete resultaron comprendidas en las condiciones planteadas. Una cooperativa no aceptó la posibilidad de ser incluida en el estudio y cinco no cumplían con las condiciones requeridas. Se conformó un universo integrado por seis cooperativas de servicios públicos de la provincia de Córdoba, en la República Argentina, todas de importantes dimensiones, ya que contaban, según el caso y al momento del estudio, entre 83 y 281 trabajadores.

Definido el grupo de cooperativas que integrarían la investigación, se comenzó con la inmersión directa en el campo.

Los datos empíricos surgieron de diversas fuentes alternativas. La primera y fundamental fuente de datos fueron las entrevistas personalizadas, que ascendieron a un total de 86 entre las seis cooperativas analizadas.

Para determinar quiénes debían ser entrevistados, se indagó primero cómo estaba conformada la planta de trabajadores en relación a la cantidad total de los mismos en lo que se refiere a sexo, antigüedad, rol o no de conducción (línea media) y a características generales del tipo de tareas realizadas por los trabajadores, las que se redujeron a dos grandes ámbitos: el administrativo y el operativo-técnico de los servicios prestados por cada cooperativa.

Sobre la base total de trabajadores, y según cómo se integraba la planta funcional, de acuerdo a los aspectos señalados, se pidió a las autoridades de las cooperativas que determinaran quiénes serían los candidatos a entrevistar de acuerdo a los perfiles definidos. En cinco de las seis cooperativas que formaron parte de la investigación, fueron las propias autoridades de las cooperativas quienes seleccionaron a los candidatos a participar de las entrevistas, de acuerdo a los perfiles solicitados y en relación al porcentaje mencionado. Solo en una, y porque la realidad particular de esa cooperativa lo permitía, una vez definida la cantidad de trabajadores que integraban cada uno de los perfiles en relación a los aspectos expuestos, se procedió a una selección aleatoria, con rasgos probabilísticos para esa cooperativa, lo que, de hecho, no modificó las características generales del conjunto que se investigó.

Además, se realizaron entrevistas con un miembro del consejo de administración (presidente, vicepresidente, secretario o tesorero), con el gerente general de cada cooperativa y con el responsable de gestión del trabajo o puesto equivalente, según cada cooperativa tuviese o no en funcionamiento dicha área funcional, se encontrase en formación o recurriese a asesores externos en la materia, por considerarse que ocupan en las cooperativas posiciones sumamente importantes para el problema analizado⁸.

En síntesis, el conjunto logrado, tanto de cooperativas como, dentro de ellas, de los candidatos a entrevistar surgió de un procedimiento de selección intencional no probabilístico en el que se incluyeron casos importantes.

La elección de la entrevista como técnica de recolección de datos tuvo que ver con que ella, como instrumento de investigación, permite llegar objetivamente al conocimiento de un problema subjetivo, ya que la construc-

⁸ *Ibídem.*

ción del discurso es una elaboración de un saber socialmente comunicable y discutible⁹. Este instrumento brindó la posibilidad de apresar, desde la subjetividad y desde el universo de los trabajadores y demás miembros de las cooperativas, sus intencionalidades y sus percepciones, evitando así hacer un análisis abstracto y descontextuado¹⁰.

Otras fuentes de datos las constituyeron las publicaciones que cada cooperativa tiene en su página web, la recolección de documentos y materiales propios de las cooperativas tales como el estatuto social, libros u otros impresos referidos a la historia de las cooperativas realizados con ocasión de algún aniversario, la última memoria y balance general aprobado previa o posteriormente a la realización de las entrevistas, material de difusión interno y externo de las cooperativas y las definiciones estratégicas de las diversas cooperativas tales como visión, misión, valores organizacionales, análisis FODA, en los casos en que las tuvieron definidas al momento de la intervención en cada una de ellas.

Finalmente, a través de la observación, como en toda investigación donde predomina el enfoque cualitativo, se encontró otra fuente de datos empíricos en las registraciones realizadas en los diarios de notas –uno general y otros por cada una de las cooperativa, escritos o digitales–, fruto de la inmersión en el ambiente de cada organización que conformó el campo de trabajo: lo que se pudo ver y escuchar, lo que emergió de situaciones cotidianas presenciadas o relatadas ocasionalmente y lo que surgió de diálogos espontáneos fuera de las entrevistas programadas.

Siguiendo a Beltrán,

el discurso, oral y escrito [...] es el objeto privilegiado de la investigación. Ibáñez (1979) plantea que el lenguaje no sólo es un instru-

mento para investigar un objeto social, sino el objeto propio del estudio [...]. No hay datos inmediatos. Todos los datos están lingüísticamente producidos, es decir, mediados [...], implican determinaciones verbales que deben ser interpretadas¹¹.

En el primer momento, se trató de aprehender el conocimiento que los miembros de las cooperativas estudiadas tienen de las mismas en los diversos aspectos que se focalizaron. Más tarde, esto se describió o explicó con categorías propias, esto es, con categorías de la ciencia.

Si la realidad social está compuesta tanto de hechos como de significados comunes, estos fueron comprendidos para dar cuenta de ella; la práctica social se interpretó desde los significados que el propio investigador comparte. Se trató de hacer hermenéutica, en este caso, de las prácticas de las cooperativas y de los sujetos que las integran, habitan y les dan vida. “Hacer hermenéutica es buscar la penetración, a través del lenguaje, en el mundo de significados constitutivos de la realidad social que la subyace [...]. Esos significados de la realidad social fueron los que fue preciso comprender para poder explicarla”¹².

De acuerdo al tamaño de cada cooperativa, la intervención demandó una o dos jornadas completas de trabajo, en las que la observación cumplió un rol importante a la hora del análisis de cada caso, además de la realización de las entrevistas. El trabajo de campo se desarrolló, sin contar lo que se definió más arriba como inmersión previa, relacionada a la propia experiencia laboral, entre el 2 de setiembre y el 1 de diciembre de 2011. Implicó trece jornadas completas de trabajo, algunas de las cuales superaron las 10 horas.

⁹ Blanchet (1989).

¹⁰ Esteves y Muiño (1998).

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Ibidem*.

Los formularios guía o cuestionarios que orientaron las entrevistas personalizadas se elaboraron y aplicaron teniendo en cuenta los siguientes aspectos a indagar: naturaleza y definiciones políticas del cooperativismo para indagar la relación existente entre estas definiciones fundamentales de las organizaciones de la economía social y las definiciones estratégicas de las cooperativas de usuarios de servicios públicos objeto del estudio; planificación organizacional, a nivel de definiciones estratégicas de las cooperativas de usuarios de servicios públicos para analizar la estrategia planificada-intentada de las cooperativas comprendidas en el trabajo; planificación de la gestión del trabajo para explorar las estrategias organizacionales en este nivel funcional, considerando la relación de la planificación de la gestión del trabajo con la estrategia organizacional; gestión del trabajo para rastrear la relación entre los lineamientos teóricos de los tres niveles analizados previamente y la gestión concreta, de acuerdo a los procedimientos propios de esta área.

Se privilegió el sondeo de los aspectos relacionados a las prácticas laborales en lo referente a motivación, sentido de pertenencia y a los imaginarios en relación con el cooperativismo, las prácticas que sustenta y la valoración que hacen los trabajadores de la realidad interna y de la imagen externa de las cooperativas.

Los cuestionarios que se utilizaron como técnica auxiliar de las entrevistas se caracterizaron por preguntas o ítems que permitían respuestas abiertas. Así, las entrevistas se basaron, por una parte, en preguntas-guía referidas a los diversos aspectos que antes se detallaron y, por otra, se aplicaron con la libertad necesaria, de modo que el investigador pudo introducir otras preguntas, comentarios y sugerencias adicionales, según los entrevistados, tanto para precisar conceptos como

para obtener mayor información sobre las temáticas abordadas. En los cuestionarios-guía, se utilizaron los seis tipos de preguntas que Mertens (2005) incluye en su clasificación: de opinión, de expresión de sentimientos, de conocimientos, sensitivas, de antecedentes y de simulación¹³.

A los datos surgidos de las entrevistas como fuente primaria, se los trianguló con documentos institucionales y materiales audiovisuales como fuente secundaria de datos.

En la búsqueda de los datos que se convirtieron en información, al tratarse de seres humanos, interesaron los conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas, principalmente, en el lenguaje de los participantes de las entrevistas. Los datos así recolectados intentaron capturar de la manera más completa posible los motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento de los miembros de las organizaciones cooperativas. Estas organizaciones cooperativas fueron el campo de observación por ser el lugar cotidiano de desarrollo de la tarea laboral de los participantes.

Como en toda investigación predominantemente cualitativa, los datos recolectados no son estructurados, ya que, en esencia, son narraciones de los participantes.

Los datos, obtenidos en gran volumen, fundamentalmente en las grabaciones, fueron transcritos para ser analizados. Las desgrabaciones supusieron alrededor de 450 horas de trabajo. La organización de los datos y la información, así como la revisión del material y su preparación para el análisis insumieron alrededor de 50 jornadas laborales completas. Para organizar los datos volcados en las entrevistas, se utilizó un criterio cronológico, respetando el orden en que fueron recolec-

¹³ Hernández y otros *op cit*.

tados por cooperativa y por días de visita a las mismas; luego, por tipo de datos, es decir, una vez procesados los datos de las entrevistas se abordó el resto del material: observaciones y documentación. Cada entrevista fue codificada, para resguardar el principio de confidencialidad, con una identificación que permite ubicar la cooperativa a la que pertenece el entrevistado y las características etarias, de antigüedad, de sexo, tipo de tarea y si ostentaba o no rol de conducción.

Según los datos oficialmente publicados¹⁴, se visualiza la siguiente situación en la provincia de Córdoba: 1.072 es el total de cooperativas registradas; 20.000 es el total aproximado¹⁵ de trabajadores registrados en las cooperativas de esa provincia, de las que 190 cooperativas pertenecen al sector de los servicios públicos, con 3.685 trabajadores registrados en total en esas entidades.

Entre las 6 cooperativas que participaron del estudio, se contaban 999 trabajadores registrados. Del total de 86 entrevistas personalizadas que se efectuaron, 79 fueron realizadas a trabajadores. El total de trabajadores entrevistados superó, en cada caso, el 7,5% del total de la planta funcional de cada cooperativa. Vinculando los datos anteriormente

expuestos a nivel provincial y teniendo en cuenta el sector de prestación de servicios públicos, las cooperativas que integraron la investigación representaban un 3,16% del total de este tipo de cooperativas de usuarios. Los trabajadores registrados en las cooperativas que participaron en el trabajo representaban el 25,85% del total de los trabajadores registrados en las cooperativas de este sector en la provincia de Córdoba. Finalmente, los trabajadores que participaron de las entrevistas personalizadas significaban el 7,91% del total de los que integran las plantas de personal de las cooperativas estudiadas.

Un interés adicional del estudio surge, independientemente de que no se pretendan generalizar sus conclusiones, de los datos que emergen de las cooperativas estudiadas colocados en relación con los generales antes expuestos. Esa relación permitiría visualizar la relevancia significativa que podrían tener las conclusiones a las que se arribó y las propuestas de gestión que se bosquejaron como resultado del proceso. Dicho proceso será desarrollado en los próximos tres artículos, para consideración de quienes se interesen en profundizar en esta problemática.

BIBLIOGRAFÍA

Badiou, A. *Teoría del Sujeto*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2008.

Baez, C. (coordinación) y MARTINI, G. (dirección). *Las cooperativas y mutuales en la República Argentina: reempadronamiento y censo económico sectorial de cooperativas y mutuales*, 2da. edición. Buenos Aires: Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), 2008.

Bozzo, R. *El capital humano en el proceso de gestión cooperativa*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 1984.

Coraggio, J. *La gente o el capital. Desarrollo local y Economía del trabajo*. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2004.

¹⁴ Baez y Martini (2008).

¹⁵ Este dato es inseguro ya que no se encuentra publicado oficialmente. Fue referido por fuentes relacionadas con federaciones cooperativas.

--- *Economía Social, acción pública y política: hay vida después del liberalismo*. Buenos Aires: Fundación Centro Integral Comunicación y Sociedad (CICCUS), 2007.

Esteves, E.; Muiño, L. *Acerca de las competencias requeridas durante los tres primeros años de la carrera de Ciencias de la Educación*. Tomo I. Tesis de Grado. Córdoba: Facultad de Filosofía y Humanidades. Escuela de Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Córdoba, 1998.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Lucio Baptista, P. *Metodología de la investigación*. 4ta. edición. México: Mc. Graw Hill, 2006.

Fernández, A.M. y colaboradores. *Política y subjetividad. Asambleas barriales y Fábricas recuperadas*. Buenos Aires: Biblos, 2008.

Gutiérrez, A. *Pierre Bourdieu. Las prácticas sociales*. Posadas: Editorial Universitaria, Universidad Nacional de Misiones, 1995.

Korinfeld, D. *Experiencias del exilio. Avatares subjetivos de jóvenes militantes argentinos durante la década del setenta*. Buenos Aires: Del Estante, 2008.

López, A. *Historia del movimiento social y de la clase obrera argentina*. Buenos Aires: A. Peña Lillo Editor S.R.L., 1974.

Petriella, A. *Fusión y cambio organizacional en el cooperativismo de crédito*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 1984.

--- *Cooperativismo. Ayer, hoy y siempre*. Rosario: Ediciones Idelcoop, 2008.

Pichon-Rivière, E. *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1985.

Quivy, R.; Van Carnpenhoudt, L. *Manual de investigaciones en Ciencias Sociales*. México: Limusa, 2005.

Sennett, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Buenos Aires: Anagrama, 1998.

INSTITUTO DE LA COOPERACIÓN – IDELCOOP, *Revista Idelcoop*:

Vol. 5, N° 16 y 18, 1978.

Vol. 13, N° 51, 1986.

Vol. 15, N° 56, 1988. Vol. 25, N° 115, 1998.

Vol. 30, N° 145 y 151, 2003.

Vol. 31, N° 159, 2004.

Vol. 34, N° 181, 2007.

Vol. 36, N° 190 y 193, 2009.

Vol. 38, N° 204 y 206, 2011.