



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SOLIDARIDAD-RECIPROCIDAD
EN UNA EMPRESA SOCIAL-SOLIDARIA:
LA EXPERIENCIA DE LA COOPERATIVA CREACIONES DEL SURESTE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA

GRISELDA CASTRO LOPEZ

DIRECTOR: DR. BORIS MARAÑÓN PIMENTEL

REVISOR: DR. J. FELIPE URIBE PRADO



México, D.F. 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Resumen

Introducción

Pág.

MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO 1. SOLIDARIDAD Y COOPERATIVISMO: LA PROPUESTA ECONÓMICA

1.1 Economía solidaria. Una alternativa al capitalismo

1.1.1 Concepto de economía social	2
1.1.2 Surgimiento de la economía social	3
1.1.3 Concepto de economía solidaria	6
1.1.4 Surgimiento de la economía solidaria	8
1.1.4.1 Factores estructurales. La marginalidad	11
1.1.4.2 Marginalización en México	13
1.1.5 Movimientos sociales que cuestionan al capitalismo: Eje-Solidaridad	14
1.1.6. Objetivos de la economía solidaria	18
1.1.7 La economía solidaria, los valores y una nueva racionalidad	20

1.2 Cooperativismo

1.2.1 Concepto de cooperativismo	22
1.2.2 Valores y principios del cooperativismo	23
1.2.3 Trazos históricos del cooperativismo, Inglaterra	29

Capítulo 2. FACTORES DE INTEGRACIÓN: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SOLIDARIDAD-RECIPROCIDAD

2.1 Antecedentes y Concepto de la solidaridad	40
2.1.1 Formas de reconocer la solidaridad	42
2.1.2 Antecedentes y Concepto de la Reciprocidad	44
2.1.2.1 Factores que propician la reciprocidad	52

2.2 Compromiso Organizacional

2.2.1 Antecedentes	54
2.2.2 Concepto	55
2.2.3 Modelos de Compromiso Organizacional	58
2.2.4 Importancia del CO	61
2.2.4.1 Factores que influyen en el compromiso organizacional	64
2.2.5 Reactivos que conforman el Instrumento	67
2.2.5.1 Compromiso Afectivo	67
2.2.5.2 Compromiso de Continuidad	67
2.2.5.3 Compromiso Normativo	68

CAPÍTULO 3. EL COOPERATIVISMO EN MÉXICO

3.1 Surgimiento del cooperativismo en México	71
3.1.1 Breve reseña histórica	71
3.1.1.1 El cardenismo: Marco legal, apoyos	75
3.1.1.2 La reforma de 1994	77
3.2 Fomento cooperativo en el DF: una respuesta a la creciente marginalidad social	
3.2.1 El Diagnóstico	79
3.2.2 La necesidad de la intervención del Estado: las políticas de fomento: marco jurídico y político para las cooperativas (en México y el DF)	79
3.2.2.1 Marco político y papel de los gobiernos	81
3.2.3 La legislación de fomento cooperativo para el DF	84
3.2.3.1 La Ley	84
3.2.3.2 El Reglamento	86
3.2.3.2.1 Convenio entre las Delegaciones del DF y la Asamblea Legislativa	92
3.2.3.3 Acciones y resultados preliminares del fomento cooperativo	92
3.2.4 Programa Qué buena puntada	95
3.2.4.1 Características de los participantes	96
3.2.4.2 Elementos para la integración	96
3.2.4.3 Tipo de producción	97
3.2.5 Resultados del programa	97
3.2.6 Estrategias del Gobierno para impulsar el programa QBP	101

PARTE EXPERIMENTAL

CAPÍTULO 4. MÉTODO

4.1 Justificación	106
4.2 Pregunta de investigación	107
4.3 Objetivo de investigación	107
4.4 Hipótesis	108
4.5 Variable	109
4.6 Muestra	109
4.7 Diseño de investigación	114
4.8 Tipo de estudio	114
4.9 Instrumentos	115
4.10 Procedimiento	116
4.11 Análisis estadístico	118

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

5.1 Resultados obtenidos en redes semánticas	121
5.2 Descripción general de la muestra	122
5.3 Resultados obtenidos por análisis de varianza	127
5.4 Resultados de correlación Producto Momento Pearson	143
5.5 Confiabilidad de los instrumentos	146
5.6 Resultados cualitativos derivados de las entrevistas	149

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

6.1 Discusión sobre el análisis estadístico y los resultados cualitativos obtenidos en las entrevistas	166
6.1.1 Discusión cualitativa	171
6.2 Conclusiones	173
6.2.1 Recomendaciones	175

REFERENCIAS

177

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de Compromiso Organizacional	184
Anexo 2 Cuestionario de Solidaridad-Reciprocidad (versión final)	186
Anexo 3. Cuestionario de Solidaridad-Reciprocidad (versión piloto)	189
Anexo 4. Guía de preguntas para las asambleas	192

Agradecimientos

Investigación realizada gracias al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM, clave IN302011-3, que lleva por nombre: "Políticas públicas: de la pobreza-asistencia a la marginalidad-autonomía".

También agradezco al Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME) de la UNAM, clave PE302410, titulado "Racionalidades productivas en sectores sociales no asalariados o parcialmente asalariados y su aporte al buen vivir, ante la crisis ambiental actual"

Y agradezco a la DGAPA-UNAM la beca recibida.

A mi asesor, el Dr. Boris Marañón, por ofrecerme la oportunidad de trabajar con él.
Por su apoyo, sus conocimientos y por la confianza que me brindó.

Al Dr. Felipe Uribe, por su constante apoyo en el proceso de mi tesis, y por sus valiosos conocimientos a lo largo de la carrera.

A los socios de las diversas cooperativas que nos apoyaron con su valiosísimo tiempo y participación, sin ellos este trabajo no sería posible. Especialmente, quiero agradecer a los trabajadores de la cooperativa Creaciones del Sureste por su dedicación y su confianza.

Dedicatorias

Por sobre todas las cosas agradezco a mis padres por darme la vida, porque pese a todas las adversidades han sabido acompañarme y educarme formándome en la persona que ahora soy. Sin su apoyo nada de esto podría ser posible. Los Quiero con todo mi corazón.

Mami, en especial te quiero agradecer que toda la vida has sabido ser mi mejor amiga y confidente; porque desde pequeña estuviste conmigo en todo, apoyándome y enseñándome los mejores valores, sobre todo la perseverancia y la fortaleza que he aprendido a través de tu ejemplo. Gracias por estar siempre a mi lado.

A ti hermano, por ser parte de mi vida, y a veces mi compañía en mis noches de desvelo. Te quiero mucho.

A ti amor, porque en todo este tiempo hemos crecido juntos, porque el que estés en mi vida me motiva a ser mejor persona. Por tu apoyo incondicional, por tu compañía y tú escucha, por procurar mi bienestar y brindarme siempre lo mejor. Sé que a veces fue difícil, pero te agradezco que siempre estuvieras ahí llenándome de amor. Te amo por sobre todas las cosas.

Mary, recuerdas? Nuestra amistad comenzó en la fila para sacar la credencial de la facultad, y hasta ahora has sido mi amiga incondicional; gracias porque aún en la distancia me has escuchado y brindado el mejor consejo. Todos los gratos momentos que hemos pasado juntas los llevaré por siempre en mi corazón. Sabes que cuentas conmigo. Te quiero.

Anita, no olvidó tampoco el día en que comenzaste a abrir tu corazón con Mary y conmigo, desde ese momento nos convertimos en las mejores amigas. Tu fortaleza, tu carácter, tu energía siempre me impulsó hacia adelante. Gracias porque estuviste ahí en todo momento para alentarme. Te quiero mucho amiga, no te olvides de nosotras.

Jaque, desde la primaria hemos estado juntas, pero la vida da tantas vueltas que fue no hace mucho que nos permitió fortalecer la amistad. Sabes, el que creas en mi y te sientas orgullosa de mis logros, me ha impulsado a dar siempre un paso adelante. Échale muchas ganas porque yo confío en que lograrás todos tus sueños.

RESUMEN

Un tema que está cobrando importancia en el comportamiento laboral es el de compromiso organizacional, pues este es el apego psicológico que el trabajador genera con la empresa que lo influye en su decisión sobre permanecer y marcharse de la empresa. En cuanto al sector cooperativo, la solidaridad y reciprocidad como valores son la base para dicha convivencia dentro de la organización. El objetivo de esta investigación es conocer si existe relación entre el compromiso organizacional que poseen los trabajadores de una cooperativa de costura "Creaciones del Sureste", con el nivel de solidaridad-reciprocidad que manifiesta su comportamiento. Se elaboró y validó un cuestionario para medir solidaridad-reciprocidad, mientras que para conocer el grado de compromiso se utilizó el cuestionario elaborado por Allen y Meyer en 1991. El tipo de estudio es correlacional, porque el propósito fue el de medir el grado de relación entre ambas variables. Con un diseño de investigación no experimental, debido a que se observó en un contexto natural sin manipular las variables. En los resultados de consistencia interna del instrumento se obtuvieron valores aceptables tanto para la confiabilidad como para la validez. El análisis estadístico no muestra relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, por lo que se concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores de la cooperativa no se ve afectado por la solidaridad-reciprocidad ni a la inversa. Por otro lado, se obtuvo que el nivel de compromiso de tipo normativo es el único que se ve afectado por el nivel de escolaridad y la edad de los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

La clave para que las organizaciones funcionen adecuadamente reside en humanizar el entorno de trabajo prestando atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de la calidad de vida (Salvador, citado en Mañas, 2007); el empleado es una pieza fundamental dentro de la organización y es necesario prestar atención en las variables psicológicas y sociales que influyen en él. Una de ellas y que actualmente ha adquirido cada vez más fuerza es el Compromiso Organizacional.

Sin duda, la integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia pues de este acoplamiento depende en gran medida que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno lleguen a un nivel armónico que permita que la relación del empleado con la empresa perdure en el tiempo.

En el caso particular de una empresa de tipo cooperativo, las metas, administración y gestión tienen una forma muy particular, enfocada sobre todo al cooperativismo; como principal valor se encuentra la solidaridad y la reciprocidad entre sus miembros. La solidaridad conlleva a sentir respeto por los demás, e interesarse para que todos unidos y en cooperación resuelvan los problemas; de esta forma es más fácil cumplir con los compromisos económicos que permiten a la cooperativa desarrollarse.

La importancia de estudiar el compromiso organizacional y la solidaridad radica en que el compromiso contribuye a que los asociados entiendan la naturaleza, objetivos, estrategias, ideología y valores de su cooperativa, para que las relaciones entre los trabajadores y su organización solidaria sean más transparentes y estrechas, generando el sentido de pertenencia básico para su adecuado desarrollo empresarial.

De acuerdo con Porter y Lawer (1965, citado en Betanzos, 2007), el compromiso organizacional es el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Por ello la importancia de contar con un alto compromiso organizacional en una cooperativa, pues de ello dependerá que se interioricen los valores cooperativos, en este caso, la solidaridad y la reciprocidad.

Diversos estudios muestran análisis de correlación entre el compromiso y el clima laboral, el ausentismo, la satisfacción laboral, las variables sociodemográficas, etc.; sin embargo para en la revisión teórica para este estudio, no se encontraron investigaciones que lo

correlacionen con la solidaridad y la reciprocidad. Sí existen fundamentos teóricos que relacionan la reciprocidad con el compromiso de tipo normativo, sin embargo, la reciprocidad que nosotros pretendemos evaluar es aquella que se da entre los compañeros de trabajo, no con la organización.

De aquí que la presente investigación tenga como finalidad entender y examinar la relación que tienen el compromiso organizacional con las variables solidaridad y reciprocidad. Por lo que se construyó un cuestionario que mide solidaridad-reciprocidad en los trabajadores y se estudiaron los vínculos que permanecen entre los trabajadores de la cooperativa Creaciones del Sureste, para finalmente realizar un análisis de tipo correlacional.

Esta investigación consta de seis capítulos, el capítulo 1 llamado “Solidaridad y cooperativismo: la propuesta económica”, consta de dos apartados los cuales son: Economía solidaria, una alternativa al capitalismo y Cooperativismo. Este capítulo tiene como propósito identificar a la cooperativa de estudio como una organización social, parte de la economía solidaria como alternativa al capitalismo, y que maneja una racionalidad solidaria; al mismo tiempo es importante presentar los trazos históricos del cooperativismo, pues son los antecedentes de las empresas cooperativas y sobre todo se presentan aquí los valores y principios cooperativistas, pues bajo estos se rige el comportamiento de cualquier cooperativa.

En el capítulo 2 “Factores de integración: compromiso organizacional y solidaridad reciprocidad” se incluyen también dos apartados, los cuales son: Solidaridad y Reciprocidad, así como Compromiso organizacional. Al término de este apartado conoceremos las definiciones teóricas de todas las variables, incluidas las que se tomarán en cuenta para esta investigación; así como de la importancia del compromiso organizacional para las organizaciones y los factores que influyen en este.

El capítulo 3 lleva por nombre “El cooperativismo en México”, aquí se hace una revisión del cooperativismo en México, en el cual se presentan los detalles de la historia de las cooperativas en México, así como las primeras Leyes que rigen a las Sociedades Cooperativas. El segundo apartado que se incluye es el de Fomento Cooperativo en el DF: una respuesta a la marginalidad social; en éste se comenta sobre la política pública por parte del Estado, con la finalidad de fomentar el cooperativismo, así como también el marco jurídico y político que rige a las empresas cooperativas actualmente, finalmente se relata las características del programa Qué buena puntada; programa que surge bajo la

idea de fomentar el cooperativismo y al cual pertenece la cooperativa de costura estudiada para esta tesis.

El Método utilizado para este estudio se encontrará en el capítulo 4, el cual detalla la justificación, el objetivo, las hipótesis, los instrumentos, así como el procedimiento utilizado para esta investigación. Los resultados cuantitativos y cualitativos se presentan en el capítulo 5, donde se verá que la consistencia interna obtenida del instrumento de solidaridad-reciprocidad es buena; se observa también que la solidaridad y reciprocidad en la cooperativa se encuentra a un nivel medio y, en cuanto al análisis estadístico se encontró que el compromiso que predomina en la cooperativa es el afectivo y que existe mayor solidaridad que reciprocidad entre los trabajadores; por otro lado se obtuvo que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables solidaridad-reciprocidad y el compromiso, tampoco se encontró relación alguna con las variables sociodemográficas. Se concluye también que el compromiso normativo varía significativamente en los diferentes niveles de escolaridad y en las diferentes edades. Para finalizar en el capítulo 6, se tiene la discusión y las conclusiones que se desprenden de esta investigación, donde se concluye que la confiabilidad y validez del instrumento construido es aceptable, y que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables; así mismo se discute sobre los niveles de solidaridad y reciprocidad que se reflejaron, los cuales no correspondieron con los niveles esperados puesto que se trata de una organización solidaria.

CAPÍTULO 1

SOLIDARIDAD Y COOPERATIVISMO: LA PROPUESTA ECONÓMICA

1.1 Economía solidaria. Una alternativa al capitalismo

La importancia de hablar de economía solidaria, radica en que “Creaciones del Sureste” es un ejemplo de organización que se perfila dentro de esta alternativa económica y política, que surge de los emprendimientos sociales de los trabajadores que luchan por hacer frente al capitalismo al que le es imposible dotar de empleos bien remunerados a la sociedad, y que pretenden encontrar nuevas oportunidades de empleo, mediante la autogestión y la repartición equitativa de los excedentes y que aspira a la construcción de una nueva sociedad.

Por lo anterior, es de suma importancia conocer esta alternativa, que surge en el siglo XIX, y que en nuestros días está cobrando bastante fuerza.

Al finalizar el capítulo podremos responder a la siguiente pregunta, ¿Qué es, y cómo surge la economía social-solidaria? El objetivo es tener una mejor comprensión del por qué la gente se une y crea nuevas relaciones sociales y laborales en busca de consolidar otra economía.

En primera instancia se precisa la definición de la economía solidaria, su desarrollo y factores que desencadenaron los movimientos sociales en busca de una economía diferente a la del capital, así como las organizaciones pertenecientes a ella. Finalmente, se presentan los objetivos y principios generales de la economía solidaria en la actualidad, así como su relación con nuevos valores.

1.1.1 Concepto de economía social

Toda economía puede considerarse social porque funciona con instituciones, con el compromiso de las personas y el apoyo de las comunidades y del Estado, pero cuando lo social en primera instancia es lo que se toma en cuenta, y lo económico es secundario, entonces podemos hablar de una verdadera **economía social** (Bastidas, 2005).

El Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo, la define como “aquella que da prioridad al factor trabajo sobre el factor capital, y a los intereses social y colectivo sobre el interés individual o particular” (Henao, 2006).

Lévesque y Mendell (1999), mencionan que la economía social es aquella que reconoce las dimensiones sociales de la economía. De acuerdo con Bastidas (2005:13), “es un término polisémico, porque designa a la vez un enfoque teórico sobre la economía, y también un tipo de organizaciones basadas en la democracia y el empresariado colectivo” (Bastidas, 2005: 13).

La economía social también puede denominarse tercer sector y, designa a una parte de la realidad social diferenciada tanto del ámbito de la economía estatal del sector público como de la economía privada de naturaleza capitalista (wikipedia, 2011).

El término economía social, a su vez, se refiere al “conjunto de aquellas organizaciones de productores, consumidores, ahorristas, trabajadores, etc., que operan por los principios de participación democrática en las decisiones, autonomía de la gestión y la primacía del ser humano sobre el capital. Son organizaciones que se manejan con una nueva racionalidad productiva, donde la solidaridad es el sostén del funcionamiento; diferenciándose de la racionalidad capitalista que no es ni solidaria ni inclusiva, así como de la economía pública que no permite la posibilidad de autogestionarse” (Díaz, 2009).

1.1.2. Surgimiento de la economía social

En la primera mitad del siglo XIX, el término de economía social comienza a ser utilizado por autores franceses como Charles Dunoyer, Frédéric Le Play, Charles Gide y Leon Walras. Para ellos la economía social no designaba sólo a las cooperativas y las mutuales, organizaciones creadas por los trabajadores, sino que también se tenía que integrar la problemática social al estudio de la economía.

“La economía social como enfoque alternativo a la economía de mercado se encuentra en autores pertenecientes a tradiciones intelectuales diversas, ya que el concepto de economía social se forjó en la encrucijada de las grandes corrientes ideológicas del siglo XIX (Defourny, 1992). En el mundo occidental, se pueden identificar dos grandes

tradiciones de economía social. Una *tradición social –cristiana*, llamada también solidarista, influenciada por la Encíclica Rerum Novarum, sensible al enorme costo humano de la revolución industrial y que privilegia las dimensiones sociales y morales, y una *tradición socialista*, centrada en la capacidad de autoorganización de la clase obrera” (Bastidas, 2005:14).

La economía social se conformaba de organizaciones socioeconómicas basadas en la ayuda mutua y la solidaridad, que tenían fuerte presencia del Estado. El Estado quería aminorar los efectos perversos del mercado sobre los trabajadores, así que reconoció a los sindicatos, mejoró condiciones de trabajo, distribuía los excedentes económicos hacia los grupos más desfavorecidos, adoptó una legislación laboral y social y se integró a los trabajadores a la comunidad política. Así se hizo compatible la expansión de la economía capitalista con la cohesión social.

Sin embargo, las asociaciones de la economía solidaria se fragmentaron en diferentes conjuntos especializados e integrados a la economía de mercado dominante y al sistema democrático (mutuales de seguros especializadas en la cobertura de riesgos, cooperativas especializadas en determinadas actividades, organizaciones sindicales dedicadas a las luchas obreras). Esta especialización debilitó la identidad de la economía social, puesto que abandonó poco a poco el terreno de lo político y se perdió como organización socioeconómica, creándose una ruptura entre la economía y lo social - la primera pertenecía al mercado y la segunda al Estado-.

De esta forma, la economía social se convirtió en un sector de la economía, formado por organizaciones que combinaban dos estructuras (Bastidas, 2005):

- 1) Una asociación de personas
- 2) Una empresa (o unidad de producción de bienes o servicios) cuya producción está destinada a satisfacer las necesidades del grupo de personas que son sus propietarias.

En América Latina, a pesar de esta fragmentación, también se generaron procesos de integración social apoyados por el Estado. Por ejemplo, se extendió el régimen salarial, se incorporó la población a los estados modernos, se desarrolló la legislación laboral y se

invirtió en educación, salud y vivienda, incorporando los sectores populares a la economía y a la sociedad moderna.

Desafortunadamente, esta propuesta integradora se revirtió en la década de 1980, y comienza una situación de crisis, acentuada por los cambios tecnológicos y la mundialización del capital y de los mercados, acentuándose la desigualdad social, la exclusión de grupos, la pobreza, la inseguridad (Bastidas, 2005).

A partir de esta crisis, las organizaciones sociales, se renuevan, y ahora desean poner solución a los problemas sociales y construir una sociedad más democrática. Estas organizaciones son asociaciones diferentes, pero comparten objetivos comunes con la economía social. Son organizaciones que surgen como una “nueva economía social”, también llamada “economía solidaria”, ya que pretenden hacer frente al desempleo y aportar nuevas soluciones a la insatisfacción que brinda el mercado y el Estado (Bastidas, 2005).

En otras partes del mundo, como es el caso de Francia, también se manifiesta la transición de la economía social a la economía solidaria y es ejemplar el reconocimiento que este país hace de las diferentes organizaciones –cooperativas, mutuales, asociaciones sin fines de lucro- como pertenecientes a un mismo conjunto. Así, “en los años setenta, cooperativas, mutuales y algunas asociaciones sin fines de lucro crean un Comité Nacional de Coordinación de las Actividades Cooperativas, Mutualistas y Asociativas, el CNLAMCA, y en 1980 elaboran la Carta de la Economía Social. Luego, el Estado crea una Delegación de Economía Social, e integra esta denominación en los textos reglamentarios y legislativos, empezando por la ley del 20 de julio de 1983, primer texto jurídico que contiene una referencia explícita a la economía social (Manoa, citado en Bastidas, 2005: 18)”.

En el caso de Europa, el concepto del mismo modo evolucionó. En 1980, en **España**, se han forjado nuevas ideas acerca de la economía social, ya que el concepto era impreciso y sólo se refería al sector cooperativo; en este progreso tuvieron gran influencia la aparición de Sociedades Anónimas Laborales y la participación de las Mutuales de Previsión social, puesto que estas reclamaban que se les identificara como economía social. Asimismo, se creó el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social

(INFES), el cual ayudó a que la noción de economía social se difundiera. (Barea, citado en Bastidas, 2005).

Por su parte, Argentina cuenta con el Instituto Nacional de Asociacionismo y Economía Social (INAES), que lleva a cabo la promoción, desarrollo y control de la acción cooperativa y mutual. De hecho, el término de economía social designa principalmente las cooperativas y las mutuales – con fuerte presencia y larga tradición en ese país-.

El concepto de economía social es, entonces, el resultado de una construcción social, y depende de las características del tercer sector, de su relación con el Estado y de las orientaciones de la comunidad científica. La economía social implica un proceso de reconocimiento conformado por (Bastidas, 2005):

1. Un reconocimiento mutuo de las organizaciones
2. Un reconocimiento por el Estado
3. Un reconocimiento por la comunidad científica.

1.1.3. Concepto de economía solidaria

Como se vio anteriormente, la economía solidaria surge a partir de la transformación de la economía social a una “nueva economía social”, que surge en propuesta a la crisis del modelo de desarrollo basado en la sinergia mercado- Estado (aunque es cuestionable si realmente ha dejado de existir esta sinergia, puesto que en los 80s hay una reorientación de los Estados, donde la política social se focaliza –ya no hay una preocupación por la educación, los servicios de salud, etc.- y se deja de generar empleo en el ámbito político, además de que las leyes laborales se van flexibilizando, medidas para favorecer la reproducción del capital, de manera que el Estado sigue beneficiando al capital, pero ahora ya no se preocupa por ser un mediador entre este y la clase trabajadora) y que se perfila como un modelo de desarrollo basado en la solidaridad, como alternativa económica y política al capitalismo.

Luis Razeto (1999), fue el primero en América Latina en utilizar el término de “economía de solidaridad”; él propone la necesidad de introducir la solidaridad en la economía, en la teoría y en la práctica de la economía. Poniendo solidaridad en todas las fases del ciclo

económico, es decir, en la producción, distribución, consumo y acumulación. Esta concepción llevaría a otra manera de hacer economía y hacia otra racionalidad económica (Marañón y López, AL).

Por su parte, García (s/f) la define como un modelo alternativo capaz de dar sentido y razón humana al hombre, y contrarrestar el capitalismo salvaje, que en América Latina ha causado una verdadera catástrofe contra la vida, la democracia, la justicia y la paz de millones de habitantes.

Otro autor que habla de economía solidaria es Paul Singer, en Brasil, él menciona que esta economía tiene como base la idea de solidaridad en contraposición al individualismo predominante en la sociedad capitalista y representa una vía para que las personas obtengan mayor autonomía en lo que concierne a las áreas cruciales de trabajo y ciudadanía (Marañón, 2011). Creía que bajo el liderazgo de la organización cooperativista, se construiría este nuevo modo de producción alternativo al capitalismo; que crece en función de las crisis sociales que éste genera y cuando la gente toma conciencia de que es de su interés organizar la producción de un modo en que los medios de producción sean de todos los que los utilizan para generar el producto social.

Es con Singer, que la Economía Solidaria adquiere una dimensión política, cuando se plantea como una alternativa económica y política al capitalismo, con base en la organización cooperativa como institución básica y el cooperativismo como el sujeto social central del proyecto autogestionario (Marañón, 2011).

En la definición presentada en el Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo, la Economía Solidaria se entiende como un “sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía” (Henaó, 2006:37).

Acorde a la Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social, en México (2006) este término se ha adoptado para definir el nuevo enfoque en los procesos económicos. Y no se trata de una renovada visión de los mercados, ya que en éstos siempre se compite, donde unos cuantos ganan y todos los demás pierden. El concepto fundamental se

encuentra en las bases de la convivencia fraternal del ser humano en lo político y lo social y la cooperación en lo económico para que “todos ganen”.

Eme, Laville y Marechal (2001), ubican a la economía solidaria como una forma de incorporar reglas sociales y ambientales en el funcionamiento de la economía de mercado, a su juicio la protección de los productores, de los consumidores y del medio ambiente (Collin, 2008).

Para entender mejor qué es la economía solidaria, a continuación se mencionan premisas que son opuestas a ella (*Comisión de Fomento Cooperativo, 2006):

- **Prácticas individuales.** Puesto que salvan el propio bienestar de manera solitaria; por ejemplo, los “changarros” aislados.
- **Actividades anónimas.** Donde cuentan sólo las “acciones” de los inversionistas y su plusvalía manejada en bolsas de “valores”.
- **Neoliberalismo.** Porque el capital anónimo y su lógica de acumulación ilimitada en un “mercado total”, aniquila al competidor y expulsa a millones de personas del mercado y, sobre todo, de una vida digna.

1.1.4. Surgimiento de la economía solidaria

“La economía solidaria surge como respuesta a la incapacidad material y subjetiva del capitalismo de crear empleos dignos y suficientes y generar aceptación respecto de sus valores y sus resultados concretos” (Marañón, 2011).

Se proclama como otra economía, pues parte de una premisa inversa a la del capitalismo. Mientras el fundamento de la economía política radica en la existencia de bienes escasos y fines alternativos, esta propuesta parte de la lógica de la abundancia.

Por lo tanto, esta economía se fundamenta en principios totalmente opuestos a los del capitalismo, es decir, con una lógica diferente; y no tiene como objetivo la producción orientada al lucro, la acumulación y la concentración de la riqueza, ni pretende apropiarse de los bienes a través de la competencia (Collin, 2008).

La economía solidaria tiene sus raíces en los esfuerzos de los trabajadores por resolver sus necesidades básicas; de esta forma se organizan colectivamente, por ejemplo, a partir de la organización de cooperativas, a fin de lograr su reproducción social.

“El profesor Luis Razeto, fue el primero en América Latina, en teorizar sobre estas prácticas sociales, a partir de los impactos sociales que se registraron en el Gran Santiago, Chile, con la aplicación del neoliberalismo luego del golpe de estado contra el gobierno democrático de Allende, en los setentas del siglo pasado. Razeto sostuvo que en los sectores populares de Santiago los trabajadores y trabajadoras enfrentaron la desocupación y el recorte de los derechos básicos, entre ellos del acceso a la alimentación, salud y vivienda, a partir de la organización colectiva, de la creación de organizaciones económicas, de diverso tipo, caracterizadas por la reciprocidad y la democracia directa, el sentido de pertenencia y la identidad de grupo, proponiendo el surgimiento de la denominada “Economía popular de solidaridad”. Se trataba, entonces, de organizaciones económicas populares formadas por iniciativa de los trabajadores y trabajadoras, con sus propios aportes, para beneficio común, con decisiones colectivas, sin presencia del capital en la creación, decisión y reparto de los excedentes” (Marañón, 2011:11).

En Francia, el autor Jean-Louis Lavielle, ha sido uno de los principales estudiosos de este concepto. Él menciona que las organizaciones de economía solidaria intentan aportar respuestas ante el desempleo estructural y las necesidades que no son satisfechas por el mercado ni por el sector público; asocian una diversidad de actores (promotores, asalariados, usuarios, voluntarios); y financian sus actividades con recursos que provienen de los aportes voluntarios, del financiamiento público y de la venta de bienes y servicios en el mercado (Bastidas, 2005).

En México, el surgimiento de la economía solidaria tiene varias vertientes vinculadas al cooperativismo histórico (Rojas, 2006) y la vertiente eclesial de la Teología de la Liberación (Villarreal, citado en Marañón, 2011).

1. El Cooperativismo.

Recupera principios de autogestión, cooperación, solidaridad del movimiento cooperativo internacional, y se plantea como una alternativa de desarrollo económico y social (Rojas, citado en Marañón, 2011).

2. La Teología de la Liberación

Se trata de un compromiso con los pobres y tiene como objetivo apoyarlos en la búsqueda de su emancipación; sobre todo en zonas rurales e indígenas. Desde el punto de vista económico se concibe a la tierra como un lugar teológico/religioso, donde los hombres y las mujeres deben vivir en una relación comunitaria y recíproca (Villarreal, citado en Marañón, 2011).

Aunque estas dos vertientes son diferentes, ambas: 1) se nutren del asociativismo, representado en su forma formal como ejidos, comunidades campesinas y cooperativas; 2) están basadas en la solidaridad, en la búsqueda del bienestar colectivos y en una nueva relación con la naturaleza; y 3) critican al capitalismo y su irracionalidad, al desarrollo y al progreso, y a la mercantilización de la vida y de la naturaleza.

Marañón (2011), menciona que esta clase de economía experimenta desde los años ochenta un fuerte impulso en el mundo, debido tanto al crecimiento del desempleo estructural como al “malestar del capitalismo”.

Por *desempleo estructural* se entiende, la consolidación de las tendencias esbozadas desde los sesenta a la disminución drástica de la creación de empleo asalariado, debido a la sustitución de trabajo vivo por trabajo muerto en los procesos productivos. Esta tendencia se acentuó con la aplicación de las tecnologías de la información a la producción y los procesos de desregulación de la economía, es decir, el neoliberalismo; y de la privatización creciente del estado, que significó el recorte de los derechos laborales y la ampliación de relaciones salariales basadas en la plusvalía absoluta.

El *malestar del capitalismo* se refiere al malestar creciente entre los trabajadores y no sólo entre ellos, sino también, por ejemplo, de los grupos indígenas, respecto de las tendencias a la destrucción de los ecosistemas, a la mercantilización de la naturaleza y de

la vida en general y al desprestigio de la política ejercida de modo institucional y representativo (Marañón, 2011:11).

1.1.4.1 Factores estructurales. La marginalidad

Uno de los antecedentes estructurales más importantes del surgimiento de las experiencias populares colectivas, corresponde a la marginalización de la mano de obra que se dio en América Latina desde la segunda mitad del siglo XX.

Entre los años cincuenta y setenta prevalecían altas tasas de crecimiento económico, sin embargo, la industrialización afectaba en gran medida a los trabajadores, pues no se incorporó su fuerza de trabajo a las relaciones asalariadas, lo que produjo la marginalización de trabajadores del mercado de trabajo industrial-urbano (Marañón, 2011). La mano de obra era sustituida por maquinaria y equipo; incrementándose la problemática con el uso de la informática y de las comunicaciones, y con las políticas desreguladoras del mercado de trabajo, que dejan de lado el desarrollo de la solidaridad universal y la construcción de ciudadanía.

Debida a esta industrialización, emerge un excedente de la fuerza de trabajo, lo que se ha llamado “polo marginal”, que se refiere a los trabajadores con problemas de empleo e ingresos generados por el capitalismo, que carecen de acceso estable al mercado de trabajo regulado y que, no se subordinan a una empresa y que individualmente o con sus familias realizan actividades independientemente (venta ambulante, acopio de desechos, trabajo artesanal), pero que se desempeñaban con recursos y productividad tan bajos, que no pueden obtener ganancias, sino sólo ingresos para ir subsistiendo día con día (Marañón y López, 2011, Quijano, 1998 y Marañón, 2009).

Hasta principios de los setenta, el impulso industrializador desarrollista buscó la integración social; el Estado abogó por los derechos básicos, promovió la incorporación de los marginados al mercado de trabajo, así también, se establecieron políticas públicas como apoyo de combate a la pobreza, etc.

Sin embargo, desde fines de los setenta esta ayuda por la integración social se derrumbó y se impulsaron procesos de ajuste estructural, desregulación, apertura comercial,

privatización y reducción de la intervención del Estado en la economía, una propuesta que se conoce como “Consenso de Washington”.

El Consenso de Washington impone políticas neoliberales en diversas partes del mundo. De este modo, el Estado ya no promueve el crecimiento económico, ni de empleos, ni tampoco crea ciudadanía a partir del acceso universal a los derechos básicos y un empleo estable.

“En este contexto de privatización del Estado y de desnacionalización de la sociedad, las políticas macroeconómicas han promovido la flexibilización del mercado de trabajo y han conducido a una distribución regresiva de la riqueza, profundizando las tendencias hacia el crecimiento del sector terciario y, especialmente de la marginalidad social (Marañón y López, 2011:4).

Esta pobreza y falta de empleo en América Latina, produjo que a principios de los setenta a este sector de trabajadores marginalizados, se les denominara el sector informal, mayoritariamente constituido por personas que contaban con un empleo por cuenta propia. Tan relevante es este enfoque, que el término “informalidad”, que “entre los años ochenta y noventa cobró gran difusión y se utilizó para denominar actividades no formales, e incluso ilegales, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados. Desde los noventa la noción predominante se refiere a un sector empresarial que realiza sus actividades económicas fuera de la normatividad institucional del Estado (Marañón, 2009:103).

Sin embargo, este sector informal, no sólo está constituido por empresarios que no cumplen con regulaciones estatales, sino que se encuentran inmersos otros segmentos, no empresariales, que se caracterizan por la reciprocidad y la comunidad.

Ejemplos del sector informal empresarial son, 1) empresas capitalistas que operan de modo informal por medio de otras unidades; 2) microempresas informales con menos de 20 trabajadores; 3) trabajadores con trabajo a destajo o por subcontratación, que tienen relaciones laborales no están reguladas por el Estado y; 4) la venta informal de trabajo de manera independiente a empresas formales o informales.

Ejemplos del segmento no empresarial está conformado por: 1) el “polo marginal”, que como se vio anteriormente, está integrado por trabajadores individuales o familiares que

trabajan individualmente y que no están subordinados directamente a una empresa; 2) se integran otros segmentos donde se observa la reciprocidad e intercambio de trabajo, la “gestión y venta comunal de trabajo entre trabajadores individuales/familiares que se asocian para la producción y los trabajadores individuales/familiares que se asocian para el intercambio de servicios y practican la gestión comunal con el objetivo de abaratar la subsistencia, sea en el mercado ejerciendo presión sobre el Estado y la sociedad” (Quijano, citado en Maraño, 2009).

Como consecuencia de esta exclusión, se observa que la reciprocidad y la comunidad emergen como formas de organización para la sobrevivencia de los marginalizados; así también, en diversos países de Latinoamérica surgen nuevas organizaciones con el fin de hacer frente a esta marginalidad, al capitalismo, a la industrialización, etc.

1.1.4.2 Marginalización en México

En los 80's, con la implementación del Modelo Neoliberal, el escenario nacional se ha caracterizado por la ausencia de crecimiento económico, provocando la sobre explotación de la mano de obra, la pérdida de los derechos laborales, una balanza comercial deficitaria (según INEGI, en 2007 fue de 10,081 mdd); el desmantelamiento de la infraestructura productiva incrementando el grado de dependencia con el exterior y el desempleo.

Estos problemas nacionales se agudizaron para el Distrito Federal, dado el nivel de concentración público y privado, así como de los poderes político y judiciales.

En el D. F. se concentra el 8.5% de la población nacional, el 9.5% de la población económicamente activa y se aporta el 22% del PIB (Producto Interno Bruto). Por otro lado, se cuenta con una tasa de desempleo abierto del 5.3%.

Todo ello ha traído como consecuencia un crecimiento acelerado de la economía informal, despido masivo por el cierre de empresas, aumento en el flujo de emigración indígena y de profesionales, mala distribución de los ingresos y la riqueza, la casi inexistencia del sector social de la economía y que la población subsista con bajo salarios (80% obtiene de entre 0 y 5 salarios mínimos) (Aparicio, Villarespe, Urzúa, 2009).

1.1.5 Movimientos sociales que cuestionan al capitalismo: Eje-Solidaridad

Pese a todos los conflictos que ocasiona la marginalidad, otras alternativas se abren camino; así, segmentos importantes del “polo marginal” crean iniciativas para resolver la problemática del desempleo, y han establecido nuevas formas de organización para lograr su sobrevivencia, que pueden o no estar regidas por criterios de mercado, pero que tienen como eje central el trabajo, y no el capital.

Son organizaciones que mantienen nuevas relaciones sociales, que fortalecen y expanden las relaciones económicas basándose en la reciprocidad o intercambio de fuerza de trabajo, o que se organizan colectivamente de modo “comunal”, para gestionar adecuadamente sus recursos, sus productos, sus relaciones en el mercado y con los otros sectores de la economía y de la sociedad (Quijano, 1998).

Tal es el caso de los movimientos surgidos en países como Argentina, Brasil y Chile, en donde, para lograr la sobrevivencia, se han consolidado organizaciones con una economía alternativa a la del capital.

El concepto de economía solidaria en Argentina y Brasil, hace referencia a la “recuperación” de fábricas en quiebra que son puestas a trabajar por los propios trabajadores. José Luis Coraggio –Argentina- y Paul Singer –Brasil- (Rebón, 2006), coinciden en la existencia de emprendimientos socio-económicos que priorizan la valorización del trabajo y la reproducción de la vida de los miembros de una organización; estos emprendimientos se conocen como empresas “recuperadas” y empresas “autogeridas”.

En el caso de Argentina, la “recuperación de empresas” se da, cuando los mismos trabajadores ponen nuevamente a producir su empresa que ya se encontraba en crisis, ya sea por quiebra, cierre o por importantes incumplimientos del contrato salarial de los trabajadores (Rebón, 2006).

Estas empresas surgieron con mucha intensidad en el año 2001; en su mayoría se trata de pequeñas y medianas empresas (pymes) de actividades industriales orientadas al mercado interno y competidoras de producción importada.

En Brasil, las fábricas gestionadas por sus propios trabajadores, es decir, las “empresas autogeridas”, surgen en 1994, con la Asociación Nacional de Trabajadores de Empresas de Autogestión. El sector productivo dominante en ellas coincide con el de la experiencia Argentina.

Para Singer, quien muestra que la solidaridad (en contraposición al individualismo) predomina en este tipo de empresas, la cooperativa sería la forma representativa de esta propuesta autogestionaria, así como la institución organizativa básica de la economía solidaria. Puesto que las cooperativas son intentos de los obreros por recuperar su trabajo y su autonomía económica, aprovechando las fuerzas productivas; y sobre todo parte de los valores básicos de igualdad y democracia.

En estas organizaciones las reglas de mercado y salariales tienen un rol muy importante, y la reciprocidad opera fuera de las relaciones laborales debido a una decisión consciente de los socios. “Esto podría explicar porqué cuando tal conciencia no existe o cuando emergen situaciones difíciles relativas a la materialidad de las relaciones laborales y distribución de la producción, las cooperativas generalmente se disgregan o se reorganizan como empresas convencionales tratando de crecer y expandirse” (Marañón, 2011: 4).

En ambos países, el proceso se inicia, en general, cuando bajo el contexto del cierre ya efectivo o eminente de la fábrica, el grupo de trabajadores toma contacto con miembros de sindicatos de discurso “combativo” –caso de Brasil–, o de agrupaciones opositores dentro de sindicatos más “tradicionales” y otros militantes sociales –caso de Argentina. Es con ellos que se comienza a normalizar públicamente el pedido de la propiedad y gestión de la fábrica para los trabajadores. El mismo, además, busca obtener adhesión en la esfera pública con un argumento central: la “defensa de la fuente de trabajo”. Es en esta etapa y acción pública, además, que van recibiendo la colaboración de vecinos y familiares de los trabajadores.

Del mismo modo, y principalmente a partir del grupo externo de tradición organizativa, se suma el argumento de querer pasar a una propiedad y gestión más igualitaria de los trabajadores. Estos últimos, de hecho, reconocen una ignorancia previa sobre los llamados principios de *autogestión* y *cooperativismo*. Su adhesión se daría por “estimarlos como la mejor forma de ir organizándose entre todos en la nueva etapa” y “por ser la

cooperativa la forma legal de más rápida realización y aceptación por parte de las autoridades” –principalmente en el caso de Argentina (Rebón, 2006: 5).

Por otra parte, en Chile, surgen “organizaciones económicas populares”, que son organizaciones colectivas basadas en la solidaridad. Este término fue propuesto por Luis Razeto, él denomina “economía popular de solidaridad” a este conjunto de prácticas económicas colectivas y de sobrevivencia que emprenden los marginados, las personas que no ingresaron a un trabajo asalariado, o los trabajadores individuales o colectivos que buscan trabajo por cuenta propia (Marañón y López, 2010).

Las organizaciones económicas populares, comúnmente están formadas entre pobladores territorialmente vecinos, y comparten el rasgo de ser comunitarias. Se desarrollaron principalmente desde 1983, en un momento de crisis muy grave, para tratar de resolver el problema de subsistencia que se agrava a consecuencia de la imposición del modelo económico liberal. Tienen una conciencia explícita de solidaridad, identidad de grupo y una estructura comunitaria de convivencia y toma de decisiones (Quijano, 1998; Marañón y López, 2010).

Razetto y sus asociados, mencionan que la conciencia de solidaridad, no se agota en las necesidades económicas, sino que se dirige a enfrentar las necesidades integrales de la existencia de sus miembros. Precisamente en base a esos rasgos de solidaridad consciente, emerge toda una “economía alternativa” a la del capital, de comunalidad de las formas de asociación y de orientación hacia la solución de las necesidades integrales (Quijano, 1998:115).

Se tiene la idea de que la acción comunitaria actúa como un "principio de identificación", porque los miembros de estas organizaciones tienden a verse como algo más que un instrumento de solución de problemas prácticos y materiales, inmediatos; y su unión comunitaria sirve como motivo de realización y estímulo de acciones e iniciativas. No obstante, no todas las organizaciones de este tipo poseen esa lógica comunitaria; solamente las que permanecen por la exigencia misma de las necesidades.

Luis Razeto y sus asociados, quienes forman parte de un proyecto llamado Programa de Economía del Trabajo (PET), proponen la siguiente tipología de dichas organizaciones (Quijano, 1998):

1. Los talleres laborales.

Se caracterizan por ser pequeñas unidades económicas, que tienen como actividad central la producción y comercialización de bienes y servicios. Se integran de pocos miembros, entre 3 y 15 personas, que trabajan en igualdad de condiciones; ellos eligen a sus directivos, y se les asigna individualmente sus responsabilidades y tareas. Sus recursos son limitados, y sus calificaciones y división de trabajo son simples. Producen por perdido o por cuenta propia, sin embargo, la producción es para el mercado.

2. Las organizaciones de cesantes.

Son personas que se organizan para tratar de obtener empleo; pueden funcionar eventualmente como coordinadoras de ese esfuerzo y como agencias de empleo. Las indicaciones acerca de estas organizaciones son escasas, sin embargo, se caracterizan por su forma comunitaria de asociación y de autoridad.

3. Las organizaciones para el consumo básico.

Son organizaciones que se dedican a obtener alimentos y recursos de consumo de primera necesidad. Reciben diversos nombres, como colectivos de preparación y servicio de alimentos se pueden llamar: ollas comunes, comedores populares, comités de abastecimientos, colectivos de compra. Y para abaratar el precio de las subsistencias, se identifican como: comprando juntos, bodegas populares, huertos familiares, mini granjas o grupos de auto ayuda.

4. Las organizaciones para problemas habitacionales.

Se integran de “comités sin casa”, su objetivo es buscar una tierra donde poblar; o bien, pueden ser “grupos pre-cooperativos”, que buscan comprar juntos, para que les salga más barato comprar un terreno para habitar; otros comités se organizan para obtener agua, luz y otros servicios.

5. Las organizaciones poblacionales de servicios.

Estas organizaciones atienden problemas de salud, educación, recreación, etc., a veces por categorías de edad y/o género, por ejemplo, jóvenes, pensionados o mujeres.

Cabe mencionar que, los miembros de estas organizaciones no siempre profesarían una agenda política e ideológica y puntos de vista de transformación social, y pueden incluso mantener posiciones políticas opuestas pero, la reciprocidad, que constituye la fábrica real de las relaciones sociales, es la que orienta a la práctica de la solidaridad, la cual sí podría prevalecer aún sobre la conciencia política formal y ética social de sus miembros (Quijano, citado en Marañón, 2011).

1.1.6 Objetivos de la economía solidaria

Domínguez (2005:52-54), en los Cuadernos Cooperativos y de Economía Social, plantea diferentes objetivos de la economía solidaria –económicos, sociales, científicos y tecnológicos, culturales y políticos-.

Económicos

1. Lograr un sistema nacional de organización productiva, en el cual toda la población económicamente activa cuente con trabajo en cantidad y calidad que le permita alcanzar el autodesarrollo, personal, familiar y comunitario.
2. Contar con producción, comercialización y consumo de bienes y servicios de calidad, que correspondan a las necesidades del desarrollo individual y social, tomando en cuenta el equilibrio con la naturaleza y el medio ambiente.
3. Lograr que la forma de producción predominante sea a través de la micro, pequeña y mediana empresa social.
4. Democratizar la Economía vía la distribución equitativa de la riqueza y la globalización del trabajo.

Sociales

1. Contar con espacios y medios para que todos los sectores de la población participen activamente en las decisiones de política para el desarrollo humano integral.
2. Lograr la generalización con equidad de los derechos básicos del ser humano: trabajo, salud, educación, alimentación, recreación, vivienda, etc.
3. Promover el respeto y las relaciones democráticas y equitativas entre los géneros, desde el núcleo familiar y social.

Científicos y tecnológicos

1. Desarrollar la infraestructura material y la formación de recursos humanos en ciencia y tecnología para apoyar el desarrollo de empresas y organizaciones solidarias comprometidas con el desarrollo humano.
2. Contar con un sistema de información y comunicación popular que permita a la sociedad identificar con claridad los avances en su desarrollo económico y social.

Culturales

1. Alcanzar una estructura cultural con una dinámica permanente de rescate y preservación de la identidad ética, social y nacional.

Políticos

1. Lograr que la ciudadanía cuente con una formación política suficiente para poder delegar de manera consciente el poder a los gobernantes, bajo el principio de “mandar obedeciendo”.

Fincar el desarrollo en la amplia participación democrática de los ciudadanos y ciudadanas en los procesos social, económico, cultural y político de la nación.

1.1.7 La economía solidaria, los valores y una nueva racionalidad.

La economía solidaria parte de un sistema de valores diferente al capitalismo, a continuación se detalla en diversos puntos, algunas de las características de la economía solidaria en contraposición a los valores del capitalismo (Collin, 2008):

- En la economía solidaria, la producción se centra en la satisfacción de las necesidades humanas y en aumentar la calidad de vida, y no en la obtención de ganancia o riqueza.
- Los bienes materiales, por ejemplo, además de satisfacer las necesidades primarias, satisfacen necesidades simbólicas, es decir, no se valoran los bienes a partir de su valor monetario, como en el capitalismo, sino que se tiene una valoración sentimental.
- Se reconoce al trabajo como una de las actividades esenciales de los seres humanos, como amar, comer, abrigarse, jugar o descansar.
- Ve en el trabajo un medio para realizarse no solo profesional, sino personalmente.
- La economía solidaria no tiene el afán de acumular dinero a partir de las obras producidas por el trabajador, al contrario, evalúa y da gran valor al trabajo creativo. Cuenta con una filosofía del ser, que sustituye a la del tener; contrario al capitalismo donde se despersonaliza a la humanidad, un sistema donde no se es, se tiene.
- Se opone a la acumulación y proclama el compartir, bajo fundamentos de reciprocidad, que supone el intercambio de bienes; y que contrario al capitalismo (donde se pretende obtener ventaja y produce una sensación de pérdida), produce una noción de deuda que incita a la reciprocidad con el otro, deseando devolver el bien recibido y creando un círculo virtuoso de dar y recibir que genera y regenera el tejido social. Son relaciones que generan placer, esto es, gusto por dar y recibir.
- Contrario al capitalismo que busca incrementar ganancias mediante aumento en la producción, la economía solidaria desea incrementar la cantidad de trabajadores-productores.

Para poder incorporar la economía solidaria a nuestras vidas, es necesario crear una nueva racionalidad, una racionalidad no instrumental, que no sólo vea la relación medios-fines, sino el sentido mismo de los fines articulando la ética, la búsqueda de la sociedad buena y justa y la autodeterminación.

Es imprescindible dejar de lado a la racionalidad económica, que sólo crea la destrucción de la naturaleza, la concentración de poder y la desigualdad social. Y empezar a reconocer y ver por el “otro”, creando relaciones sociales llenas de solidaridad, y reciprocidad, hacia los otros y con la naturaleza y con democracia directa (Germaná, citado en Marañón y López 2010).

Consolidar la economía solidaria significa crear una nueva manera de vivir en sociedad y tomar esta nueva racionalidad como el eje central de nuestra vida.

1.2 Cooperativismo

En el apartado anterior se habló del término economía solidaria como una alternativa a la economía capitalista, que persigue, entre otras cosas, proveer a los trabajadores mejores condiciones de vida, liberarse de la explotación y dominación que ofrece el capitalismo, así como la posibilidad de cambiar de racionalidad, una que no cobije el capitalismo-individualismo, sino el bienestar común, actuando con solidaridad y reciprocidad con las otras personas.

Vemos que las contradicciones de los sistemas económicos han generado pobreza, marginación y explotación del hombre y de la naturaleza por el mismo hombre; el cooperativismo constituye una alternativa económica, política y social que ayuda a contrarresta esos rezagos.

En este capítulo se discutirá brevemente el concepto de Cooperativismo, ya que está ligado al de economía solidaria, puesto que ésta se basa en los principios de la cooperación, teniendo como base la idea de solidaridad en contraposición al individualismo, es decir, asume que el cooperativismo es esa forma de democratizar la propiedad, la producción, la distribución de la riqueza, el consumo, el uso y

administración de los servicios esenciales, desplazando la injusticia, las desigualdades y los privilegios, haciendo a un lado las discriminaciones -sobre todo la económica-.

1.2.1 Concepto de Cooperativismo

- ◆ El cooperativismo es entendido como una forma de pensar, que contiene principios y métodos que consideran a la cooperativa como una forma real y eficaz, que busca poner al hombre en condiciones de vida más humanas mediante la organización de la economía en una línea cooperativa con influencia de la sociedad (Reyes, s/f).
- ◆ Para la Declaración de Medellín “el cooperativismo es un fenómeno socioeconómico que acerca y une dinámicamente a los hombres con fines de colaboración para el progreso económico y para un mejoramiento individual y colectivo, mediante la práctica de la solidaridad y la educación cooperativa” (Comisión de Fomento Educativo, 2006).

El cooperativismo se presenta como una nueva concepción de la vida y de la sociedad que democratiza la propiedad, la producción, la distribución de la riqueza, el consumo y el uso y administración de los servicios esenciales, desplazando la injusticia, las desigualdades y los privilegios, haciendo a un lado las discriminaciones -sobre todo la económica- y sustituyendo al individualismo que enfrenta al hombre con el hombre y le impide su plena realización como persona.

- ◆ “Como sistema socioeconómico el cooperativismo se presenta como un sustituto al capitalismo parasitario y del socialismo autocrático y como un nuevo sector frente a los tradicionales público y privado de lucro, con clara intención de rescatar para las mayorías populares, hasta ahora marginadas, sus derechos de participación en el destino y logro de los destinos de la humanidad, dándole al trabajo su auténtica categoría de única medida válida y justa de las rentas” (Rojas, 2006: 55-56).
- ◆ El Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo define al Cooperativismo como una “doctrina socioeconómica que promueve la organización de las personas para satisfacer de manera conjunta sus necesidades” (Henaó, 2006:28).

Este diccionario menciona que el cooperativismo está presente en todos los países del mundo; dando la oportunidad a las personas de escasos recursos de tener una empresa de su propiedad junto a otras personas.

Uno de los objetivos del cooperativismo es eliminar la explotación de las personas por individuos o empresas dedicados a obtener ganancias. La principal fortaleza de esta doctrina es la participación del ser humano, el cual asume un rol protagónico en los procesos socioeconómicos de la sociedad en la que vive. Asimismo, el cooperativismo se rige por valores y principios basados en el desarrollo integral del ser humano (Henaó, 2006).

El cooperativismo es un “sistema económico y social que tomó su nombre de aquella categoría histórica y social para resaltar que se fundamentaba en el trabajo en común, entre personas libres e iguales, predominando el interés colectivo sobre el individual, para diferenciarlo de la cooperación en la empresa capitalista” (Henaó, 2006:28).

- ◆ De acuerdo con Cano (1986), “el cooperativismo es un sistema económico-social para el mejoramiento integral de las personas de escasos recursos, mediante la acción conjunta y democrática en una empresa que satisfaga tales propósitos sin explotar a sus semejantes”. (Nava, 1994).

1.2.2 Valores y principios del cooperativismo

El cooperativismo se funda en la doctrina cooperativista que comprende principios y valores concebidos por los pioneros de Rochdale.

Valores

Los valores son la expresión aceptada de la moral, normas y patrones culturales de una determinada sociedad o grupo; forman las creencias fundamentales de los humanos, proveen los medios con los que los miembros de una sociedad pueden relacionarse entre sí. Los valores estimulan e influyen la conducta, promueven cambios y ayudan a mantener unida a la sociedad (Reyes, 2007).

Es importante reconocer que, aunque no todas las personas tenemos los mismos valores, participar en el cooperativismo implica formarse valores cooperativistas, los cuales debemos adoptar como una base de organización en el trabajo (Reyes, s/f).

- Ayuda mutua
- Responsabilidad
- Democracia
- Igualdad
- Equidad
- Solidaridad
- Integración

Los valores anteriores son los que manejaban los Pioneros de Rochdale. Pero los individuos que constituyen cooperativas, cuentan con otros valores éticos como son la honestidad, la transparencia, la responsabilidad social y la preocupación por los demás.

La Alianza Cooperativa Internacional define a estos siete valores de la siguiente manera (Reyes, 2007 y Reyes, s/f):

1. Ayuda mutua

Parte de la idea de que el desarrollo individual pleno, solamente se puede producir en asociación con los demás. Uno sólo como individuo está limitado a hacer o conseguir cosas; pero a través de la ayuda mutua y la acción conjunta, se puede conseguir más. En el sentido económico, incluso se aumenta la influencia colectiva en el mercado y ante los Gobiernos.

Aquí, se tiene que llevar a cabo la cooperación, que es la unión de esfuerzos de todos y cada uno de los asociados, sin permitir la existencia del parasitismo o el paternalismo paralizante. Es esforzarse por colaborar al beneficio de todos, se debe ser solidario a la vez que se recibe solidaridad de los demás.

2. Responsabilidad

Se refiere a que los que practican el cooperativismo, asumen la responsabilidad de su fundación y de su vida continua, son responsables de promover su cooperativa entre su familia, amigos y conocidos; así mismo son responsables de asegurarse que su Cooperativa permanezca independiente de otras organizaciones públicas y/o privadas.

3. Democracia

Un valor fundamental es el de la democracia, pues mediante ésta se pueden manejar efectivamente las actividades económicas en forma democrática para mejorar las condiciones de vida.

La democracia se presenta cuando los asociados participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para gestionar y representar a la cooperativa, son responsables ante los asociados, y siguen teniendo iguales derechos de voto “un socio, un voto”.

4. Igualdad

Cada individuo o una agrupación de individuos, es una unidad básica; cada socio tiene los mismos derechos frente a la cooperativa, en el principio de un voto por asociado, también tienen iguales oportunidades, por lo que tiene la capacidad de elegir así como de ser elegido. Tienen derecho a participar, a ser informados, a ser oídos y a ser involucrados en las decisiones, así como también tienen las mismas obligaciones.

5. Equidad

Indica que las cooperativas deben distribuir equitativamente los beneficios entre sus miembros, en base al esfuerzo y la contribución y no a la especulación, en base al trabajo y no a la posesión de bienes monetarios. Un socio no puede exigir más allá de lo que ha aportado o trabajado, no debe solicitar favores especiales o privilegios. “La equidad es el “juego limpio” que rige las relaciones entre el asociado y la cooperativa” (Reyes, s/f, pp. 16).

6. Solidaridad

Es el compromiso recíproco de ayuda mutua entre los miembros de una cooperativa, lo que significa que los socios de una cooperativa se deben mantener unidos, así como las cooperativas con el propósito de crear un movimiento cooperativo local, nacional, regional e internacional, en el mandato de que tienen que mostrar lo que tienen en común, frente a los gobiernos y entre ellos mismo.

La solidaridad también conlleva el sentir respeto por los asociados e interés para que todos unidos y en cooperación resuelvan sus problemas, cumpliendo los compromisos económicos que permiten a la cooperativa desarrollar actividades.

Este valor contribuye a que los asociados entiendan la naturaleza, objetivos, estrategias, ideología y valores de su cooperativa, para que las relaciones entre ellos y su organización solidaria sean más transparentes y estrechas, generando el sentido de pertenencia básico para su adecuado desarrollo empresarial.

Principios

Seis principios cooperativistas fueron propuestos por primera vez por los Pioneros de Rochdale, posteriormente estos principios fueron mejorados y, actualmente son siete los principios que se manejan en todo el mundo, los cuales guiarán el rumbo y buen funcionamiento del cooperativismo (Birchall, citado en Boaventura, 2006).

Los principios “son pautas o reglas que nos van a ayudar a llevar a cabo nuestros valores” (Reyes, s/f).

En el caso de México existen ocho principios cooperativos, puesto que se adhiere uno más, éste es el de “Promoción de la cultura ecológica”: (Boaventura, 2006; Reyes, 2007; Reyes, s/f):

1. Adhesión es voluntaria y abierta.

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, que están siempre abiertas a nuevos miembros, es decir, a todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y

dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

2. Control democrático de los miembros.

Se refiere a que los socios son quienes administran la cooperativa, los que participan activamente en la toma de decisiones y en la fijación de políticas. Cada socio tiene igual derecho de voto, un sólo voto en las asambleas independientemente de sus aportaciones, conocimientos o posición social. Las personas elegidas para representar a la cooperativa, tienen que responder ante los miembros.

3. Participación económica de los miembros.

Los socios deben contribuir de manera equitativa al patrimonio de la cooperativa, el cual se administra de manera democrática, por lo menos una parte de este capital es propiedad común de la cooperativa. Los socios, usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía.

Asimismo, los socios asignan excedentes que pueden utilizarse para: 1) El desarrollo de la cooperativa porque se crean reservas, de las cuales al menos una parte debe ser indivisible; 2) Los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; 3) El apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

4. Autonomía e independencia.

Las cooperativas aunque firmen acuerdos con otras organizaciones, civiles, privadas y gubernamentales, o consigan recursos de fuentes externas, siguen siendo organizaciones autónomas de ayuda mutua, con un control democrático por parte de los socios y administradas por ellos.

5. Educación, entrenamiento e información.

Las cooperativas brindan educación y entrenan a sus miembros, para que contribuyan eficazmente al desarrollo de las mismas. La educación cooperativa, no se refiere a aprender ideas y conceptos de memoria, sino aprender a cambiar la actitud, para tomar decisiones propias, para ser más solidarios; y es una educación que se extiende al aspecto político, económico, social y cultural de la realidad que vive la cooperativa. El entrenamiento, ayudará a desarrollar destrezas y habilidades para que los miembros se desempeñen de acuerdo a lo que requiere la cooperativa.

Por otro lado, las cooperativas deben informar a los socios de lo que sucede dentro de ella, lo que refleja su interés y determina un buen funcionamiento; de igual manera, se debe informa a la comunidad en general, particularmente a jóvenes y creadores de opinión, de los beneficios de la cooperativa, así como de la naturaleza y fortalezas del cooperativismo.

6. Cooperación entre cooperativas.

Como sujetos sociales –ya sea personas u organizaciones- no estamos solos, siempre necesitamos de otros para lograr nuestros objetivos. Es por ello que, las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. Entre las estructuras regionales existen: Las Uniones: formadas por cooperativas de diversas giros; las Federaciones: formadas por cooperativas de la misma rama económica; Confederaciones: que es la suma de uniones y federaciones; el Consejo Superior del cooperativismo: la máxima representación de las cooperativas.

Dentro de las estructuras internacionales están: la OCA (Organización de Cooperativas de América) y la ACI (Alianza Cooperativa Internacional).

7. Compromiso con la comunidad.

Las cooperativas tienen un impacto muy grande en las comunidades donde están inmersas, por tal razón, deben trabajar para el desarrollo sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

8. Promoción de la cultura ecológica

El cooperativismo al ser un factor que impacta en el desarrollo en la comunidad, debe promover una cultura ecológica que garantice que dicho desarrollo sea sustentable, es decir, busca alternativas para que la explotación de los recursos naturales sea más racional y equilibrada, evitando la destrucción de la misma.

1.2.3 Trazos históricos del cooperativismo. Inglaterra

Al igual que las empresas públicas, la cooperativa es el tipo más antiguo de empresa moderna que no se origina por el afán de lucro. Durante el siglo XIX, estas empresas fueron propuestas y apoyadas tanto por conservadores como por socialistas; ellos creían que era el modelo de la empresa del futuro (Hesselbach, 1978).

Las cooperativas surgen en la lucha entre el sector capitalista y los trabajadores, y se sitúa en numerosos campos de las economías nacionales. Apareciendo como la mejor solución para satisfacer, de una forma sencilla y práctica, diversos problemas estructurales, necesidades técnicas y económicas nuevas de las empresas (Riaza, 1968).

El cooperativismo, al igual que lo hacen el sindicalismo en el ámbito laboral y el socialismo en el político, surge como defensa contra la miseria originada por el capitalismo, pero también es, especialmente en sus orígenes, una reacción más amplia y de orden moral, contra las malas relaciones humanas en la vida económica: explotación del hombre por el hombre y lucha por la vida, reacción contra los abusos de la propiedad privada, la inmoralidad del mundo de los negocios, en definitiva, reacción contra el estado de cosas existente en nombre de una cierta moral social, la de la clase obrera (Dossier, s/f).

Sin embargo, en las grandes empresas no es donde surge este concepto, hablando de la prehistoria de la cooperación, se sabe que los babilonios conocieron organizaciones semejantes a nuestras cooperativas para el arriendo de tierras para su explotación en común.

De la misma forma, los ágapes de los primeros cristianos se consideran una forma primitiva de cooperativa de consumidores. El consumo se efectuaba en común y de la organización y el aprovechamiento necesario se encargaban determinadas personas comisionadas por la asamblea (Riaza, 1968).

Entre los griegos y los romanos existieron también sociedades para los entierros y seguros entre los pequeños artesanos, todo sobre la base de ayuda mutua.

El profesor doctor V. Totomianz (citado en Riaza, 1968), habla de una cierta forma de cooperativa lechera, cuyo origen se pierde en la antigüedad, y que fue encontrada en Erivan (Armenia). Donde supuestamente, las mujeres armenias que trabajaban en la elaboración de productos alimenticios formaban una especie de cooperativa para la preparación de los quesos, cooperativa que tenía como principal finalidad el ahorro de combustible, tan escaso en Armenia.

También, en la Edad Media surgen las antiguas corporaciones que reglamentaban las actividades económicas de una gran parte de la pequeña burguesía. Aparecen las “cofradías feudales”, que eran comunidades donde cada miembro, para entrar, debía jurar y saber una obra maestra; el papel principal de estas corporaciones era el de la defensa de los intereses profesionales, basada en la mutua ayuda entre miembros (Riaza, 1968).

Poco antes y después de la primera guerra mundial este concepto fue propagado en Alemania por Robert Wilbrand, quien creía que la cooperación conduciría a solucionar todos los problemas políticos y sociales. Posteriormente, Fritz Naphtali propagó la misma idea, pero más débil; sin embargo, al terminar la segunda guerra mundial esta misma idea surgió en Henry Everling para reformar y corregir el sistema económico basado sobre el sistema de la propiedad privada. Ernst Grünfled, fue uno de los cooperadores más importantes en los 20's, escribió que esta “cooperación” o “socialismo cooperativo” basado en las cooperativas de consumo, era la única teoría madura relativa a una nueva comunidad, que tenía cierta importancia científica (Hesselbach, 1978).

Las primeras cooperativas surgieron en Inglaterra alrededor de 1826, como una reacción al aumento de la pobreza de los campesinos y pequeños productores y de los trabajadores de las fábricas capitalistas. Inglaterra se considera la cuna de lo que posteriormente se convertiría en el modelo de las cooperativas actuales.

A continuación se detallará brevemente, algunos de los movimientos cooperativos más importantes en el mundo, que se ha considerado son el antecedente de las cooperativas como son conocidas actualmente.

En Francia, el **Conde Henri de Saint Simon** (1760-1825) predica la aplicación práctica de los Principios del Socialismo cristiano proclamando la exaltación de la fraternidad humana sobre el afán de lucro. Creía que la propiedad debía ser socializada y la diferencia en las retribuciones no debía crear clases económicas ni extremos de riqueza y pobreza (Lezamiz, s/f).

El también francés **Charles Fourier** (1772-1837) hizo una crítica de la empresa privada y la modernidad; él propuso un sistema de falanges o comunidades cooperativas: *los falansterios*. Fourier y sus seguidores implantaron asentamientos agrícolas-industriales, principalmente en los Estados Unidos, llegando a alcanzar los 1,700 miembros en una comunidad basada principalmente en la agricultura, que se valía por sí misma para producir sus necesidades básicas, donde cada miembro trabajaba donde más le agradaba. Las experiencias de Fourier fracasaron, pero sus teorías han sido elogiadas por multitud de pensadores y hasta en la Revolución de París de 1848 los estudiantes defendían sus ideas de espontaneidad y desarrollo personal (Lezamiz, s/f).

El Dr. **William King** (1786-1865) de Brighton, discípulo de Robert Owen, es considerado por algunos el padre del cooperativismo inglés. En 1827 creó una cooperativa de consumo en Brighton y muy pronto más de 300 sociedades parecidas surgieron debidas a su ayuda. Él proponía que todo capital es producto del trabajo, y que las carencias podrían evitarse con cooperativas de producción, mediante una vida más independiente, no enfocada sólo a lo económico sino también a lo espiritual, mediante una profunda armonía y amor al prójimo.

Sus cooperativas tampoco duraron mucho tiempo, sin embargo, sus ideas sirvieron a los Pioneros de Rochdale, considerándosele como uno de los más cualificados teóricos de la cooperación (Lezamiz, s/f).

Philippe Buchez (1796-1865) francés, es considerado como el padre de las cooperativas de producción. Buchez apela por una república democrática e incluye al Estado para que proporcione créditos a las asociaciones obreras. En 1831, publica cinco reglas ideales para las cooperativas de producción (Lezamiz, s/f).

Por su parte, el también francés **Louis Blanc** (1811-1882) consideraba que las cooperativas de producción eran las más adecuadas para la emancipación obrera. Él mencionaba que una manera de solucionar el problema social en la situación económica de aquél entonces, era la organización del trabajo por medio de la asociación. Blanc crea el primer taller social en 1848, en París, que era una cooperativa dentro del sentido moderno del término. Este taller comenzó con 50 miembros confeccionando uniformes, pasando rápidamente a 2,000 socios trabajadores (Lezamiz, s/f).

Uno de los personajes más importantes para el cooperativismo, fue el Inglés **Robert Owen** (1771-1858). Owen era empresario de una industria textil en Manchester, él invirtió su fortuna para mejorar las condiciones de vida de sus obreros, construyó viviendas, escuelas para hijos de trabajadores, campos de recreo, etc. Su hipótesis era que el entorno laboral moldea el carácter de las personas (Lezamiz, s/f).

Consideraba que la religión y el matrimonio traía consigo una creencia sobrenatural infundada y valores morales anticuados; así también, la propiedad privada creaba desigualdad y pobreza.

Reprobó al capitalismo, y criticaba el uso indiscriminado y deshumanizado que se hacía de la tecnología. Logró que se nombrara una Ley en 1819 que prohibía el trabajo de los niños, así como jornadas de trabajo mayores a 12 horas; promovía la educación universal, la organización de gremios y asociaciones de tipo colectivo, etc.

Owen se esforzó por crear pueblos de cooperación para solucionar el problema del paro y de la miseria, donde con una propiedad común crearían una sociedad ideal humanizada.

“Estos poblados cooperativos se especializarían en distintos sectores, unos podrían ser agrícolas y otros industriales y podrían realizar cambios unos con otros, de comarca en comarca y de nación a nación. Este proyecto de organización mundial fue el preludio de la creación a finales del Siglo XIX de la Alianza Cooperativa Internacional (Lezamiz, s/f :10.

Las teorías cooperativistas de Owen se hicieron experiencias prácticas en todo el mundo, además fueron una inspiración para los Pioneros de Rochdale.

La Experiencia de los **Pioneros de Rochdale** (1844), se refiere a un grupo de obreros quienes crearon un Almacén Cooperativo en Rochdale, Inglaterra –considerado como el origen de las cooperativas de consumo-, con el objetivo de satisfacer sus necesidades sin tener que comprar los productos en los comercios (Lezamiz, s/f y <http://www.me.gov.ar/efeme/cooperacion/nacimiento.html>).

Esta organización se constituía de 28 obreros tejedores que después de ser desocupados de la fábrica de tejido, tras una huelga, se unieron y formaron esta nueva sociedad de comestibles y artículos de consumo básico, aportando la cantidad de 28 peniques cada uno.

Los Pioneros se auto impusieron reglas que debían respetar rigurosamente y que fueron una de las causas de su éxito. Crearon una carta, la "Carta de Cooperación", que establecía los pasos que guiarían a la organización. Así nació el cooperativismo organizado.

Su base consistía, entre otras cosas de suma importancia, en administrar el establecimiento por medios democráticos y eligiendo a sus dirigentes ellos mismos, abonaban un interés limitado a cada socio por el pequeño capital aportado y distribuían los beneficios excedentes entre los consumidores, en proporción a las compras efectuadas por cada uno (Lezamiz, s/f). Cada miembro tendría igual derecho de votos y de influencia que los demás, cualquiera que sea el importe de sus aportaciones.

Además de esto, pretendían construir viviendas para los socios, instalar fábricas para dar trabajo a los miembros que las necesitaban y comprar o arrendar tierras de cultivo a sus socios. Asimismo, pretendían organizar las fuerzas de producción, la organización de la distribución, la educación y el gobierno, estableciendo una colonia que se bastara a sí

misma y ayudando a otras sociedades cooperativas para establecer colonias similares (Lezamiz, s/f).

En 1863 había en el Reino Unido 500 cooperativas de consumo y la Sociedad de Rochdale propugnó y colaboró directamente en la creación de la “Sociedad Cooperativa del Norte de Inglaterra para la Venta al por Mayor” la cooperativa mayorista más importante e influyente del Reino Unido donde ya en 1940 agrupaba a más de siete millones de socios: la wholesale.

Esta cooperativa para la venta al por mayor consistía en una cooperativa de cooperativas, lo cual significaba el comienzo del Federalismo Cooperativo sin el cual no hay progreso posible de la cooperación contra la concurrencia capitalista y desarrollo económico. Este hecho originó más tarde la creación de la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.), adoptando en su primer Congreso en 1895 los Principios de Rochdale como el exponente de los Principios que rigen el movimiento cooperativo.

Pero a Rochdale se le conoce también por otra gran aportación: destinar el 2,5 % de los excedentes netos al empleo de educación general; puesto que ellos deseaban perfeccionar intelectualmente a los socios, creando en 1849, lo que se llamó el “departamento de la educación”.

Las reglas que los Pioneros habían establecido en La Carta de Cooperación, fueron revisadas por la Alianza Cooperativa Internacional en 1937; y en 1966, se agregó una redacción adecuada a los nuevos tiempos, a través de los siguientes principios (<http://www.me.gov.ar/efeme/cooperacion/nacimiento.html>):

- Adhesión libre y voluntaria.
- Organización democrática.
- Limitación del interés al capital.
- Distribución de excedentes entre asociados en proporción a sus operaciones.
- Promoción de la educación.
- Integración cooperativa.

Finalmente, en 1995, el Congreso de la ACI, realizado en Manchester, Inglaterra, aprobó 7 nuevos principios, los mismos principios vigentes en la actualidad (<http://www.me.gov.ar/efeme/cooperacion/nacimiento.html>):

- Adhesión voluntaria y abierta.
- Gestión democrática por parte de los asociados.
- Participación económica de los asociados.
- Autonomía e Independencia.
- Educación, formación e información.
- Cooperación entre cooperativas.
- Interés por la comunidad.

Balance

En este capítulo se habló acerca del surgimiento de la economía solidaria, la cual surge como respuesta a la incapacidad material y subjetiva del capitalismo de crear empleo, con los esfuerzos de los trabajadores por resolver sus necesidades básicas, ya sea a partir de la construcción de empresas sociales, como las cooperativas, o bien, defendiendo su fuente de empleo, mediante la autogestión democrática, humana y sobre todo, sin fines de lucro.

Se presentaron algunas definiciones de economía solidaria, siendo la de mayor interés para este estudio, aquella que nos dice que la Economía Solidaria es un “sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía” (Henao, 2006:37). Pues es la que mejor refleja la situación económica de una cooperativa.

Igualmente se habló de que la economía solidaria maneja principios opuestos a los del capitalismo, es decir, maneja una racionalidad diferente, una racionalidad solidaria. Un ejemplo es que, los intereses, objetivos y aspiraciones propios de las personas que forman parte de esta economía, no se encuentran en oposición con los que tienen los demás integrantes, sino incorporados en lo que puede considerarse un interés colectivo o

común. La realización de los propios objetivos e intereses no se logra a expensas de los demás; cada uno realiza aquí los suyos en proporción a lo que entrega a los demás y al conjunto de la organización. Cabe mencionar que no todas las personas son totalmente generosas y puede prevalecer el egoísmo, pero se trata de cambiar la mentalidad, es decir, formarse otra racionalidad que implique un comportamiento altruista, solidario, comunitario, cooperativo, etc. (Razeto, s/f).

Vemos que el cooperativismo como parte de la economía solidaria puede entenderse como “un fenómeno socioeconómico que acerca y une dinámicamente a los hombres con fines de colaboración para el progreso económico y para un mejoramiento individual y colectivo, mediante la práctica de la solidaridad y la educación cooperativa” (Comisión de Fomento Educativo, 2006).

Existen varios movimientos que se consideran antecedentes de las cooperativas como las conocemos hoy en la actualidad, sin embargo, la que verdaderamente marcó al cooperativismo, y que hasta nuestros días prevalece por sus aportaciones, es la Experiencia de los Pioneros de Rochdale, Inglaterra, que en 1844 tras ser desalojados de la fábrica de costura donde trabajaban, se unieron para formar una cooperativa de consumo y fueron quienes propusieron una serie de reglas que permitirían una buena autogestión dentro de ella, mismas que en 1895, fueron revisados en el Primer Congreso de la ACI, y se adoptaron como principios que rigen el movimiento cooperativo.

Los principios cooperativos que se toman en cuenta para México afirmamos nuevamente que son: Adhesión voluntaria y abierta, Gestión democrática por parte de los asociados, Participación económica de los asociados, Autonomía e Independencia, Educación, formación e información, Cooperación entre cooperativas, Interés por la comunidad y Promoción de la cultura ecológica. Por otra parte, el movimiento cooperativo se rige bajo ciertos valores, entre los cuales están la ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad y la integración.

Es importante conocer el movimiento de economía solidaria porque Creaciones del Sureste como empresa cooperativa está inmersa en este tipo de economía sin fines de lucro y que se basa en otra racionalidad. Más importante es conocer la historia del movimiento cooperativo, pues estas experiencias son la base de lo que hoy conocemos como cooperativas. Lo más sobresaliente de este capítulo y que nos será muy útil para

nuestra investigación, son los valores y principios cooperativos mediante los cuales se conduce una cooperativa, ya que estos nos ayudarán a discutir al final, si realmente la cooperativa estudiada se muestra ante la sociedad y sus miembros como una empresa solidaria.

En el siguiente capítulo se conocerá el concepto y algunas otras implicaciones teóricas de las variables utilizadas para este estudio, es decir, la solidaridad, la reciprocidad, el compromiso organizacional; lo cual nos permite tener un entendimiento más claro de su concepto y la importancia que tiene para nuestro estudio y en el ámbito laboral en general.

Capítulo 2

**FACTORES DE INTEGRACIÓN:
COMPROMISO
ORGANIZACIONAL Y
SOLIDARIDAD-RECIPROCIDAD**

Recordemos que en la presente investigación se pretende conocer si el compromiso organizacional se relaciona y cómo es que lo hace, con el comportamiento solidario y recíproco de los miembros de la Cooperativa Creaciones del Sureste.

Mancur Olson (citado en Espinosa, s/f), afirma que la acción solidaria en las organizaciones orientadas al mercado ocurre cuando, los individuos reciben incentivos particulares.

Por ejemplo, cuando el empleado recibe elementos intangibles, ya sea previamente pactados, o en su mayoría no pactados (reconocimiento, ambiente gratificante, enseñanza) se puede analizar el compromiso organizacional bajo la teoría del don y el contradon; donde el empleado será solidario y recíproco en la medida en que devuelve lo que la organización le brinda, en forma de trabajo bien hecho, espíritu de equipo, horas adicionales de trabajo, pequeñas invenciones para la empresa, e incluso la acción solidaria como lo afirma Mancur Olson”.

Es muy importante conocer la teoría de Olson para nuestra investigación, aunado a que se sabe por ejemplo, que el compromiso organizacional de tipo afectivo aumenta en la medida en que se satisfacen las necesidades y expectativas de los trabajadores.

De ahí que se pretende conocer como se relaciona ambas variables, con la finalidad de saber si un compromiso elevado en los empleados propiciará el comportamiento solidario y recíproco. Además de conocer cuál es el perfil de los trabajadores más comprometidos.

Cabe señalar que, Olson, refiere un compromiso de tipo normativo, donde la reciprocidad que se estable es con la organización, más no entre compañeros de trabajo, como se requiere en este estudio.

Dicho lo anterior, en el siguiente capítulo se conocerá el concepto de las variables estudiadas para un mejor entendimiento, así como la importancia del constructo compromiso organizacional para las organizaciones, y cómo se relaciona con las variables clasificatorias de los sujetos, con la finalidad de hacer una comparación con los resultados que nosotros obtuvimos.

2.1 Antecedentes y Concepto de la solidaridad

De acuerdo a Razeto (2005), en la antigüedad la palabra solidaridad era poco utilizada, pero en la edad media tardía los gremios la emplearon para referirse a la unión de personas que comparten condiciones de vida y trabajos afines; a partir de eso, la palabra se transfiere y es asumida con un fuerte contenido social, por los movimientos obreros y sindicales de finales del siglo XIX y hasta mediados del siglo XX. Es entonces cuando se concibe como solidaridad de clase: causa común, intereses compartidos y apoyo mutuo entre los obreros en el marco de sus luchas.

En lo que respecta al pensamiento cristiano, la solidaridad gana centralidad e inclusive, en ciertos ambientes se utiliza como sinónimo de fraternidad, condición de "hijos de Dios", de manera que se diluye el contenido "clasista" y se postula como un vínculo y compromiso que se extiende a la humanidad en su conjunto. Las referencias a la solidaridad siguen insertas en la cuestión obrera y la justicia social, pero ya no se propone como medio o estrategia a emplear en las luchas sociales, sino como solución a los problemas, con un contenido esencialmente ético: "[la solidaridad como] la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común... para que todos seamos verdaderamente responsable de todos" (Juan Pablo II, citado en López, 2011).

- Etimológicamente "solidaridad" proviene del latín "solidus", y su significado original refiere a:
 - Una relación horizontal entre personas que constituyen un grupo, una asociación o una comunidad... en condiciones de igualdad. [Donde] la fuerza o intensidad de la cohesión mutua ha de ser mayor al simple reconocimiento de la común pertenencia a una colectividad... un vínculo especialmente comprometido, decidido, que permanece en el tiempo y que obliga a los individuos del colectivo que se dice solidario, a responder ante la sociedad y/o ante terceros, cada uno por el grupo, y al grupo por cada uno [reciprocidad] (Razeto, 2005, citado en López, 2011)

- En el ámbito económico Razeto (2005) define la solidaridad como:
 - La unión de conciencias, voluntades y sentimientos tras un objetivo compartido, que genera una energía social que se manifiesta eficientemente,

dando lugar a efectos positivos e incrementando el logro de los objetivos de la organización en que opera (citado en López, 2011)

- En términos sociológicos Emile Durkheim plantea que cuando los individuos encuentran que tienen ocupaciones, intereses y/o sentimientos comunes se asocian, y no lo hacen solo por defender esos intereses, sino por asociarse, por no sentirse perdidos en medio de un mar de individuos dispersos (en López, 2011).

Durkheim propone que la solidaridad social "es un fenómeno completamente moral que, por sí mismo, no se presta a observación exacta ni, sobre todo, al cálculo", pero que es posible identificar a través de hechos externos que la simbolice.

- Razeto (citado en López, 2011) plantea la existencia de una solidaridad económica activa, refiriéndose a ésta como un factor económico o fuerza productiva que contribuye en la creación del valor: el factor C.

La letra C indica que este factor se hace presente en la cooperación, colaboración, comunicación, comunidad, compartir, entre otras palabras, que cuentan con el prefijo "co", que significa "juntos", "unidos", "asociados".

- Por otro lado, se entiende la solidaridad como el compromiso recíproco de ayuda mutua entre los miembros de una Cooperativa, significa que los cooperativistas y las cooperativas se deben mantener unidos, es aceptar que entre las cooperativas existe un punto común, sin importar sus diferentes fines y diferentes contextos (Reyes, 2007).
- Una de las definiciones más claras de solidaridad, es la que se encuentra en el Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo (Henaó, 2006), este documento define a la solidaridad como la "responsabilidad contraída por un grupo de personas para prestarse apoyo en el proceso que surge de las prácticas de la ayuda mutua y la cooperación, como un concepto y un valor que contribuye a la integración de los miembros de una comunidad, bajo el presupuesto de la igualdad entre las personas que hacen parte de una empresa asociativa, por encima de cualquier noción de superioridad o inferioridad.

En este mismo documento se habla de que la solidaridad es un valor en que se conjugan la capacidad de la ayuda mutua, entender a otro, estar al servicio de los demás; es decir, ser solidario es hacer propia la causa ajena. Al mismo tiempo identifica dos facetas en el acto solidario: el asistencialismo y el mutualismo. El asistencialismo se refiere a la ayuda sin esperar nada a cambio, cuando se hace propia la causa ajena. Mientras que el mutualismo, se hace propia la causa ajena esperando que el otro haga suya nuestra causa (Henao, 2006).

2.1.1.1 Formas de reconocer la solidaridad

Juárez Pérez (2002, citado en Grande de Luci, 2005), reconoce que existen tres componentes que constituyen la solidaridad: compasión, reconocimiento y universalidad.

Compasión: Antes que una práctica o una actitud de ayuda, la solidaridad es un sentimiento que determina y orienta el modo de ver y de acercarse a la realidad humana y social -supone ver las cosas y a los otros con los ojos del corazón-.

Reconocimiento: No toda compasión genera solidaridad. Sólo aquella que reconoce al otro su dignidad de persona... es el otro, desde su indigencia quien me interpela y mi respuesta no es algo gratuito, sino una exigencia; la presencia del otro, su rostro, demanda una respuesta.

Universalidad: La universalidad es el espacio más adecuado de la acción solidaria. La solidaridad desde esta óptica trasciende todas las fronteras políticas, religiosas, territoriales, culturales, para instalarse en el hombre, en cualquier hombre.

Juárez Pérez señala que una de las distorsiones en relación al tema de la solidaridad es limitar el concepto al apoyo de distintas personas con intereses comunes para reivindicar derechos. Bajo esta óptica, hasta una persona que lleva a cabo un ataque suicida puede considerarse solidaria. Pero los componentes de la solidaridad nos hablan de una virtud que guarda tras de sí valoraciones muy concretas, que si se ponen en práctica forman una espiral que crece, incorporando siempre valores y fortaleciendo sentimientos de identidad, cooperación y superación.

Este autor, nos habla también de un “Proceso de Encuentro Solidario con los otros”, integrado por cuatro pasos (Grande de Luci, 2005):

1. Conciencia de que el otro existe.

El proceso psicosocial comienza en un yo centrado en sí mismo. De esta situación egocéntrica el yo va descentrándose paulatinamente en la medida en que descubre el tú.

2. Afirmación de que el otro y yo tenemos algo en común.

Se refiere a que existe un proceso de integración del “nosotros”, que está basado y va a dar fundamento, al mismo tiempo, al bien común. Cuando se lucha por él, surge la solidaridad.

3. El otro y yo somos diferentes y lo respetamos.

Implica un grado mayor de socialización, que supera la solidaridad. No basta reconocer las diferencias, sino que hay que respetarlas. Aceptar que cada uno, desde lo que es, desde su realidad, es capaz de superarse y que necesita que se le respete para llegar a ser lo que tiene que ser.

4. Mi yo al servicio del otro.

Dar lo que tenemos es poco, hay que dar lo que somos. En la confrontación de las diferencias se nos descubren las necesidades de cada uno; estamos ante la *solidaridad elevada al nivel de compromiso*. Vivir entregado a los demás, día tras día, es más heroico que morir por ellos.

La solidaridad es un sentido humano que va más allá de la simple compasión por los males y sufrimientos de los demás; va muy ligada a la justicia, porque intenta hacer realidad la igualdad, la libertad, la unión.

2.1.2 Antecedentes y Concepto de la Reciprocidad

El concepto de reciprocidad ha sido abordado principalmente desde la antropología, como algo exclusivo de las sociedades primitivas, y que en perspectiva evolutiva inexorablemente estaba condenada a desaparecer.

Sin embargo, existen estudios contemporáneos que muestran la vigencia de la reciprocidad en países y ámbitos diversos (López, 2011).

A continuación, las teorías de diversos autores, estudiosos de la reciprocidad:

Karl Polanyi

Como economista, fue quien mejor comprendió la diferencia entre las sociedades organizadas con base en el mercado autorregulado y aquellas que se estructuran y organizan a través de la reciprocidad y la redistribución (Nettel, 1993).

Este autor plantea la existencia de tres formas de integración de la sociedad, que coexisten en casi todos los sistemas económicos, predominando unas sobre otras en función de cada sociedad en particular y de cada tiempo histórico (López, 2011):

- ★ **la reciprocidad** (movimientos entre puntos de correlación de grupos sociales simétricos)
- ★ **la redistribución** (movimientos de apropiación hacia un centro, una jerarquía, y luego de éste al exterior)
- ★ **el intercambio** (movimientos de vaivén como los que se efectúan en el mercado).

Polanyi (2003), describe que la reciprocidad y la redistribución del intercambio dependen de **códigos morales**, de manera que habla de una economía que está insertada en las estructuras sociales que las engloban, en un sistema de valores (reglas, convenciones, redes, prestigio social) que no tiene nada que ver con la oferta y la demanda propias del intercambio (citado en López, 2011).

Lo anterior nos da un mejor entendimiento de cómo se manifiesta la reciprocidad en las iniciativas de economía solidaria, sin embargo, Polanyi ha recibido críticas, puesto que define a la reciprocidad como una **forma primitiva de intercambio**, característica de sociedades también primitivas, y por lo tanto tendientes a desaparecer. Otra crítica se da porque Polanyi ubica los valores éticos en el dominio de la esfera privada, en los actos culturales poco relacionados con la economía (Sibourin, 2003); además no explica como son producidos los valores éticos que sustentan la reciprocidad.

Dominique Temple

En el 2003, este autor señala la necesidad de distinguir lo primitivo de lo primordial. Da la razón a que si bien, las estructuras de reciprocidad originarias son naturalmente primitivas, el principio de reciprocidad no desaparece y no deja de ser siempre primordial, puesto que está en el origen de los valores humanos fundamentales.

Temple refiere la reciprocidad como una relación entre sujetos –donde intervienen objetos- donde se producen y reproducen los valores; de esta forma, plantea la hipótesis de que los valores nacen de la relación de reciprocidad, y no son los valores los que promueven la reciprocidad, como plantea Polanyi.

Además, señala que el don no es desinteresado, sino que está fundamentado por el interés por el otro o por las necesidades de la colectividad. E identifica y asocia la producción de valores humanos al don, mediante las prestaciones de reciprocidad y de redistribución -planteadas por Polanyi-. (Temple, citado en López, 2011).

Dominique Temple también señala que las relaciones de reciprocidad se traducen en diferentes “estructuras elementales” que se definen según el número, la posición y el estatus de sus diversos participantes, las cuales producen y reproducen ciertos valores humanos. Estas estructuras elementales son las siguientes (López, 2011):

1. Estructuras de reciprocidad bilateral: corresponden a las relaciones interpersonales de alianza (matrimonio, compadrazgo, etc.), que se establecen entre individuos, familias y grupos.
 - a. Reciprocidad binaria simétrica (cara a cara): genera amistad.
 - b. Reciprocidad binaria asimétrica: genera prestigio para el donador.

2. Estructuras de reciprocidad ternaria: involucran como mínimo a tres partes; esto es, se trata de una reciprocidad transitiva.
 - a. Reciprocidad ternaria unilateral, por ejemplo, el don intergeneracional (entre padres e hijos): genera responsabilidad.
 - b. Reciprocidad ternaria bilateral, en el caso de recursos comunes, por ejemplo: genera justicia y confianza.
 - c. Reciprocidad ternaria centralizada (el jefe, el poder religioso, el patriarca, el rey o el Estado): la confianza se torna en obediencia y en obligación al centro de redistribución.

Así, diferentes estructuras de reciprocidad pueden unirse para formar sistemas de reciprocidad.

Marcel Mauss

Mauss identifica que en la sociedad occidental la reciprocidad tiene una analogía con el intercambio de regalos. Hace un comparativo entre el intercambio de regalos y el intercambio de bienes y servicios, característico de la reciprocidad. Por lo anterior, este autor considera que la reciprocidad está ligada a lo económico, e implica no sólo el placer de intercambiar algo, sino la misma supervivencia (Alberti y Mayer, 1974).

Mauss identificó una característica en la relación social de reciprocidad, que también se podía observar en el intercambio de regalos, esta era que en teoría ambos son:

1. Voluntarios
2. Desinteresados y
3. Espontáneos

Pero en realidad son:

1. Obligatorios e
2. Interesados

Él se refiere a que cuando nosotros damos un regalo “generosamente”, existe en el fondo una apariencia formal y engaño social. En su teoría afirma que, no damos de manera desinteresada preocupándonos por el bienestar del otro, sino lo hacemos por un interés propio y de forma calculada. Por ello, para Mauss los intercambios recíprocos tienen en primera instancia una naturaleza económica, y los concibe como comportamientos “enmascarados”.

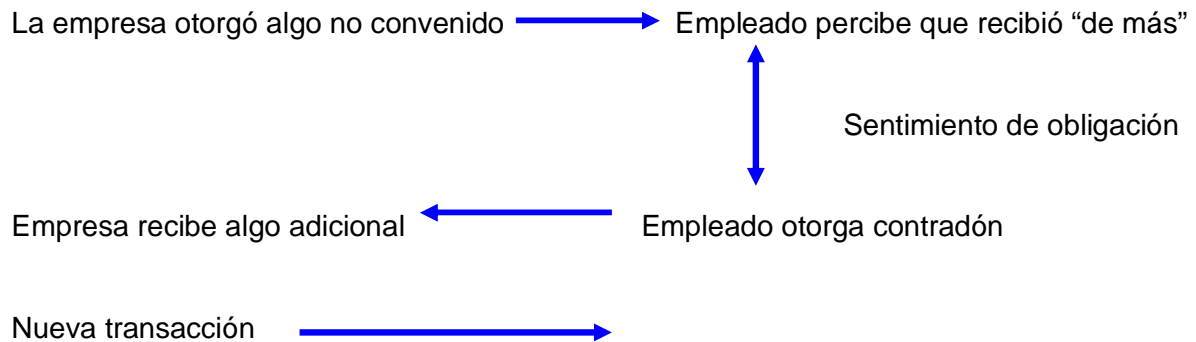
Por otro lado, Marcel Mauss también encuentra diferencias entre el intercambio recíproco con otras formas de intercambio (compra-venta, trueque, robo, etc.):

- **En los intercambios recíprocos:** se puede competir por el prestigio o la aceptación social; hay ausencia de regateo –debido a que no se deben exteriorizar verbalmente las expectativas que se tienen-, y se recibe el objeto sea satisfactorio o no.
- **En el mercado:** se compete por una ganancia monetaria; sí existe el regateo; el intercambio no se lleva a cabo si no satisface a alguna de las partes.

Asimismo, Mauss (a principios del siglo XX) planteaba que la “reciprocidad es una relación social constituida por tres momentos: **dar, recibir y devolver**, una serie discontinua de actos generosos donde el don es un acto social total, en la medida en que las relaciones de reciprocidad comprometen al ser humano en su totalidad, tanto desde el punto de vista cultural, social, económico” (López, 2011:7).

Mauss menciona que el intercambio de objetos entre los grupos articula y construye las relaciones entre ellos. Sostuvo que donar o dar un objeto (don) hace grande al donante y crea una obligación inherente en el receptor por la que tiene que devolver el regalo. La serie resultante de los intercambios que se dan entre los individuos de un grupo -y entre otros grupos distintos- establece una de las primeras formas de economía social y solidaridad social utilizada por los seres humanos. El don establece fuertes relaciones de correspondencia, hospitalidad, protección y asistencia mutuas (Espinosa, s/f).

Es importante mencionar que Jacques Gokbout, hace una modificación a los tres momentos dar, recibir y devolver, para plantear el don en la organizaciones, a través de dos vías del compromiso: dar y recibir (Espinosa, s/f).



Levi Strauss

Lévi-Strauss, basado en los trabajos de Marcel Mauss y su teoría del Don, observa que en el ciclo de la reciprocidad, es evidente que para el donatario, devolver y dar es lo mismo, pues devolver es una obligación y dar, es el cumplimiento de esta auto-obligación.

Propone que la sociedad, como la naturaleza, "opera según el doble ritmo de dar y recibir", pero que la diferencia entre sociedad y naturaleza está en el hecho de que en el dominio de la cultura el individuo recibe siempre más de lo que da y da más de lo que recibe (Nettel, 1993).

Inspirado en el trabajo de Marcel Mauss, Strauss (1980) describía como una estructura de reciprocidad trascendente a los actos de intercambio, en los que el obsequio remite al contraobsequio (López, 2011).

Bourdieu

En 1999, Bourdieu señala la importancia del intervalo temporal entre el obsequio y el contraobsequio; esta permite que dos actos simétricos parezcan actos únicos no vinculados de manera tal que se puede vivir tanto el propio obsequio como su devolución como actos gratuitos y generosos (López, 2011).

Una definición concreta de reciprocidad es la que aparece en el Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo (Henoa, 2006), que define a la reciprocidad como “transferencias bidireccionales entre sujetos ligados por lazos extraeconómicos de amistad y confianza, que no implican el establecimiento de equivalencias formales entre los valores”.

También se entiende como “una norma social, en muchos casos no escrita, o no formalmente codificada, pero en general percibida con gran nitidez y coherencia por los miembros de una determinada colectividad, que prescribe a un sujeto individual o colectivo, A, que actúe con respecto de otro sujeto individual o colectivo, B (que en la esfera de la fenomenología religiosa puede ser incluso un sujeto ideal o imaginario o del otro mundo como un dios, un santo, un profeta divinizado, el espíritu de un difunto), de manera de devolverle, en la medida y en el tiempo que la norma misma define como más apropiados, ya sea en la misma forma o –en otros casos- en una forma diversa, “algo” – un acto o un objeto simbólico, un bien económico, una información, un servicio, la propia presencia, etc.- que antes el sujeto B había dado o concedido libremente a A o realizado en su favor, sin estar obligado a ello (pero a veces más allá de una obligación) y sin ninguna anticipación acerca de la magnitud y la naturaleza misma de ese algo, o del momento en que fue “concedido” por B a A” (Gallino, 1995).

Según la definición proporcionada por Albery y Mayer (1974), “la reciprocidad es una relación social que vincula tanto a una persona con otras, con grupos sociales y con la comunidad, como a grupos con grupos, comunidades con comunidades, productores con productores y a productores con consumidores, mediante el flujo de bienes y servicios entre las partes interrelacionadas.

La reciprocidad, como relación social, “es como un cordón umbilical que nutre a las personas por él vinculadas, ya que existe un constante y múltiple ir y venir entre los individuos relacionados por intercambios recíprocos” (Alberty y Mayer, 1974)

Marshall Sahlins.

Marshall Shallins ha sido quien más sistemáticamente ha descrito el principio de reciprocidad, en su libro Economía de la Edad de Piedra. En éste, hace una generalización, que considera provisional, sobre las condiciones materiales y las relaciones sociales del intercambio en las comunidades primitivas. Sus investigaciones se basan en importantes estudios etnográficos (Nettel, 1993).

Él dice que en las comunidades primitivas, la organización económica está constituida por condiciones antieconómicas. Y que cualquier institución, ya sea familia, clan, religión o política, se ubica como parte del proceso económico. Lo anterior, lo sintetiza diciendo que “la conexión entre la corriente material y las relaciones sociales es recíproca” (Nettel, 1993:332).

En el intercambio primitivo el intercambio material, garantiza o inicia las relaciones sociales y esto favorece que donde existe violencia, se genere alianza.

Asimismo, identifica que en las sociedades primitivas existen dos tipos de proceso distributivos o transacciones económicas:

1. Reciprocidad (Movimientos viceversa)
2. Redistribución (Movimientos centralizados)

Estos dos tipos de distribución forman un continuo y conforman la comunidad, que para Sahlins significa una “organización de reciprocidades, un sistema de reciprocidades”.

Para Marshall la reciprocidad es una clase de intercambio y un continuo de formas, que posee dos extremos:

- ◆ “El don puro”. Ofrecimiento por el cual no se **pide** nada a cambio, donde no existe un acuerdo abierto de redistribución.

◆ La apropiación egoísta o reciprocidad negativa.

Estos dos extremos afectan por un lado el intercambio material, pero también a la sociabilidad, pues crean distancia social entre las personas.

Así, la reciprocidad, para Sahlins, es un continuo: “El espíritu del intercambio va desde una preocupación desinteresada por la otra parte hasta el interés por uno mismo pasando por la mutualidad” (Nettel, 1994: 334).

Este autor propone una clasificación de la reciprocidad, que pasa por los dos extremos que se mencionan, considerando también el punto medio:

- Reciprocidad generalizada
- Reciprocidad equilibrada
- Reciprocidad negativa

La reciprocidad generalizada es el extremo solidario, caracterizada por transacciones altruistas, o “don puro”, que se presentan en términos morales de generosidad. Puede tener su origen en deberes de parentesco, de jefatura o por el principio moral “nobleza obliga”. Cabe mencionar que, este don puro genera una contraobligación, aunque la expectativa de reciprocidad es indefinida. La corriente material se sustenta en las relaciones sociales prevalecientes.

Supone dar sin esperar recibir inmediatamente (Lomnitz, 2005).

La reciprocidad equilibrada puede considerarse el punto medio y consiste en “la entrega habitual del equivalente de la cosa recibida sin demoras”, es decir, que de no haber reciprocidad de la otra parte en un tiempo corto, las relaciones de la gente se verán afectadas; pues se considera que las relaciones sociales se apoyan en el flujo de objetos materiales.

Se espera obtener algo equivalente a cambio del don otorgado (Lomnitz, 2005).

La reciprocidad negativa es el polo opuesto de la reciprocidad generalizada y es la forma impersonal del intercambio. Sahlins menciona que “es la modalidad más económica porque los participantes se enfrentan con intereses opuestos, ya que tratan de obtener

máximas ventajas a expensas del otro” (Nettel, 1993: 334). Es un acto totalmente cercano al regateo, caracterizado por la astucia, la artimaña y la violencia. En este tipo de reciprocidad, la persona está interesada en defender su interés propio. El intercambio se da, entonces, en un solo sentido.

De acuerdo con este autor, la reciprocidad negativa es “el intento por obtener algo impunemente sin dar nada a cambio” (citado en Lomnitz, 2005: 316).

Con lo anterior vemos que, estos tres tipos de reciprocidad son indicadores de la distancia social en una sociedad primitiva, aunque puede ser perfectamente aplicable a nuestra propia sociedad (Lomnitz, 2005).

2.1.2.1 Factores que propician la reciprocidad

Sahlins menciona que existen circunstancias sociales y/o económicas que impulsan a las personas a actuar con reciprocidad generalizada o bien, con reciprocidad negativa; estas circunstancias son:

1) La distancia del parentesco

Esto debido a que en las sociedades primitivas el parentesco es el principio organizador de los grupos y las relaciones sociales, dependiendo de la distancia será el tipo de reciprocidad, y por ejemplo, en el caso de extraños o no parientes, las relaciones comerciales tendrán como base la competencia y la violencia, por tanto, son la negación de la comunidad; es decir, las transacciones entre parientes distan de la comercialización, pero con los extraños solo se existen relaciones si se trata de comercializar, donde se ve implicado el regateo y la estafa, además del interés por obtener el mayor beneficio posible (Nettel, 1993).

2) La jerarquía del parentesco

De acuerdo a sus investigaciones, Marshall encontró que las diferencias jerárquicas en la sociedad primitiva suponen una relación económica –“nobleza obliga”-. Ambos polos de la jerarquía cuenta con deudas y deberes, pero quien esté más arriba será quien sea más

generoso. De esta manera, “el orden político de la comunidad primitiva se sustenta en el flujo de bienes materiales donde el don generalizado exige como recompensa la lealtad. La reciprocidad es el mecanismo de arranque en las jerarquías y el liderazgo”. Una persona que no retribuye el don, posiblemente quede en ridículo (Nettel, 1993: 335)

3) Las diferencias de fortuna

En este sentido vemos que la escasez impulsa a la reciprocidad, más no la abundancia. Una persona va a ser generosa con otra persona que se encuentra en escasez siempre y cuando exista la comunidad y haya un parentesco, de lo contrario, no va a importar que se trate de una extrema escasez, pues predominará el egoísmo.

En conclusión, la reciprocidad generalizada es característica de las relaciones de parentesco; la reciprocidad balanceada suele imperar en las relaciones entre los miembros de un mismo pueblo o tribu; y la reciprocidad negativa es una forma de intercambio que predomina entre personas desvinculadas entre sí, generalmente entre quienes se consideran a sí mismos integrantes de grupos sociales distintos (Lomnitz, 2005).

Cabe destacar que Sahlins contrasta a la sociedad primitiva con la moderna respecto a la moralidad. Él menciona que en la sociedad primitiva las relaciones económicas descansan en fundamentos morales, pero en la sociedad moderna no. Además, en la sociedad primitiva, una tendencia a la moralidad, como es la reciprocidad, está organizada por sectores: las normas morales no son absolutas ni universales sino relativas y concretas, es decir, un acto será bueno o malo, no por el acto en sí, sino que dependerá de a quien está dirigido. Por ejemplo, la comercialización al interior de la comunidad es visto como reprobable, pero actuar con astucia máxima para comercializar con extraños, es digno de admiración. En el caso de la sociedad moderna la moral es abstracta y universal (Lomnitz, 2005).

2.2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La importancia del Compromiso Organizacional radica en que éste es la clave para que cualquier individuo se sienta intrínsecamente motivado, identificado, vinculado, auto-eficaz, con orientación a la innovación y a la mejora continua (Vega, 1998).

Es importante que el trabajador no perciba que el estar en cierta organización es una especie de sacrificio, sino al contrario, que sienta que su lugar de trabajo es un sitio donde se puede desarrollar, tanto personal, como profesionalmente, en donde puede aplicar sus conocimientos y sentirse convencido de querer permanecer ahí, puesto que siente que la organización le corresponde (Arias, 2005).

2.2.1 Antecedentes

El apego que los trabajadores sienten hacia la organización ha sido estudiado de diferentes maneras y se han creado diversos conceptos, sin embargo, actualmente el término que mejor describe el involucramiento del individuo con la organización es el de Compromiso Organizacional.

Uno de los primeros estudios donde se hablaba de compromiso organizacional, fue un estudio titulado “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”, donde se pretendía conocer sobre los factores que afectaban la deserción laboral. La aportación de este estudio sugiere que el compromiso organizacional, así como la satisfacción laboral, son factores que predicen que los empleados permanezcan en su trabajo. Esto es afirmado por Testa en el 2001, quien también agrega que un incremento en este rubro estimulará el aumento en el compromiso organizacional (citado en Bello, 2009).

Los estudios demuestran que el primer intento sistemático para medir Compromiso Organizacional, lo realizaron Porter, Steers, Mowday y Boulian en 1974, estos autores desarrollaron el cuestionario OCQK; no obstante, este cuestionario solo mide el Compromiso Afectivo, pero como se sabe, los individuos adquieren diferentes tipos de compromiso, por lo que este instrumento estaba inconcluso.

Pero en 1985, Schechter redefinió el OCQ en dos dimensiones que tratan de reflejar el modelo de decisiones de March y Simon para participar y producir y que Schechter relacionó con el compromiso de continuar (deseo de permanecer en la organización) y con el compromiso con los valores, respectivamente. Más adelante, Mayer y Schoorman (1992) confirmaron estas dos dimensiones del compromiso (Sánchez, 2007).

En la literatura (por ejemplo, Mayer y Schoorman, 1998; y Buchko, Weinzimmer, y Sergejev, 1998), también se han mencionado otros antecedentes del compromiso organizacional. Entre otros están los factores demográficos, como la edad, nivel de formación, antigüedad en el equipo y en la empresa, como predictores del compromiso organizacional. De acuerdo con el estudio de Mayer y Schoorman estas variables se relacionan más con el compromiso de continuar que con el compromiso con los valores.

Es hasta la década de los 90's que el compromiso organizacional cobra especial importancia para las organizaciones, directivos e investigaciones. Actualmente, existen diversos autores que lo definen, asimismo se encuentran múltiples tipos, mediciones y modelos de compromiso organizacional.

2.2.2 Concepto

Existen varias definiciones del constructo Compromiso Organizacional, en general todas ellas tienen en común el considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización. A continuación se mencionarán algunas:

- Conforme al diccionario de Psicología de Galimberti, Compromiso Organizacional es:
“Determinación de un sujeto para asumir una tarea y para actuar conforme al objetivo prefijado. El compromiso exige una correcta valoración entre métodos y fines, y no se releva con una acción única, sino con la actitud general del sujeto que se compromete” (Galimberti 2002).

- Ferré (2000), refiere que mediante el compromiso un sujeto asume los valores que le son propios, expresando, de esta forma su manera de ser; asimismo, ve al compromiso como un acto social y material, entre otras cosas (citado en Nava, 2011)
- En 1974, Porter, Steers y Mowday, lo definen como la fuerza relativa de la identificación de un individuo para involucrarse con la organización, incluyendo tres factores:
 1. Creencia en los objetivos y valores de la organización.
 2. Voluntad para realizar un esfuerzo considerable en beneficio de la organización
 3. Deseo para continuar como miembro de la organización (Nava, 2011).
- “El Compromiso Organizacional se refiere a la identificación personal y el Involucramiento en una organización. El Compromiso está caracterizado por la aceptación de las metas y valores de la organización, un deseo de invertir esfuerzo a favor de una organización y el deseo de permanecer en ella” (Belausteguigoitia, 2000).
- Ruiz en 1995, describe al Compromiso como una fuerza interna que empuja a las personas a entrar y permanecer en forma activa y apropiada en la organización, orientándolas a esforzarse a lograr los objetivos de esta (citado en Mercado, 2002).
- Es el proceso mediante el cual los individuos se adhieren psicológicamente a una empresa, que hace que el empleado se Involucre y contribuya a la efectividad de toda la organización (Steers y Porter , citado en Nava, 2011).
- Blau y Boal en 1987, definen el Compromiso Organizacional desde dos perspectivas (Mercado, 2002):
 1. Como actitud. Que refiere a que el compromiso es una orientación positiva individual hacia la organización y se define como un estado en el cual el empleado se identifica con las metas institucionales y desea continuar en ella, lo que enfatiza el vínculo con otras actitudes relacionadas al trabajo.

2. Como conducta. Implica que el individuo se compromete con la organización según su “inversión de costos”, expresada en capacitación, beneficios y salarios por antigüedad; y, al mismo tiempo, el individuo se convierte en un compromiso para la organización porque ha sido demasiado costoso para que se vaya.
- Stephen Robbins (Espinosa, s/f), define compromiso como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.”
 - Gibson y colegas, consideran el compromiso como “ a sense of identification, involvement and loyalty, expressed by an employee toward the company” (Espinosa, s/f).

Cabe aclarar que para los estudiosos de la cultura organizacional con antecedentes en comportamiento humano, utilizan más el término commitment, traducido por ellos como involucración.

- Mary Douglas se refiere al commitment, con diferentes expresiones, tales como el **sacrificio individual por el bien colectivo**; como una actitud o conducta altruista; acción solidaria o colectiva. Todos los términos que utiliza para referirse al commitment, tienen que ver con el control social en una comunidad y van contra la teoría del individualismo utilitarista (Espinosa, s/f).
- John Meyer y Natalie Allen consideran que al término commitment se le ha dado diversas connotaciones. Así dicen, se asocia al término fidelidad, lealtad e identificación (attachement). Reúnen y clasifican once diferentes definiciones en busca de algún factor común entre ellas. Como no lo encontraron, clasificaron las definiciones en tres grupos y así surgió cierta similitud y concluyeron que en el concepto de commitment, existen tres componentes: 1° una orientación afectiva; 2° una racionalización costo- beneficio y por último, cierta obligación moral (Espinosa, s/f).
- Meyer y Allen (citado en Mercado, 2002) definen al compromiso organizacional como un estado psicológico y como una actitud que se expresa en un vínculo psicológico del empleado hacia la organización, que trae como consecuencia que

el trabajador desee permanecer o marcharse; así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización. Ellos lo dividen en tres grandes componentes (los cuales serán explicados más adelante):

- I. Compromiso Afectivo (deseo).
- II. Compromiso Normativo (deber)
- III. Compromiso de Continuidad (necesidad)

La anterior definición será la utilizada en el presente estudio, porque es a partir del instrumento creado por Meyer y Allen que se pretende medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la cooperativa Creaciones del Sureste.

2.2.3 Modelos de Compromiso Organizacional

- o Modelo de Angle y Perry (1983).

Estos autores comparan dos modelos de compromiso organizacional: a) basado en la persona, b) basado en la organización (Mercado, 2002).

- a) Sostiene que el compromiso se origina en las acciones y atributos personales de los empleados.
- b) Parte de la premisa de que el compromiso refleja una reciprocidad del sujeto por lo que la organización le ha proporcionado para satisfacer sus necesidades más importantes.

De esta manera, Angle y Perry concluyeron que el compromiso surge de un proceso recíproco entre la organización y los empleados.

- o Modelo de tres dimensiones de Meyer y Allen:
 1. Compromiso afectivo: grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

El componente afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización (Belausteguigoitia, 2000).

2. Compromiso normativo: grado en que un individuo se siente obligado moralmente a permanecer en su organización.

En este tipo de compromiso se tiene la creencia en la lealtad a la organización, es decir, existe un sentido moral, quizá por recibir ciertas prestaciones (capacitación o pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia. Este tipo de compromiso va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, citado en Belausteguigoitia, 2000).

3. Compromiso de Continuidad: grado en que un individuo percibe que necesita permanecer en su organización.

Este componente habla de la necesidad, es muy posible encontrar una consciencia de la persona a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, es decir, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se observa que en este tipo de compromiso existe una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes, pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización. Dejarla resultaría costoso, y por lo tanto, se crea un "compromiso de omisión". En general, este tipo de compromiso parte de la necesidad de seguir contando con el empleo (Becker, citado en Belausteguigoitia, 2000).

- Cohen (2002) propone dos modelos de relación entre el compromiso y los resultados de trabajo (citado en Mercado (2002)).

- I. El primer modelo se basa en la literatura tradicional que argumenta que la relación entre el compromiso y los resultados de trabajo es directa, señalando con toda claridad a quién va dirigido el compromiso: hacia la organización, hacia el grupo de trabajo, hacia la profesión o hacia el trabajo.
 - II. El segundo modelo incluye al involucramiento en el trabajo como mediador entre el compromiso organizacional y la intención de renunciar, la rotación o el ausentismo, entendiendo por involucramiento la identificación que el empleado tiene hacia la organización y su trabajo.
- Modelo compuesto de antecedentes y consecuencias del compromiso de Steers (1977, citado en Mercado, 2002).

Este autor propone que la mayor influencia está en el ambiente laboral o en el clima organizacional.

Los antecedentes son agrupados en tres categorías:

1. Características personales: aquellas variables que definen al individuo. Por ejemplo, se ha mostrado que el compromiso está relacionado con la edad, las oportunidades de logro, la educación, la tensión del rol y el interés de la vida.
2. Características del trabajo: también influyen en el compromiso, aunque influyen más en la satisfacción en el trabajo
3. Experiencia laboral: se manifiesta mediante la actitud del grupo hacia la organización, solidez y credibilidad organizacional, las percepciones de una inversión personal y la importancia que la organización brinde al personal, lo cual incluye las recompensas y el cumplimiento de expectativas.

Steers (1977) concluye que el origen y la naturaleza de los antecedentes del compromiso son muy diversos, que el compromiso está más relacionado con la experiencia laboral que con las características personales y del trabajo. Y que cuando el individuo llega a una organización, lo hace con ciertas necesidades, deseos y habilidades en busca de un ambiente donde pueda satisfacer lo básico, y si la organización provee un vínculo para ello, la probabilidad de aumentar el compromiso es muy grande (Mercado, 2002).

- Mathieu y Zajac (1990) conformaron un modelo que incluye variables clasificadas como antecedentes, consecuentes y correlacionales (recíprocas). Este modelo considera:
 - ✓ Antecedentes: las características personales, naturaleza de rol, características del trabajo, relaciones líder-grupo y características de la organización.
 - ✓ Consecuentes: el compromiso se relaciona más con la rotación, aunque también considera el desempeño laboral, la percepción de otras alternativas de trabajo, la intención de búsqueda de trabajo, el abandono, la asistencia y los retardos (citado en Mercado, 2002).

2.2.4 Importancia del Compromiso Organizacional

En 1938 Barnard escribió:

"Una organización nace cuando (1) existen personas capaces de comunicarse entre ellas, (2) están dispuestas a poner esfuerzo para (3) alcanzar un propósito común".

"La vitalidad de las organizaciones estriba en la disposición de los individuos para contribuir con sus fuerzas al sistema cooperativo. Dicha disposición requiere la creencia de que puede lograrse el propósito, una fe que se diluye hasta desvanecerse si se percibe la imposibilidad de alcanzarlo (...) La continuidad de tal disposición depende también de las satisfacciones cubiertas por los individuos contribuyentes al proceso de lograr los propósitos. Si las satisfacciones no exceden a los sacrificios requeridos, la disposición desaparece y se llega a un estado de ineficiencia organizacional. Si la satisfacción excede a los sacrificios, la disposición continúa y la condición, entonces, es de eficiencia organizacional" (citado en Arias, 2005:77).

El anterior término de "disposición es identificado fácilmente con el de compromiso.

Para nuestra investigación, la importancia del compromiso organizacional se debe a que éste tiene un impacto directo en las actitudes y conductas del empleado; tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja

rotación de personal, etc. (Betanzos, 2007). Si el compromiso es elevado será más fácil aceptar los valores con los que re rige una organización, en este caso particular, los trabajadores podrían mostrarse solidarios y recíprocos puesto que la solidaridad es un valor básico en empresas de este tipo.

De manera general, las investigaciones de Allen y Meyer (1997, citado en Marín, 2003), muestran que el compromiso organizacional es importante para las organizaciones por las siguientes razones:

- I. Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es positivo en la medida que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con altos niveles de desempeño.
- II. Los empleados con una mayor vinculación con la organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa.
- III. El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la asistencia al trabajo, lo que contribuye a disminuir las ausencias de los trabajadores a la organización y su impacto negativo en las actividades que esta desarrolla.
- IV. En la medida que un trabajador se compromete con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo vinculándose con las estrategias y decisiones de la organización y realizando un mayor esfuerzo (<http://www.sbaer.uca.edu/docs>, en Marín, 2003).

A continuación veremos las implicaciones del compromiso para los trabajadores como para la organización.

Para los trabajadores:

- I. **Satisfacción general con el trabajo.** Se ha encontrado que la satisfacción desencadena respuestas afectivas de las personas, y es de suma importancia para la calidad de vida. Por lo tanto, se ha encontrado una correlación alta entre este factor y el Compromiso (Cotton, citado en Arias, 2005). Lo que significa que a mayor satisfacción con el trabajo, mayor compromiso.

- II. **Satisfacción con la vida.** Es un componente que pertenece también a la calidad de vida. Se encontró una correlación positiva con el compromiso.
- III. **Ética del trabajo.** En los países desarrollados las personas tienen como valor el trabajo intenso, el individualismo y la importancia del dinero. Así, se ha encontrado en estudios realizados en esos países que existe una tendencia positiva en la correlación entre estos valores y el compromiso.
- IV. **Estrés.** Constantemente presente en la vida moderna, se ha visto que se eleva en las organizaciones cuando existe competitividad, presiones de tiempo, etc. Así como es un factor que disminuye la calidad de vida, también se hipotetiza que se correlaciona de forma negativa con el compromiso (Arias, 2005).

Para las organizaciones:

- a) Si existe compromiso se esperaría una Intención de permanencia, es decir, querer seguir manteniendo los nexos con la organización. Lo que implicaría menor rotación de personal, que permite ahorrar en reclutamiento, selección, capacitación, etc. “Las intenciones constituyen la antesala de los comportamientos” (Ajzen y Fishbein, citado en Arias, 2005).
- b) A falta de compromiso por parte de los trabajadores de una organización, además de que el trabajador se retire de su empleo, se pueden presentar situaciones tales como:
 - i. Ausentismo. Que trae como consecuencia interrupción del trabajo, contratación de substitutes, disminución en la calidad, etc.
 - ii. “Tortugismo”. Retrasa la terminación de las tareas, disminuyendo la efectividad.
 - iii. Robos. Aunque suelen ser robos minúsculos que pasan como desapercibidos, si muchos trabajadores lo hicieran, podría hablarse de pérdidas cuantiosas. Estos hurtos muchas veces se dan también por el sentimiento de que la organización no se compromete con ellos.
- c) Cabe destacar que un compromiso muy elevado trae consecuencias negativas para la organización, ya que los trabajadores pueden mostrarse inflexibles ante las

transformaciones en la misma, pueden rechazar las innovaciones y, por lo tanto, implica falta de adaptabilidad (Randall, citado en Arias, 2005).

- d) De manera positiva, conforme se va incrementando el compromiso se espera que: se dedique mayor tiempo al trabajo, y sea un trabajo intenso

2.2.4.1 Factores que influyen en el compromiso organizacional

El compromiso está influido por diversos factores potenciales.

Como se vio anteriormente, Meyer y Allen (1991) plantean que el compromiso surge a partir de tres sentimientos, el deseo, el deber y la necesidad, así mismo, también plantean que existen variables que afectan a dicho compromiso, para ellos los principales son:

- Un ambiente favorable de trabajo
- Trato justo al empleado
- El reconocimiento de la gerencia a la aportación de ideas a la empresa
- El sentimiento de autorrealización.

Para Baron y Greenberg (1995, citado en Marín, 2003), otro de los factores que influyen en el compromiso son:

- Las características del trabajo: ya que el compromiso es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Los trabajadores que ocupan cargos de mayor nivel tienden a estar más comprometidos con la organización; pues poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras, además su posición conlleva distintos méritos como por ejemplo, mayor autoridad y autonomía, lo que genera en el trabajador satisfacción y agradecimiento hacia la empresa (Wallace, 1993, en Marín, 2003).

Estos mismos autores señalan que:

- La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo también afecta al compromiso, pues el uso de planes de participación en los beneficios, permite

incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que esta les reparta.

- La existencia de alternativas u oportunidades de empleo, correlacionan de forma negativa con el compromiso, ya que en la medida que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización.
- La socialización y los sistemas de valores de la organización son otros de los factores que generan ciertas influencias.

Baron y Greenberg (1995), igualmente le dan un peso importante a las características personales del trabajador, como factores que influyen ampliamente en el nivel de compromiso organizacional:

- Antigüedad: las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas que aquellas que tienen poco tiempo.

Las siguientes investigaciones han mostrado una relación positiva entre la variable antigüedad y el compromiso (Marín, 2003):

- Allen y Meyer, en 1997, afirman que los empleados que requieren adquirir experiencia para desempeñar un cargo determinado al permanecer mucho tiempo en la organización tienden a desarrollar con la misma, una vinculación positiva.
- Allen y Meyer (1997), suponen que en la organización permanecen por largo tiempo sólo aquellos que logran desarrollar compromiso con la misma y aquellos que no lo desarrollan simplemente se marchan en poco tiempo.
- Mathieu y Zajac en 1990, proponen que aquellos trabajadores que permanecen más tiempo en una organización tienden a desarrollar y adquirir un mayor número de inversiones, por lo tanto desarrollan un alto compromiso de continuidad.

- Edad: esta variable está relacionada con el componente afectivo y con el calculador porque: 1) en la medida que los trabajadores tienen más años en la organización tienden a ver reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementan los costos de dejar la organización; aunado a que los trabajadores de mayor edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa en la medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen. Los estudios de García (1988), por ejemplo, muestran que las personas mayores de 41 años tienen en general mayores niveles de compromiso (March y Simon, 1958; Allen y Meyer, 1984, citado en Marín, 2003).
- Sexo: de acuerdo con los estudios de Grusky (1966), las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres, porque ellas usualmente consiguen más limitantes para obtener su membrecía en una organización. Por otro lado, Mathieu y Zajac en 1990, concluyen que no existen diferencias significativas para el compromiso en relación a esta variable (Marín, 2003).
- Estado civil: Según Mathieu y Zajac (1990, citado en Marín, 2003), es razonable suponer que las personas casadas tengan mayores niveles de compromiso principalmente de continuidad, si se considera que poseen más responsabilidades financieras con su familia.
- Nivel educativo: De acuerdo con Wallace (1993), los sujetos con mayor escolaridad tienden a presentar menores niveles de compromiso; ya que perciben que al tener un alto nivel de especialización poseen un mayor número de oportunidades de crecer profesionalmente en otras empresas. El compromiso aumenta con las personas de menor escolaridad, puesto que no sienten ninguna seguridad referente a su educación lo que les da un mayor temor al desempleo (Marín, 2003).

2.2.5 Reactivos que conforman el Instrumento

A continuación se presenta por separado la distribución de los reactivos del instrumento pertenecientes a cada factor. Más adelante se presenta el cuestionario integrado con todos los factores (Meyer y Allen, 1991):

2.2.5.1 Compromiso Afectivo

- Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.
- Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.
- No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización (inverso).
- No me siento ligado emocionalmente a mi organización (inverso).
- No me siento integrado plenamente en mi organización (inverso).
- Esta organización significa personalmente mucho para mi.

2.2.5.2 Compromiso de Continuidad

- Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.
- Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera
- Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.
- Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.
- Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.
- Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.

2.2.5.3 Compromiso Normativo

- No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo (inverso)
- Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.
- Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.
- Esta organización merece mi lealtad.
- No abandonaré a mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.
- Estoy en deuda con la organización.

BALANCE

En este capítulo se mostraron diversas definiciones de solidaridad, la que se utilizó para llevar a cabo este estudio fue la propuesta por Razeto en el 2005, la cual se entiende como aquella relación horizontal entre las personas, donde prevalece la igualdad, el apoyo, la cooperación y la ayuda mutua, con la finalidad de unirse para alcanzar un objetivo compartido. En el caso de las cooperativas la solidaridad se vive como un compromiso recíproco de ayuda mutua entre cooperativas, significa mantenerse unidos para apoyarse en distintos intereses así como en la compra de sus productos.

Otra variable estudiada es la reciprocidad, la cual se ha estudiado principalmente desde la antropología, en los estudios de las sociedades organizadas con base en el mercado, viéndose en mucho como una forma primitiva de intercambio. Sin embargo, la definición de reciprocidad que se tomó en cuenta para dicha investigación es aquella propuesta por Marcel Mauss, que se entiende como una relación social constituida por tres momentos: dar, recibir y devolver, que vendría muy ligada a la solidaridad, puesto que cuando alguien nos ofrece su ayuda o algo material, adquirimos un sentimiento de obligación por lo que nos vemos en la necesidad de devolver algo. Además se toma esta definición pues Mauss considera a esta reciprocidad como una serie de intercambios que se dan entre los individuos de un grupo, la cual establece una de las primeras formas de economía social y solidaria, por lo que se asocia la experiencia de la cooperativa Creaciones del Sureste, una empresa de tipo social.

La otra variable importante para nuestro estudio, abordada en este capítulo es el compromiso organizacional, entendido que como el apego que el trabajador siente por su empresa y que lo lleva a involucrarse y lo influye en el deseo de querer permanecer o marcharse de su lugar de trabajo.

El modelo de compromiso con el que se trabajó en este trabajo es el propuesto por Meyer y Allen (1991), que se refiere a que el compromiso puede tener una naturaleza de deseo, necesidad o deber, por lo que el empleado permanece en la organización porque se satisfacen sus expectativas y necesidades y se siente contento, porque siente que debe corresponder el apoyo que la empresa le ha brindado o bien porque no cuenta con otras

oportunidad de trabajo como para abandonar el actual o quizás por los costos psicológicos, físico y financieros que representaría irse.

Vemos que el compromiso organizacional es pues, al igual que la solidaridad, algo que viene a darle a la organización un sentido, y que en la medida que se exprese sanamente la organización crecerá humanamente. Pues un empleado que se siente motivado, vinculado con su organización y feliz de trabajar en ella, considero que tienen mayor probabilidad de ser solidario con el resto de sus compañeros, que uno que está fastidiado, que siente que el trabajar allí es una especie de sacrificio, o que sólo permanece ahí por conveniencia.

Para dicha investigación se espera encontrar altos niveles de reciprocidad-solidaridad y compromiso organizacional en los trabajadores de Creaciones del Sureste, dado que se trata de una organización cooperativa.

CAPÍTULO 3

EL COOPERATIVISMO EN MÉXICO

El siguiente capítulo tiene como finalidad conocer los documentos normativos que regulan a las cooperativas, así como la ejecución del programa Qué buena puntada, en el cual está inmersa la cooperativa en estudio. Esto permitirá conocer bajo qué normas y políticas, debe conducirse una empresa cooperativa, puesto que es un modelo diferente de organización; diferente tanto en su gestión, su constitución, su toma de decisiones y en diversos aspectos que forman parte de la economía solidaria, analizada en el capítulo anterior.

De aquí la importancia de conocer en el primer capítulo cómo se desarrolla y cuál es el principal objetivo de la economía solidaria, en relación al cooperativismo, pues es una doctrina que fortalece los valores solidarios.

3.1 Surgimiento del cooperativismo en México

3.1.1 Breve reseña historia

México junto con Argentina y Brasil, poseen una histórica y larga tradición cooperativa; sin embargo, el cooperativismo mexicano no se ha desarrollado como en otros países latinoamericanos.

El surgimiento del cooperativismo en México, estuvo directamente relacionado con la aparición de las asociaciones mutualistas, motivadas por la influencia europea de los socialistas utópicos y por el anarquismo a principios del siglo XIX. Otra influencia para el desarrollo del cooperativismo fueron las comunidades indígenas, puesto que estas se caracterizan por el trabajo colectivo y la propiedad comunal de las tierras en los “calpullis” (Nava, 1994).

Las cooperativas son una de las formas más antiguas de organización social de los trabajadores y, antecedente directo de los sindicatos. En México, surgen a la par de la agitación y la lucha de los sectores populares, después de consolidada la Independencia y la reconstrucción de la economía con objetivos de beneficencia y ayuda mutua (Nava, 1994)..

En 1839, en Orizaba Veracruz, surge la primera organización que posee características de cooperativa, se trata de la “Sociedad Mercantil y de Seguridad de la Caja de Ahorros de Orizaba”, que tenía como objetivos combatir el lucro y crear centros de beneficencia pública.

Esta fue la inspiración para numerosas asociaciones mutualistas y de cooperación, ejemplos de ellas son (Nava, 1994):

- ❖ La Junta de Artesanos de México (1843)
- ❖ La Sociedad Artístico Industrial (1844)
- ❖ La Sociedad Particular de Socorros Mutuos, creada por la industria del sombrero (1853)
- ❖ La Sociedad Mutua de Sastrería Unión y Arte, fundada por sastres (1854)
- ❖ La Sociedad Tipográfica de Auxilios Mutuos y Préstamos (1854)

Para el año de 1870, llegaron a ser cien organizaciones.

La primera cooperativa que se crea en el país fue resultado del primer taller cooperativo realizado por el Gran Círculo Obrero de México, inaugurado en **1873**. Esta cooperativa de sastres, tenía como presidente de su mesa directiva a Epifanio Romero. Su ubicación se encontraba en un edificio de las calles 5 de Mayo e Isabel la Católica en el Centro de la Ciudad de México. A partir de ese momento, diversos sectores sociales empezaron a reconocer las virtudes del cooperativismo y a participar activamente promoviendo la creación de diferentes sociedades cooperativas. Y en ese mismo año, se fundó la Primera Asociación Cooperativa de Consumo de Obreros Colonos, formada por los obreros ferroviarios de la estación Buenavista (Rojas, 2003).

Entre las principales cooperativas que se crearon destacan:

- la Caja Popular Mexicana (1879)
- el Banco Popular de Obreros (1883)
- la primer cooperativa agrícola fundada en Tlalpizalco, municipio de Tenancingo, Estado de México (1886)
- el Banco Social de Trabajo (1887)
- la Sociedad Cooperativa de Consumo (1890)

- la Cooperativa de Ahorro y Crédito (1900).

Todo este impulso social que se dio en pleno apogeo de la dictadura de Porfirio Díaz, determinó que el Gobierno Federal manifestara cierta disposición a otorgar reconocimiento jurídico al cooperativismo, motivo por el cual en el Código de Comercio en 1889, se reglamenta por primera vez la organización y el funcionamiento de cooperativas, incluido un capítulo de sociedades cooperativas que las define como “sociedades con un número de socios y de capital variable. Este fue el primer ordenamiento jurídico que expresamente hizo referencia a este tipo de entidades asociativas como parte de las diferentes sociedades mercantiles con reconocimiento jurídico en el país. (Rojas, 2003 y Comisión de Fomento Cooperativo, 2006).

A finales del siglo XIX y principios del XX, se impulsaron diversos ensayos de cooperativas de ahorro y crédito rural, en los estados de Jalisco, Michoacán y Colima, que sobrevivieron hasta poco después de iniciada la Revolución.

La Revolución Mexicana tuvo una gran influencia en el cooperativismo, pues al estallar en 1910, algunas cooperativas se mantuvieron unidas en torno al llamado Centro Mutuo-Cooperativo de México, el cual fue partidario de Francisco I. Madero. Pero al fracasar la reforma de Madero y alargarse la revolución, fue imposible darle continuidad al trabajo de organización cooperativa que desde contextos sociales y políticos se había venido impulsando.

En una discusión del Congreso Constituyente de 1916-1917 fue incorporado por primera vez el término “cooperativismo”, aunque indirectamente, con la finalidad de proteger la producción nacional frente a los monopolios extranjeros, reconociéndose la utilidad de las cooperativas. También, en 1916, se formaron los ejidos en el transcurso de la reforma agraria, una forma de cooperación en el agro no considerada como cooperativa por la ley.

A mediados de 1926, se funda la primer cooperativa escolar en la escuela Rafael Ángel de la Peña, iniciando un gran intento por educar la juventud mexicana en la práctica cooperativa (Rojas, 2003).

En el año de 1927 se promovió la aprobación de la primera Ley General de Sociedades Cooperativas, impulsada más por el voluntarismo y la administración ante los éxitos del

cooperativismo internacional. Dicha Ley incluía a las sociedades cooperativas agrícolas, industriales y de consumo; sin embargo, estuvo vigente poco tiempo debido a imperfecciones que la hacían improcedente y, sobre todo, porque incluía disposiciones del Código de Comercio, acerca de que las sociedades cooperativas eran una variante de las sociedades mercantiles (Nava, 1994).

En 1929, se realizó el Primer Congreso de Sociedades Cooperativas de la República Mexicana, en la presencia del presidente Emilio Portes Gil, se adoptó el acuerdo de crear un departamento de Fomento Cooperativo y un Consejo Técnico de Cooperativas, para darle forma al movimiento cooperativo nacional. También se adoptó una Reforma a la Ley General de Cooperativas de 1927, o su derogación para crear una nueva que cumpliera mejor con las necesidades de las cooperativas de aquella época. Así como la creación de un Banco Cooperativo Refaccionario, que impulsara económicamente a las sociedades cooperativas.

Para los años 30's, el cooperativismo tuvo un auge, en esta época se varias de las cooperativas más grandes en la actualidad: la cooperativa de cemento "Cruz Azul", fundada con 192 socios; y las cooperativas de periódicos "Excelsior", fundada con 250 socios y "La Prensa"; el Gremio unido de "Alijadores" de Tampico, Tamaulipas; el Ingenio "El Mante", y en la última década la "Cooperativa Pascual". Estas sociedades cooperativas consolidaron al cooperativismo como un elemento básico del desarrollo social e industrial de México (Mendoza, 2006).

Para el año 1933, fue promulgada una segunda Ley General de Sociedades Cooperativas, por la Confederación Nacional Cooperativa, donde además de corregir muchos de los defectos de la primera Ley, se tomó en cuenta los principios del cooperativismo internacional, ajustándolo a la realidad mexicana y apegándose a la misión histórica del cooperativismo. No obstante, esta ley fue derogada después de cinco años.

La tercera Ley General de Sociedades Cooperativas, promulgada el 15 de febrero de 1938, fue promulgada por el General Lázaro Cárdenas, tuvo vigencia hasta la década de los noventa.

En **1972**, el presidente Luis Echeverría impulsó las cooperativas pesqueras reservando para ellas la explotación de las especies marinas de mayor valor comercial.

Durante el período de los sexenios de José López Portillo (1976-1982) y de Miguel De la Madrid Hurtado (1982-1988), la tendencia al incremento de la presencia del cooperativismo en la vida económica nacional se mantuvo, sobre todo en el sexenio de López Portillo, lo cual en parte obedeció a la adopción de diferentes medidas de política pública, entre las que destacan:

- la instalación de la Comisión Intersecretarial para el Fomento Cooperativo, 1978
- el impulso del Plan Nacional de Fomento Cooperativo.

En 1982, expidió el reglamento de Cooperativas escolares.

En 1984, bajo el régimen del presidente Miguel de la Madrid, se publicó el Programa Nacional de Fomento Cooperativo (Benecke, 1987).

3.1.1.1 El cardenismo: Marco legal, apoyos

Para México, el periodo que más destaca en el desarrollo de empresas cooperativas es el que transcurre desde el sexenio del Presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940), con la promulgación de las primeras leyes cooperativas.

Con Cárdenas el fomento del cooperativismo formaba parte de una estrategia política de masas, por lo que fue promovido e impulsado bajo el control del Estado para convertirse en un aliado más que cerraría filas junto al gobierno federal en contra del callismo y de los intereses extranjeros (Rojas, 2003).

Se crearon gran número de cooperativas de consumo y de producción tanto en el medio rural como en las ciudades más importantes, convirtiéndose el cooperativismo, por primera vez en la historia, en un fenómeno económico y social con verdadera influencia macroeconómica.

La alianza que se produjo entre el estado y el cooperativismo trajo consigo la emisión de la nueva Ley General de Sociedad Cooperativas en 1938, que anuló la Ley anterior, la

cual tenía un marcado corte clasista, siendo reconocida como una forma de organización social propia de individuos de la clase trabajadora, sin embargo, impuso una estructura centralista y unitaria de representación gremial de carácter popular y legitimó el intervencionismo estatal en la vida interna de las cooperativas, quedando el movimiento cooperativo subordinado a los intereses del Estado, lo que garantizaría el desarrollo y expansión del cooperativismo a lo largo y ancho del territorio nacional (Comisión de Fomento Cooperativo, 2006 y Rojas, 2003).

Durante el régimen cardenista, las cooperativas más importantes que se crearon en la ciudad de México fueron:

- El Instituto de Ciencias Sociales, Económicas y Administrativas.
- SCL.
- La Cooperativa de Pепенadores organizada por Don Rubén Martí.
- “Talleres Gráficos de la Nación”, una cooperativa de participación estatal para la impresión de todo tipo de textos oficiales.
- “Cooperativa de Obreros de Vestuario y Equipo”, también de participación estatal para la fabricación de uniformes y equipos militares.

Cabe mencionar que, la Ley Cooperativa de 1938 no consideraba la posibilidad de constituir cooperativas de ahorro y préstamos, de hecho, prohibió la constitución legal de sociedades cooperativas dedicadas a prestar estos servicios entre sus socios. De manera importante, años más tarde, a partir de la necesidad de contar con oportunidades de financiamiento acordes a las capacidades de pago de la población perteneciente a las zonas rurales y semiurbanas del país, se ensayaron diversos mecanismos que, con un fuerte apego a la doctrina cooperativa, impulsó el movimiento cooperativo de ahorro y préstamo, basados en la ayuda mutua, entre los cuales se destaca el esfuerzo de las Cajas populares, creadas en 1951 (Comisión de Fomento Cooperativo, 2006 y Rojas, 2003).

Para los años cuarenta, cincuenta y sesenta, el desarrollo del cooperativismo dejó de ser estimulado por el Estado y volvió a recobrar un nuevo auge durante la presidencia de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976). En este sexenio el cooperativismo volvió a ser estimulado por el Gobierno Federal, como parte de la estrategia del Estado neopopulista,

destinado a refuncionalizar determinados factores de la producción y como un mecanismo de control y mediatización de los movimientos populares.

En el periodo de los años ochentas, cuando predomina el neoliberalismo, la apertura comercial indiscriminada, la desregulación estatal y la creciente privatización de la economía, también se abandonó nuevamente al movimiento cooperativo. En algunas circunstancias se le siguió utilizando como fuerza social en el apoyo al sistema de partido de Estado, siendo en el marco de este nuevo paradigma neoliberal y en el sistema autoritario de “partido casi único” en el que se inscribe la promulgación de la cuarta Ley de Sociedades Cooperativas expedida el 2 de agosto de 1994 (Comisión de Fomento Cooperativo, 2006).

Posteriormente durante la gestión del Presidente Miguel de la Madrid, el Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988, contempló el desmantelamiento del sector social al desaparecer la Dirección General de Fomento Cooperativo de la Secretaría del Trabajo y al liquidar el Banco Nacional de Fomento Cooperativo. Actualmente, el movimiento cooperativo no ha logrado recuperar la influencia que aspira tener en el diseño de las políticas públicas del Estado, sin embargo, desempeña un papel importante en la autogeneración de empleos y recursos para el desarrollo regional en zonas marginadas (Mendoza, 2006 y Rojas, 2003).

3.1.1.2 La reforma de 1994

El movimiento de las Cajas Populares transcurrió contracorriente pero logró desarrollarse y extenderse por toda la nación; sin embargo, en 1991 se reformó la Ley de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito (LOAAC), con la finalidad de dar cobertura legal a las Caja Populares. Al relevarse que las cajas populares carecían de un proyecto propio, fueron incapaces de consensar una posición única frente a la reforma legislativa, produciéndose el rompimiento de su unidad orgánica y, además se les impuso una figura jurídica de carácter mercantil: la Sociedad de Ahorro y Préstamo (SAP).

Se vivía una situación de incertidumbre, pues la nueva regulación contaba con un carácter altamente restrictivo en cuanto a los requisitos de registro, por lo que las cooperativas de ahorro y préstamo del país no pudieron cumplir con este trámite. De 200 solicitudes, sólo a 20 les otorgaron la autorización.

En este contexto se produjo la derogación de la Ley Cooperativa Cardenista de 1938 y su sustitución por una nueva Ley General de Sociedades Cooperativas (1994).

La reforma de la Ley Cooperativa Cardenista, que parecía intocable puesto que expresaba de forma nítida el contenido de las relaciones Estado-Sociedad Civil en que estaba basado el sistema de partido de Estado entonces dominante, fue producto de la imposibilidad misma que el Estado experimentó en términos de seguir soportando la enorme carga social que representaba tutelar indefinidamente los intereses del sector cooperativo y sostener a la ineficiente dirigencia política (Martínez, 2003).

La reforma de esta Ley, estableció la posibilidad de que las cooperativas pudieran dedicarse a cualquier actividad económica lícita, permitiendo el registro de las cooperativas de ahorro y préstamo, convirtiéndose prácticamente en el subsector con el mayor número de socios del cooperativismo mexicano y, libero al movimiento cooperativo de la tutela del Estado y lo puso a competir en el mercado abierto; sin embargo, no vino aparejada con una real libertad asociativa ni fue producto de un verdadero reconocimiento del cooperativismo como palanca de desarrollo económico y factor de integración social (Comisión de Fomento Cooperativo, 2006; Martínez, 2003).

En esta LGSC también se decretó la desaparición de la Dirección General de Fomento Cooperativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dejando como encargada del control estadístico de las cooperativas a la Secretaría de Desarrollo Social, ayudada de las Direcciones del Registro de la Propiedad y el Comercio de los estados de la República. Quedó en manos de las autoridades financieras la responsabilidad de elaborar y emitir las reglas administrativas a las que deberían sujetar sus operaciones financieras (Rojas, 2003).

“En estas circunstancias, buena parte del sector cooperativo de México, desde mediados de la década de los noventa, ha vivido enfrentando el trauma de no saber qué rumbo tomar y cómo sostenerse en el mercado sin la ayuda y orientación del aparato estatal, el cual cada vez más imbuido de la ideología neoliberal y tecnocrática en boga ha evidenciado una absoluta falta de sensibilidad en relación con este sector social y económico que, de la noche a la mañana, quedo literalmente abandonado a su suerte” (Martínez, 2003: 20).

3.3 Fomento cooperativo en el DF: una respuesta a la creciente marginalidad social

3.3.1 El diagnóstico

La creación de empresas cooperativas trae consigo hacer frente al Modelo Neoliberal, a la incapacidad del capitalismo de generar empleos, así como a la marginalidad que de este se desprende.

Las cooperativas permiten crear fuentes de trabajo formales y permanentes, además propician la creación de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas formales; de manera importante, también impulsan el desarrollo económico de la ciudad, estimulando la producción y el mercado interno. Asimismo, promueven un modelo de organización comunitaria y de corresponsabilidad ciudadana; y fomentan la cultura de respeto al medio ambiente, la equidad de género y la no discriminación.

3.3.2 La necesidad de la intervención del Estado: las políticas de Fomento: Marco Jurídico y Político para las cooperativas (en México y el DF).

En el año 2000 surge una Política Pública, misma que se sigue implementando hasta la fecha.

Su premisa: Fomentar el cooperativismo en la Ciudad de México. Lo que conlleva acciones de diversos tipos como son el promover el fortalecimiento y consolidación de las cooperativas ya existentes; impulsar la capacitación para la formación de nuevas cooperativas y, promover la adecuación de marco jurídico y normativo propicio para el desarrollo del cooperativismo en la Ciudad de México.

Para fomentar el cooperativismo, el Gobierno del DF parte de la Recomendación 193 de la Organización Internacional del Trabajo, dicha recomendación promueve las cooperativas. Esta recomendación surge de una reunión que se llevó a cabo en el año de 2002, de la cual se relatan a continuación algunos de los puntos más importantes (aciamericas, s/f):

- En Ginebra, el 3 de junio de 2002, se lleva a cabo la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en su nonagésima reunión.
- Dicha conferencia reconoce la importancia de las cooperativas para la creación de empleos, la movilización de recursos y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía; reconoce también que las cooperativas, en sus diversas formas, promueven la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social; y que la mundialización ha creado presiones, problemas, retos y oportunidades nuevos y diferentes para las cooperativas; y que se precisan formas más enérgicas de solidaridad humana en el plano nacional e internacional para facilitar una distribución más equitativa de los beneficios de la globalización.
- Se tomó en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.^a reunión (1998); y también de los derechos y principios contenidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso (1930); el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima, 1952); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958); el Convenio sobre la política de empleo (1964); el Convenio sobre la edad mínima (1973); el Convenio y la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975); el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (1975); la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias, 1984); la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (1998), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999);
- Asimismo, se recordó el principio contenido en la Declaración de Filadelfia, según el cual "el trabajo no es una mercancía"; y que el logro del trabajo decente para los trabajadores, dondequiera que se encuentren, es un objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo.
- Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la promoción de las cooperativas y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, la OIT adopta, con fecha veinte de junio de 2002, la

Recomendación 193, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002.

La recomendación 193 de la OIT, se conforma por cinco apartados: I. Ámbito de aplicación, definición y objetivos; II. Marco político y papel de los gobiernos; III. Aplicación de las políticas públicas de promoción de las cooperativas; IV. Papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones cooperativas, y relaciones entre ellas y; V. Cooperación Internacional.

El subtítulo que se refiere al Marco político y al papel de los gobiernos, es fundamentalmente el que compete al Gobierno del DF, pues lo ha tomado como referencia para plantear la política pública que impulsa el cooperativismo. Sus postulados son los siguientes (aciamericas, s/f; pp. 2-4):

3.3.2.1 Marco político y papel de los gobiernos

“6. Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Dentro de este contexto, los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos que se enuncian en el párrafo 3, con miras a:

- a) establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible;
- b) promover políticas destinadas a permitir la creación de reservas apropiadas, que en parte por lo menos podrían ser indivisibles, así como fondos de solidaridad en las cooperativas;
- c) prever la adopción de medidas de supervisión de las cooperativas acordes con su naturaleza y funciones, que respeten su autonomía y sean conformes con la legislación y la práctica nacionales y no menos favorables que las medidas aplicables a otras formas de empresa y de organización social;

d) facilitar la adhesión de las cooperativas a estructuras cooperativas que respondan a las necesidades de los socios, y

e) alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y autogestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían.

7. 1) La promoción de las cooperativas, guiada por los valores y principios enunciados en el párrafo 3, debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional.

2) Las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas de apoyo podrían incluir, entre otras y en la medida de lo posible, ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas y disposiciones especiales en materia de compras del sector público.

3) Debería prestarse especial atención al incremento de la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo en todos los niveles, en particular en los de gestión y dirección.

8. 1) Las políticas nacionales deberían, especialmente:

a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;

b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas;

c) promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades;

d) promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas, incluido el acceso a la información pertinente;

e) desarrollar las competencias técnicas y profesionales, las capacidades empresariales y de gestión, el conocimiento del potencial económico, y las competencias generales en materia de política económica y social de los socios, de los trabajadores y de los administradores, y mejorar su acceso a las tecnologías de la información y la comunicación;

f) promover la educación y la formación en materia de principios y prácticas cooperativas en todos los niveles apropiados de los sistemas nacionales de enseñanza y formación y en la sociedad en general;

g) promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo;

h) proporcionar formación y otras formas de asistencia para mejorar el nivel de productividad y de competitividad de las cooperativas y la calidad de los bienes y servicios que producen;

i) facilitar el acceso de las cooperativas al crédito;

j) facilitar el acceso de las cooperativas a los mercados;

k) promover la difusión de la información sobre las cooperativas, y

l) tratar de mejorar las estadísticas nacionales sobre las cooperativas, con miras a su uso en la formulación y aplicación de políticas de desarrollo.

2) Estas políticas deberían:

a) descentralizar hacia los niveles regional y local, cuando proceda, la formulación y aplicación de políticas y disposiciones legales sobre las cooperativas;

b) definir las obligaciones jurídicas de las cooperativas en ámbitos tales como el registro, las auditorías financieras y sociales y el otorgamiento de licencias, y

c) promover en las cooperativas las prácticas óptimas de administración empresarial.

9. Los gobiernos deberían promover el importante papel que las cooperativas desempeñan en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como "economía informal") en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica".

3.3.3 La Legislación de Fomento Cooperativo para el DF

El gobierno del DF se basó en el siguiente marco legal, con la finalidad de impulsar el cooperativismo con toda la legalidad que dichos actos merecen:

1. Ley de fomento cooperativo del DF (2006).
2. Reglamento de la Ley (2008).
3. Programa General de Fomento Cooperativo (presupuesto) (2010).
4. Ley de adquisiciones del DF y lineamientos (modificada).
5. Código financiero (propuesta de modificación para la reducción de impuestos locales).
6. Convenios (delegaciones y Asamblea Legislativa).

3.3.3.1 Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal

El 20 de enero de 2006 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal. En su Capítulo Primero se encuentra la definición de Fomento cooperativo que se entiende como "el conjunto de normas jurídicas y acciones del Gobierno del Distrito Federal, para la organización, expansión y desarrollo del sector y movimiento cooperativo" (Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, 2006: pp. 1-2).

Entre las obligaciones del Gobierno del D.F., destacan:

I. Apoyo a la organización, constitución, registro, desarrollo e integración de las propias Sociedades Cooperativas y a la organización social del trabajo, como medios de generación de empleos y redistribución del ingreso;

II. Promoción de la economía cooperativista en la producción, distribución y comercialización de los bienes y servicios que generan y que son socialmente necesarios;

III. Otorgamiento de mecanismos que aseguren la igualdad entre sectores y clases sociales, por lo que se prohíbe solicitar a los organismos del sector social mayores requisitos que los exigidos a otras entidades económicas para el concurso u otorgamiento de créditos o cualquier otro contrato con cualquier organismo de la Administración Pública del Distrito Federal;

IV. El Gobierno del Distrito Federal procurara proveerse de los bienes y servicios que produzcan las sociedades cooperativas, siempre y cuando cumplan con lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal.

V. Acceso a estímulos e incentivos para la integración de las Sociedades Cooperativas, entre otras acciones, mediante apoyos fiscales y de simplificación administrativa;

VI. Fortalecer entre la población la comercialización, consumo y disfrute de los bienes y servicios producidos por las cooperativas;

VII. Participación del sector cooperativo en el sistema de planeación democrática y en los Consejos de Fomento Económico y Social y demás que establezcan las Leyes del Distrito Federal;

VIII. Impulsar la educación, capacitación y en general la cultura cooperativa y la participación de la población en la promoción, divulgación y financiamiento de proyectos cooperativos, de tal manera que se impulse la cultura del ahorro, mediante cajas populares y las cooperativas de ahorro y préstamo;

IX. Garantizar el respeto por la organización social para el trabajo y hacer efectiva la participación de la población en el sector social de la economía;

- X. Difusión de la cultura cooperativista, basada en la organización social, autogestiva y democrática del trabajo;
- XI. Apoyar a las Sociedades Cooperativas con planes y programas de financiamiento para proyectos productivos; y,
- XII. Los demás que establezcan las Leyes.

3.3.3.2 Reglamento de la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal

El 09 de Junio del 2008 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Reglamento de la Ley de Fomento Cooperativo para el DF.

En este Reglamento se encuentran las atribuciones que les corresponden a las autoridades competentes para llevar a cabo las acciones de Fomento cooperativo. Las autoridades competentes son: el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Finanzas y las Delegaciones Políticas, a través de la creación de una Dirección de Fomento Cooperativo Delegacional.

Artículo 5. Atribuciones del Jefe de Gobierno.

- I. Aprobar el Programa General, con base en la propuesta que le presente la Secretaría;
- II. Dictar las normas y disposiciones generales en materia de fomento cooperativo y economía social;
- III. Emitir las declaratorias de exención de contribuciones a las Sociedades Cooperativas, a excepción de las expresamente señaladas;
- IV. Celebrar con las autoridades competentes los convenios para acceder al uso de los tiempos de transmisión que por ley le corresponden al Estado en radio y televisión, a fin de transmitir mensajes y programas de fomento cooperativo en el Distrito Federal;

V. Suscribir con las instancias de gobierno federal o estatal y con instituciones públicas y privadas del país o del extranjero, los convenios necesarios para lograr los fines de la Ley y el presente Reglamento;

VI. Las conferidas al Presidente del Consejo; y

VII. Las demás disposiciones que le sean atribuidas en materia de fomento cooperativo.

Artículo 6. Atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

I. Proponer al Jefe de Gobierno el Programa General, así como los proyectos de modificación o creación de normas y disposiciones generales en materia de fomento cooperativo;

II. Coordinar acciones de apoyo para el fortalecimiento del sistema, sector y movimiento cooperativo del Distrito Federal;

III. Considerar las recomendaciones y propuestas que apruebe el Consejo en relación con los Programas, Políticas y Acciones de Fomento Cooperativo que se deriven de la aplicación de la Ley y de este Reglamento;

IV. Planear y organizar los programas y actividades relacionados con fomento cooperativo;

V. Dirigir, ejecutar, supervisar y difundir el Programa General, una vez aprobado por el Jefe de Gobierno, así como las demás acciones que acuerde con él para tal efecto;

VI. Formular, difundir y ejecutar las políticas y programas de fomento cooperativo que sean de su competencia;

VII. Formular y gestionar medidas y acciones de apoyo administrativo, jurídico, financiero, social y laboral para el fomento cooperativo;

VIII. Coadyuvar en el establecimiento de relaciones con las instituciones, agrupaciones y grupos sociales del Distrito Federal interesados en la materia cooperativa;

IX. Mantener relaciones de coordinación con autoridades federales y de las entidades federativas vinculadas con Programas de Fomento Cooperativo, con la intervención que corresponda a la Secretaría de Gobierno;

X. Proponer la firma de convenios de capacitación y formación cooperativa y de intercambio en materia de fomento cooperativo en el Distrito Federal, así como la educación en economía social y solidaria, preferentemente con los organismos de integración y asistencia técnica del cooperativismo;

XI. Promover la investigación sobre la problemática en el ámbito cooperativo en el Distrito Federal;

XII. Proponer, en coordinación con la Oficialía Mayor, los Lineamientos Generales para la instrumentación, al interior de la Administración Pública, de programas de aprovisionamiento de bienes y servicios producidos u ofrecidos por las cooperativas;

XIII. Integrar el archivo documental y estadístico sobre temas relacionados con el cooperativismo;

XIV. Elaborar el Padrón, así como llevar un registro actualizado de los programas aprobados e instrumentados en materia de fomento cooperativo;

XV. Brindar asesoría, capacitación y adiestramiento para la constitución, consolidación, administración y desarrollo de las Sociedades Cooperativas, así como para la producción, comercialización y consumo de bienes y servicios;

XVI. Promover y, en su caso, organizar cursos, seminarios y, en general, toda clase de eventos de formación y capacitación para las cooperativas y organismos cooperativos;

XVII. Difundir con organismos públicos y privados, estudios y documentos en materia cooperativa; y

XVIII. Las demás disposiciones que le sean atribuidas en materia de fomento cooperativo.

Artículo 7. Atribuciones de la Secretaría de Desarrollo Social.

- I. Fomentar la expansión del sector cooperativo para que éste pueda responder a las necesidades de la sociedad;
- II. Establecer programas de desarrollo social, a través de los cuales se puedan potenciar las actividades de las sociedades cooperativas en el ámbito territorial donde actúan para generar polos regionales de desarrollo;
- III. Vincular y armonizar sus programas de desarrollo social con el Programa General y las Acciones de Fomento Cooperativo llevadas a cabo por la Secretaría;
- IV. Coadyuvar con la Secretaría en la difusión de programas, políticas y principios del cooperativismo;
- V. Convenir con la Secretaria acciones para la difusión y educación en economía social y cooperativa;
- VI. Promover la organización cooperativa en los barrios, colonias, unidades habitacionales, pueblos originarios y comunidades del Distrito Federal;
- VII. Promover la transformación de actividades marginales de la economía informal hacia grupos productivos organizados; y
- VIII. Las demás disposiciones que le sean atribuidas en materia de fomento cooperativo.

Artículo 8. Atribuciones de la Secretaría de Desarrollo Económico.

- I. Ejecutar los apoyos económicos que el Gobierno del Distrito Federal otorgue a las empresas sociales, a las microempresas y a los sectores empresariales, así como los financiamientos y prerrogativas a través del Fondo de Desarrollo Social;
- II. Vincular y armonizar sus programas de desarrollo económico con el Programa General y las Acciones de Fomento Cooperativo instrumentadas por la Secretaría;

III. Planear y ejecutar apoyos económicos a las cooperativas y organismos cooperativos, en el marco de los programas de desarrollo económico que se establezcan, con la opinión y apoyo de la Secretaría;

IV. Promover el financiamiento ante las instancias públicas y privadas correspondientes para la producción, comercialización e inversión;

V. Destinar financiamientos a proyectos económicos de las cooperativas y organismos cooperativos, a través del Fondo de Desarrollo Social o cualquier otro mecanismo económico constituido para tal efecto;

VI. Convenir servicios de investigación, asesoría y dictamen en materia económica con las cooperativas y organismos cooperativos;

VII. Coadyuvar en la gestión de financiamientos públicos o privados en beneficio de las cooperativas para la producción y comercialización de sus productos y servicios;

VIII. Organizar ferias de exposición y venta de productos y servicios de las cooperativas del Distrito Federal;

IX. Facilitar la infraestructura y asistencia técnica para encuentros de integración e intercambio cooperativos;

X. Fomentar entre la población la adquisición de bienes y servicios que ofrezcan las cooperativas del Distrito Federal;

XI. Impulsar y fortalecer el desarrollo de las cooperativas de ahorro y préstamo popular y de las cooperativas en el ámbito rural;

XII. Apoyar servicios de investigación y asesoría en materia de gestión cooperativa, administrativa y tecnológica; y

XIII. Las demás disposiciones que le sean atribuidas en materia de fomento cooperativo.

Artículo 9. Atribuciones de la Secretaría de Finanzas.

- I. Establecer y ejecutar, con la opinión y apoyo de la Secretaría, las políticas y acciones de estímulos fiscales para las cooperativas, con arreglo a la Ley y demás disposiciones aplicables;
- II. Determinar, para cada ejercicio presupuestal, los apoyos e incentivos fiscales previstos en la Ley;
- III. Coordinarse con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal y con los Colegios de Notarios y de Corredores Públicos del Distrito Federal, a efecto de acordar la reducción de aranceles y las acciones de auxilio notariales que beneficien al Sector Cooperativo; y.
- IV. Las demás que señale la Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 10. Atribuciones de las Delegaciones.

- I. Participar en la elaboración y ejecución de los Programas y Acciones de Fomento Cooperativo de su demarcación;
- II. Planear y ejecutar en sus respectivas demarcaciones, en coordinación con las Secretarías, los Programas y Acciones de Fomento Cooperativo que sean de su competencia;
- III. Promover la constitución de un Consejo Consultivo Delegacional de Fomento Cooperativo, como instancia de consulta y promoción del cooperativismo en cada demarcación;
- IV. Promover la concertación, con otras instancias de Gobierno y con los sectores social y privado, para impulsar el desarrollo cooperativo en la delegación; y
 - I. Simplificar, en el marco de sus atribuciones, los trámites administrativos para la constitución, funcionamiento, verificación y desarrollo de las empresas cooperativas del Distrito Federal.

3.3.3.2.1 Convenio entre las Delegaciones del DF y la Asamblea Legislativa

Las 16 Delegaciones firmaron un convenio con la Asamblea Legislativa, en Marzo del 2010, donde se establecieron acuerdos de colaboración para coordinar políticas de Fomento Cooperativo en la ciudad, con la finalidad de (Miròn, s/f):

- Considerar a las cooperativas como proveedores de las delegaciones.
- Apoyar para la creación y desarrollo de proyectos productivos que surjan del programa.
- Asesorar jurídica y administrativamente a las cooperativas existentes y las nuevas surgidas del programa, tanto en la constitución como en los trámites.
- Usar instalaciones y equipo de la delegación para la difusión del programa y celebración de los cursos, las ferias y otros eventos.
- Apoyar para la gestión de créditos y financiamientos locales.

Establecer redes de mercado cooperativo en el Distrito Federal.

3.3.3.3 Acciones y resultados preliminares del fomento cooperativo (Mirón, s/f)

* La inversión central ha sido la canalización a la capacitación, en el marco del Servicio Nacional de Empleo, básicamente mediante el uso de los recursos locales correspondientes. Se han invertido 10 millones de pesos en promedio por año.

* Canalización de los Proyectos para ser financiados cuando ya operan para una segunda y tercera etapa (actualmente representa menos del 10% del total de la maquinaria y equipo de la Qué Buena Puntada).

* Desde el 2007 a la fecha la Asamblea Legislativa no ha asignado recursos específicos para operar un Programa General de Fomento Cooperativo en el DF.

Acciones concretas

- I. Capacitación para la formación de cooperativas, dirigida a desempleados interesados en establecer su propia fuente de empleo e ingreso. Actualmente casi 20 mil personas capacitadas.
- II. Asesoría Técnica para la constitución de una cooperativa. Más de 1000 asesorías por año.
- III. Seguimiento a cooperativas para concretar la proveeduría al Gobierno del Distrito Federal: Qué buena puntada, ciclotaxis y vagoneros.
- IV. Seguimiento del programa “Qué buena puntada”.
- V. Apoyo a la Oficialía mayor para el registro de cooperativas como proveedoras del Gobierno del Distrito Federal.
- VI. Organización de ferias cooperativas en espacios públicos.
- VII. Integración de redes de comercialización y cadenas de producción.
- VIII. Impulso al establecimiento de centros cooperativos de capacitación y comercialización.
- IX. Difusión de la Ley de Fomento Cooperativo en los estados de la República mediante foros.
- X. Impulso a la creación de consejos consultivos de fomento cooperativo delegacionales.
- XI. Impulso a la creación de empresas formales.

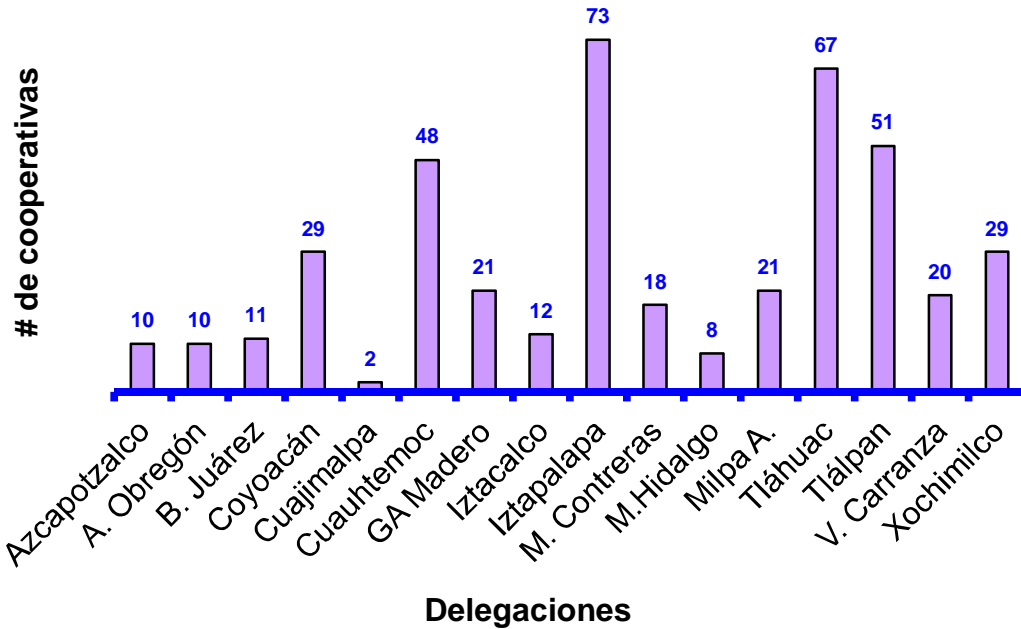
Desde la implementación del Programa de Fomento Cooperativo a la fecha, se han logrado incrementar las cooperativas un 300%. En total se constituyeron 427 cooperativas de diversos giros. Los diferentes giros son los siguientes (Mirón, s/f):

1. Culturales
2. Costura
3. Ahorro y préstamo
4. Alimentos
5. Asesoría y capacitación
6. Estética y artículos de belleza
7. Imprenta, publicidad y serigrafía

8. Construcción y mantenimiento
9. Industria metal mecánica (paileros)
10. Agua: purificación, distribución y almacenamiento
11. Artículos de piel
12. Llantas
13. Cómputo: mantenimiento, comercialización
14. Fabricación y distribución de muebles
15. Artesanías
16. Bisutería
17. Plantas y flores
18. Transporte (pasajeros, fletes)
19. Ecoturismo
20. Abasto
21. Reciclado
22. Bebidas, refrescos
23. Agropecuarios
24. Servicios profesionales: médicos, de salud alternativa, consultoría ambiental, etc.
25. Productos químicos
26. Medios de comunicación: periodismo, radio, editoriales.
27. Servicios de guardería
28. Comercialización
29. Consumo

El número de cooperativas constituidas en cada Delegación del Distrito Federal se muestra en la gráfica de abajo (Mirón, s/f):

Distribución de cooperativas por Delegación



3.3.4 Programa Qué buena Puntada

Este programa inicio en el año 2007, con el objetivo de que cooperativas de la ciudad participaran, elaborando uniformes para la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, mismo que serían entregados a los alumnos de las escuelas públicas de DF.

El programa fue diseñado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. En primera instancia se llevó a cabo un diagnóstico, el cual mostró que en el Distrito Federal existían pocas cooperativas, así como micro y pequeñas empresas debidamente formalizadas que se dedicaban a la costura.

De esta manera, se les hace una invitación, mediante una convocatoria pública dirigida a costureras(os) con experiencia y maquinaria propia, interesadas(os) en participar en un proceso de capacitación e integración productiva.

3.3.4.1 Características de los participantes

En el primer año, es decir, en el 2007, acudieron más de 800 personas, de ellas el 75% eran mujeres que contaban con maquinas y locales propios, principalmente ubicados al interior de sus domicilios, que funcionan como talleres familiares de entre dos y diez personas. El nivel de escolaridad promedio es de primaria.

Existían talleres que contaban con un registro en la Secretaría de Hacienda, sin embargo, la mayoría de ellos no estaba legalmente constituidos ni registrados. La razón principal es que su producción, obtenida mediante intermediarios, a penas daba para cubrir los propios gastos, lo que les generaba un empleo precario de menos de un salario mínimo mensual.

Poco más del 65% de las mujeres que participaron, son madres solteras, mujeres divorciadas y viudas. Un 40% de ellas tiene más de 50 años de edad. En general son jefas de familia y no cuentan con otras fuentes de ingreso mas que el de la costura.

También participa un porcentaje importante de adultos mayores y un porcentaje pequeño de personas con algún tipo de discapacidad.

Sus talleres cuentan con equipo y maquinaria de tipo casero y semi-industrial, por lo que tienen una capacidad de producción muy limitada, aunado a que en algunos talleres se trabaja de manera individual. El número de máquinas y equipo registrado ascendió a más de 800 máquinas.

Otra característica de los talleres es que se encuentran ubicados en las zonas más marginadas de la Ciudad de México

3.3.4.2 Elementos para la integración

Conforme al perfil de la población participante en el programa, se diseñó un proceso de capacitación con dos temas centrales:

1. La organización de la producción en cooperativas

2. La especialización técnica sobre el corte y confección de uniformes.

Sabiendo que la autonomía y el autogobierno son condiciones básicas para el desarrollo cooperativo, se promovió que cada cooperativa contara con órganos de dirección, denominados Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, donde está representada la población de las 16 delegaciones.

Este proceso de integración, elevó la productividad en más de un 200%. Lo que significa que si un taller de manera individual producía 5 prendas de manera organizada, ahora produce en promedio 10 prendas con las mismas horas de producción.

De igual forma, el ingreso por taller se ha incrementado entre un 250% a un 350%. En promedio se pueden alcanzar hasta 5 salarios mínimos en etapa de producción.

3.3.4.3 Tipo de producción

Además de la elaboración de uniformes escolares para el Gobierno del Distrito Federal, las cooperativas trabajan para desarrollar el abasto de otros organismos públicos y privados, entre ellos:

- ◆ Uniformes para distintas corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del DF.
- ◆ Uniformes para personal de la Secretaría de Salud.
- ◆ Uniformes para el personal que labora en las tiendas Aurrera Express y grupo Wal Mart en el DF.
- ◆ Desarrollo de productos para Inditex (Zara).
- ◆ Desarrollo de productos para la Cooperativa de Trabajadores Pascual.
- ◆ Sombreros Tardán
- ◆ Entre otros.

3.3.5 Resultados del programa

Año 2007

A raíz del amplio proceso de capacitación y organización, los talleres familiares se integraron en estructuras de producción para abastecer 700 mil prendas. En el mismo año, se constituyeron cuatro cooperativas integradoras que aglutinaban a 200 talleres de costura de las 16 delegaciones. Participaron aproximadamente 750 personas de manera directa y 500 de manera indirecta.

Cada cooperativa integradora cuenta con un almacén de corte, distribución y acopio de la producción de los talleres familiares.

El almacén de la cooperativa Creaciones del Sureste se ubica en Iztapalapa, y atiende a 32 talleres, alrededor de 4 a 10 personas cada uno.

Año 2008

Se elaboraron casi 400 mil prendas escolares, participando once cooperativas, 900 socios pertenecientes a aproximadamente 300 talleres.

Año 2009

Las cooperativas se reorganizaron territorialmente, por lo que actualmente participan nueve cooperativas legalmente constituidas con 1,100 socios y aproximadamente 300 talleres familiares. Lograron producirse 200 mil prendas.

Año 2011

Las cooperativas produjeron cerca de 2 millones de prendas, las cuales fueron vendidas al Gobierno del Distrito Federal.

La capacidad de producción actual de las cooperativas, con la integración productiva y la experiencia acumulada, varía según el número de socios y de la maquinaria con que cuenta cada una.

La Secretaría de Trabajo continúa acompañando la consolidación de estas empresas.

Actualmente, son 6 cooperativas las que permanecen operando y casi 650 socios, se obtiene una producción de aproximadamente 80 mil prendas semanales. Inicialmente se tenía una capacidad de producción de 8 prendas por persona por día, ahora se llega a una capacidad de 14 prendas por persona por día.

El cuadro de abajo muestra la distribución de las cooperativas de costura y su participación en los procesos productivos desde el año 2007 al 2011. En total en cinco años se han elaborado 1,765,720 uniformes escolares para primaria y secundaria (Mirón, s/f).

COOPERATIVA	2007	2008	2009	2010	2011	Total por cooperativa
Realidad y progreso	275 374					275 374
BJ IZCOVEC	93 192					93 192
Creaciones del sureste	173 874	53 134		27 104	73 420	327 532
Nuevo impulso	103 560		22 500	12 320	73 420	211 800
Safiro		32 472	22 500			54 972
Ollintzin		27 674	22 500	19 712	73 420	143 306
Socotextla		29 520				29 520
Esfuerzo compartido		43 910	22 500			66 410
Roxana		24 722				24 722
Ixqui nitla		32 472	22 500	14 784		69 759
19 de septiembre		25 830				25 830
Cuentzin		49 814	22 500	24 640	73 420	170374
Nic ithzomas		27 674	22 500	24 640	73 420	148 234
Quetzal		28 782	22 500			51 282
Huitzillin					73 420	73 420
Producción total (pzas.)	646 000	376 000	180 000	123 200	440 520	1 765 720

Abajo se muestran las seis cooperativas que actualmente participan en el Programa ¡Qué buena puntada!, con el número de socios que están constituidas, así como el total de talleres que las conforman (Mirón, s/f):

COOPERATIVA	SOCI@S
Cuentzin	150
Nic Ithzomas	100
Ollintzin	63
Nuevo Impulso	67
Creaciones del Sureste	181
Huitzillin	72
TOTAL	633

COOPERATIVA	TALLERES
Cuentzin	30
Nic Ithzomas	32
Ollintzin	24
Nuevo Impulso	27
Creaciones del Sureste	40
Huitzillin	15
TOTAL	171

La maquinaria con que cuentan las seis cooperativas es diversa, cada cooperativa tiene diferente maquinaria, el cuadro de abajo especifica el tipo y el número de máquinas con las que actualmente cuentan las seis cooperativas (Mirón, s/f):

COOPERATIVAS	MAQUINARIA EN TALLERES														Etiquetadora	TOTAL
	OVER	RECTA	COLLA. RETERA	BOTÓN	OJAL	DOBLADILLADORA	CORTADORA	RESORTERA	PLANCHA MANUAL	PLANCHA INDUSTRIAL	BORDADORA	FUSIONADORA	ZIGZAG	MESA DE CORTE		
CREACIONES DEL SURESTE	92	126	19	18	18	9	3	0	0	0	0	0	0	3	1	289
OLLINTZIN	44	63	15	5	7	4	7	1	12	3	0	0	0	1	0	162
HUITZILLIN	38	50	14	4	4	5	1	0	0	0	0	0	0	2	0	118
CUENTZIN	66	114	15	8	8	9	6	4	13	8	0	2	1	5	0	259
NIC IHTZOMAS	45	69	14	11	11	1	3	8	0	0	0	0	0	2	0	164
NUEVO IMPULSO	40	56	6	2	4	0	8	5	28	1	2	0	3	2	0	157
TOTAL	325	478	83	48	52	28	28	18	53	12	2	2	4	15	0	1,148

3.3.6 Estrategias del Gobierno para impulsar el programa QBP

El esquema de organización implica:

- La gestión conjunta de las cooperativas
- La compactación de la oferta
- La compactación en la compra de insumos para alcanzar mejores precios
- La integración de la cadena de producción (puesto que los talleres tienen diferentes niveles de desarrollo tecnológico).

Es difícil creer que los pequeños talleres que conforman las cooperativas sean capaces de elaborar cantidades gigantes de prendas para el gobierno del DF, pero para lograr esto necesitó integrar a las cooperativas mediante la capacitación y el seguimiento, en un proceso de producción industrial, que implica modificar la lógica de la producción, es decir, la organización técnica de los talleres de costura en una misma lógica de producción según sus capacidades, su maquinaria y el número de operarios.

Un programa de esta naturaleza, requiere una metodología especial, así el Gobierno del DF toma la iniciativa e impulsa un modelo de desarrollo regional basado en la potencialidades de la población por colonia, barrio y delegación; con la finalidad también de influir en los procesos de generación y distribución equitativa de la riqueza.

Con la finalidad de crear cuadros organizadores de empresas colectivas para dicho programa, se utilizó una técnica llamada “**Metodología de Capacitación Masiva**”, conocida también como la Metodología de los Laboratorios Organizacionales (LO). Esta metodología fue creada por el brasileño Clodomir Santos de Moraes, y ha sido reconocida por los resultados alcanzados desde hace más de dos décadas en varios países de América Latina y Europa.

Una vez que se contempló el uso de esta metodología, se inicia un proceso de capacitación intensiva, el cual tiene un alto contenido motivacional, que pretende lograr que la gente recupere el respeto por sí misma y el empoderamiento colectivo. Lo que sirve de base para el descubrimiento de vocaciones y potencialidades a nivel personal y comunitario.

De igual forma, la metodología pretende modificar el modelo mental del individuo, es decir, se les capacita para que ya no conciben el proceso de producción sólo de forma individualizada, sino que pasen a la producción colectiva. Haciéndoles notar que es indispensable que actúen como un ente organizado, que será dueño de los medios de producción y que, además, controlará e integrará el proceso productivo.

Esta metodología de capacitación, favorece al empoderamiento organizacional necesario para romper “los techos sociales” generados por las asimetrías sociales, ya que permite que se desencadenen “sinergias locales que incorporan nuevos actores económicos en el mercado, mejorar las oportunidades de empleo e ingreso, y abren perspectivas de desarrollo local y general condiciones para la incorporación de la comunidad a redes de cooperación y confianza, base del capital social” (Sobrado, 2008, citado en Fomento Cooperativo).

En la capacitación se les habló sobre la autonomía, la cual queda conceptualizada como el derecho de cada individuo a inventar su propio futuro, y esta autonomía se ejerce en cuatro esferas:

1. La política (propiedad y control)
2. La cultural (alfabetización y medios de comunicación)
3. La organizativa (alfabetización de la gestión)
4. La económica (auto dependencia)

BALANCE

En el presente capítulo conocimos un poco más sobre el cooperativismo en México, sabemos que las cooperativas son una forma de organización social muy antigua y que en nuestros días está tomando un fuerte impulso.

En el año de 1873 surge la primera cooperativa que tenía como giro la sastrería. A partir de esta, los sectores sociales reconocieron las virtudes del cooperativismo y se dio una fuerte promoción a las cooperativas. Tan fuerte fue el apogeo que en 1889 se reglamenta el funcionamiento de cooperativas en el Código de comercio, bajo el régimen de Porfirio Díaz. Lamentablemente, frente al fracaso de Francisco I. Madero después de la Revolución en 1910, ya no se le dio continuidad a la organización cooperativa que se había impulsado. Pese a las adversidades, en el año de 1927 se aprobó la primera Ley General de Sociedades Cooperativas, que posteriormente se modificó en 1933, tras la fuerte consolidación del cooperativismo en los años 30`s, ya que se miraba como un elemento básico del desarrollo social e industrial en México.

Cabe destacar, que el periodo de mayor importancia para las empresas cooperativas es el del sexenio del Presidente Lázaro Cárdenas, ya que se promulgaron las primeras leyes cooperativas, y por una estrategia de estado se vio fuertemente impulsado y apoyado este sector. Fue tan fuerte esta alianza que se promovió nuevamente en 1938 una tercera Ley General de Sociedades Cooperativas, que obviamente aún tenía sus desventajas.

Los años 80`s, trajeron el más fuerte abandono del cooperativismo, pues inicia el periodo neoliberal; fue un momento de mucha incertidumbre, tanto que el sector cooperativista estuvo a punto de desaparecer. Pero una nueva luz vino a aparecer, con la reforma de Ley General de Sociedades Cooperativas promovida por Cárdenas; dicha ley estableció que las cooperativas pudieran dedicarse a cualquier giro lícito, permitió las cooperativas de ahorro y préstamo, no obstante, no trajo un verdadero reconocimiento del cooperativismo como elemento de desarrollo económico y social.

Actualmente, la creación de la Ley del Fomento Cooperativo en el DF impulsada por el gobierno local, ha traído buenos resultados para el DF, especialmente con la creación de nuevas cooperativas constituidas formalmente, las cuales son proveedoras del gobierno

del Distrito Federal, y las cuales forman parte de programas de apoyo, que ofrecen cursos de capacitación, apoyo económico para mejorar las condiciones de su lugar de trabajo y producción a gran escala que cubre hasta el 50% de su ingreso anual. El programa Qué buena puntada, es uno de esos proyectos, mismo que impulsa la formación de cooperativas en el DF, en este caso son cooperativas de costura que se dedican a elaborar uniformes, los cuales el gobierno entrega gratuitamente a las escuelas públicas. Este programa surgió en el 2007 y, su principal objetivo en sus inicios era reconocer los talleres de costura que no estaban formalmente constituidos para brindarles la oportunidad de formar una cooperativa y proveer de trabajo a las personas, incluso las que estaban desempleadas. La convocatoria tenía como requisitos que se tuviera un lugar de trabajo, que supieran leer y escribir y que contaran con una máquina de coser y conocimientos básicos de costura. Hasta la fecha, el programa sigue funcionando; los pedidos del gobierno comienzan aproximadamente en el mes de mayo, donde el trabajo dura de dos a tres meses.

Este capítulo además, nos muestra la historia del cooperativismo aquí en México, así como la historia y los obstáculos por los cuales han tenido que pasar las cooperativas en este país; así como de los apoyos estatales de los que se han valido. Dichas experiencias nos permiten ubicar a Creaciones del Sureste frente a una posición “beneficiada”, estando apoyada por una política pública de Fomento Cooperativo, regida por la STyFE. La pregunta sería, ¿este apoyo sólo fomenta la creación de empresas cooperativas o va más allá?, es decir, si fomenta una identidad cooperativa en los trabajadores que les permita erradicar el individualismo típico de esta sociedad y; la identidad cooperativa sería lo único que hay que fomentar?. Pues no basta sólo una cultura cooperativista para que una cooperativa pueda funcionar, sino capacitación teórica, administrativa, contable, así también de relaciones interpersonales.

CAPÍTULO 4

MÉTODO

4.1 Justificación

La clave para que las organizaciones funcionen adecuadamente reside en humanizar el entorno de trabajo prestando atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de la calidad de vida (Salvador, citado en Mañas, 2007); el empleado es una pieza fundamental dentro de la organización y es necesario prestar atención en las variables psicológicas y sociales que influyen en él. Una de ellas y que actualmente ha adquirido cada vez más fuerza es el Compromiso Organizacional.

La iniciativa de desarrollar esta investigación surge de la idea que se tiene acerca de la posible influencia del Compromiso Organizacional en el comportamiento solidario-recíproco, el cual es clave en el funcionamiento de las empresas sociales, en particular de las cooperativas. Partiendo de la idea de que el compromiso organizacional tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización (Betanzos, 2007).

Es evidente que pertenecer a una empresa cooperativa supone un compromiso, tanto individual como colectivo, e impone como resultado la construcción de nuevas prácticas sociales que apuntan a desarrollar condiciones que refuerzan la dignidad humana y valores solidarios.

Por ello, el objetivo primordial, es elaborar un instrumento de medición que nos permita conocer si en la Cooperativa Creaciones del Sureste, realmente existe un comportamiento solidario-recíproco. Posteriormente, se analizará el tipo de compromiso organizacional que poseen los miembros de la cooperativa; por último, se pretende conocer si éste compromiso tiene influencia sobre las prácticas de solidaridad-reciprocidad que, en teoría, tienen que formar parte de las relaciones cotidianas de estos trabajadores.

Considero que este estudio permitirá contar con un amplio conocimiento de los individuos, para crear herramientas útiles mediante la cuales el personal pueda llegar a comprometerse mejor y por lo tanto, a establecer relaciones horizontales, de igualdad, así como de reciprocidad.

4.2 Pregunta de investigación

Varias preguntas motivaron el desarrollo del presente estudio:

¿Se podría medir el comportamiento solidario-recíproco de los trabajadores?, ¿Realmente existe Solidaridad y Reciprocidad en la Cooperativa Creaciones del Sureste, una organización social?; ¿Influye el Compromiso Organizacional en las prácticas solidarias-recíprocas desarrolladas por los trabajadores o a la inversa?; ¿Qué tipo de Compromiso Organizacional predomina en la cooperativa? ¿Cuál es el perfil de los empleados mejor comprometidos y de los que menos lo están?

4.3 Objetivo de investigación

Objetivo general:

- ✓ Determinar el grado de compromiso organizacional, solidaridad y reciprocidad que prevalece en los trabajadores de Creaciones del Sureste, así mismo establecer cuál es el perfil de los empleados mayormente comprometidos y los que muestran mayores niveles de solidaridad y comportamiento recíproco. Finalmente, comprobar si existe correlación entre las variables de interés.

Objetivos específicos:

- ✓ Construir un cuestionario mediante la técnica de Redes Semánticas propuesta por Isabel Reyes (1993) que nos permita medir el comportamiento Solidario-Recíproco de los trabajadores de Cooperativa Creaciones del Sureste para, posteriormente, determinar mediante un estudio correlacional, la posible relación entre Compromiso Organizacional y la Solidaridad-Reciprocidad.
- ✓ Determinar la consistencia interna del instrumento de solidaridad-reciprocidad creado.
- ✓ Establecer el grado en que los empleados se relacionan con Solidaridad y Reciprocidad.
- ✓ Establecer de qué manera están más comprometidos los trabajadores, (Compromiso Afectivo, Normativo o de Continuidad).

- ✓ Determinar si existe una influencia de las variables sociodemográficas en el nivel de Compromiso y la solidaridad-reciprocidad.
- ✓ Establecer cuáles son las variables sociodemográficas que influyen en el nivel de Compromiso organizacional y la Solidaridad-Reciprocidad.

4.4 Hipótesis

Hipótesis que se pretenden comprobar con los resultados del análisis estadístico:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y la Solidaridad-Reciprocidad.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y la Solidaridad-Reciprocidad.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y las variables clasificatorias.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y las variables clasificatorias.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Solidaridad-Reciprocidad y las variables clasificatorias.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre Solidaridad-Reciprocidad y las variables clasificatorias.

Hipótesis que se pretenden comprobar mediante los resultados cualitativos de la información obtenida en las asambleas:

Los trabajadores de Creaciones del Sureste muestran altos niveles de solidaridad y reciprocidad entre compañeros puesto que son una organización cooperativa.

El compromiso de tipo afectivo será el que predomine por sobre el compromiso de tipo normativo y de continuidad.

4.5 Variables

- Solidaridad- Reciprocidad
- Compromiso organizacional en sus tres dimensiones (Meyer y Allen, 1991):
 - 1) Afectivo
 - 2) Normativo
 - 3) De continuidad
- Variables sociodemográficas:

-Nombre de la cooperativa

-Edad en años cumplidos

-Nombre del puesto

-Antigüedad en la cooperativa

-Actividad remunerada o no

-Sexo

-Estado civil

-Nivel educativo

Definición conceptual de variables

Solidaridad

- Relación horizontal entre personas que constituyen un grupo, una asociación o una comunidad... en condiciones de igualdad. [Donde] la fuerza o intensidad de la cohesión mutua ha de ser mayor al simple reconocimiento de la común pertenencia a una colectividad... un vínculo especialmente comprometido, decidido, que permanece en el tiempo y que obliga a los individuos del colectivo que se dice solidario, a responder ante la sociedad y/o ante terceros, cada uno por el grupo, y al grupo por cada uno [reciprocidad] (citado en López, 2011)
- Unión de conciencias, voluntades y sentimientos tras un objetivo compartido, que genera una energía social que se manifiesta eficientemente, dando lugar a efectos positivos e incrementando el logro de los objetivos de la organización en que opera (citado en López, 2011)

Para este estudio se tomaron en cuenta dos definiciones de solidaridad, propuestas por Luis Razeto (2005), la primera se consideró para esta investigación puesto que habla de una relación horizontal en condiciones de igualdad, que refleja ampliamente la situación de los trabajadores en una empresa cooperativa, además que viene ligada a la acción de reciprocidad. La segunda se refiere sobre todo al ámbito económico, ya que esta unión de personas se da por lograr objetivos organizacionales.

Reciprocidad

- “Relación social constituida por tres momentos: dar, recibir y devolver, una serie discontinua de actos generosos donde el don es un acto social total, en la medida en que las relaciones de reciprocidad comprometen al ser humano en su totalidad, tanto desde el punto de vista cultural, social, económico” (citado en López, 2011).

La definición de reciprocidad que se utilizó es la de Marcel Mauss, propuesta a principios del siglo XX, ya que partimos de la idea de que al recibir algo de manera solidaria los trabajadores generarán un sentimiento de obligación que los hará retribuir, lo que se reduce a los tres momentos propuestos en esta definición.

Compromiso organizacional

- Meyer y Allen (1991), definen al compromiso organizacional como un estado psicológico y como una actitud que se expresa en un vínculo psicológico del empleado hacia la organización, que trae como consecuencia que el trabajador desee permanecer o marcharse (citado en Mercado, 2002).

Sus tres dimensiones:

Compromiso afectivo: Lazos emocionales intensos que las personas forjan con su organización, pues perciben que se satisfacen sus necesidades y expectativas. Disfrutan de su permanencia en la organización.

Compromiso normativo: Sentido moral por pertenecer a la organización, a la lealtad hacia ella, quizás por percibir ciertas prestaciones que pueden generar en las personas un sentido de deber, un sentido de correspondencia.

Compromiso de continuidad: Sentimiento de haber invertido mucho tiempo y esfuerzo, y que salir de la organización se traduciría en una pérdida personal. Se ve involucrada una faceta calculadora, prevaleciendo más el interés hacia un plan de pensión y/o primas de antigüedad por ejemplo, que hacia contribuir con un esfuerzo mayor para que la organización cumpla sus objetivos (Gutiérrez, 2010).

Definición operacional de variables

- **Solidaridad-Reciprocidad:** puntajes obtenidos en los dos factores que corresponden al cuestionario que mide solidaridad y reciprocidad. Solidaridad: reactivos 1,3,5,7,9,11,13,16,18,20,22,24,26,28,30,32,34,36,38 y 40. Reciprocidad: 2,4,6,8,10,12,14,15,17,19,21,23,25,27,29,31,33,35,37 y 39 (Castro, 2012).
- **Compromiso organizacional:** los puntajes obtenidos en el cuestionario de compromiso organizacional creado por Meyer y Allen (1991). Para las siguientes respuestas: Compromiso afectivo: reactivos 3,7,8,11,14 y 15. Compromiso normativo: reactivos 1, 5, 6,10, 13 y 18. Compromiso de continuidad: reactivos 2, 4, 9, 12, 16 y 17.
- **Edad:** número de años cumplidos que los trabajadores reportan en apartado de ambos cuestionarios correspondiente a los datos sociodemográficos.
- **Sexo:** género reportado por los trabajadores, correspondiente a femenino o masculino.
- **Antigüedad en la cooperativa:** tiempo que lleva el trabajador como socio de la cooperativa, hasta el momento actual reportado en los cuestionarios.
- **Sin actividad o con actividad extra:** se refiere a la respuesta que reporta el trabajador referente a si realiza otra actividad remunerada además de su trabajo en la cooperativa.
- **Estado civil:** condición civil que el trabajador indicó poseer.
- **Escolaridad:** grado de estudios máximo reportado en el área correspondiente a los datos sociodemográficos.

La edad y la antigüedad en la cooperativa fueron medidas por extenso. Sexo, estado civil, nivel educativo y otra actividad remunerada fueron operacionalizados de la siguiente manera: 1=femenino y 2=masculino; 1=soltero, 2=casado, 3=divorciado, 4=viudo; 1=primaria, 2=secundaria, 3=bachillerato, 4=carrera técnica, 5=licenciatura, 6=postgrado; 1=con otra actividad remunerada y 2=sin otra actividad.

4.6 Muestra

La primera muestra y la más pequeña, se compone de 25 sujetos mismos que colaboraron con la actividad de redes semánticas, para comenzar con la elaboración de los reactivos del nuevo instrumento.

La siguiente muestra se divide en dos, la primera y la mayor de 148 sujetos, fue utilizada para llevar a cabo la investigación de consistencia interna del instrumento de solidaridad-reciprocidad. De esta muestra, se desprenden 35 casos, que fueron requeridos para contestar también el cuestionario de compromiso organizacional; no se trató de una muestra representativa, ya que se aplicó el cuestionario sólo a los sujetos que se presentaron en las reuniones y participaron de manera voluntaria.

Fase: consistencia del instrumento de solidaridad-reciprocidad

Se estudió una muestra no probabilística por conveniencia, integrada por 148 trabajadores mexicanos (37.8% varones y 57.4% mujeres) pertenecientes a organizaciones cooperativas del Distrito Federal, dedicadas a diversos giros (costura, artesanías, salud, alimentos, etc). Con un promedio de edad de 41 años y una antigüedad laboral promedio de 2 años 5 meses. El 17.5% de la muestra tenía estudios de primaria, el 21.2% de secundaria, el 27% bachillerato, el 8.8% cuenta con carrera técnica, el 23.4% tiene licenciatura y, sólo el 2.2% cuenta con estudios de postgrado.

El estado civil de los participantes es el siguiente: 43.9% solteros, el 43.2% casados, 9.1% divorciados o separados y el 3.8% viudos.

Fase: aplicación del cuestionario de CSR y de Compromiso organizacional

La muestra se compuso de 35 trabajadores pertenecientes exclusivamente a la Cooperativa Creaciones del Sureste, dedicada a la costura. El promedio de edad de los participantes es de 47 años, la persona de menor edad tiene 22 años y la de mayor 66 años. Los participantes tienen trabajando en dicha cooperativa máximo 5 años, debido a

que hace cinco años se constituyeron, el promedio de meses que llevan trabajando es de 3 años 10 meses. De estas 35 personas, el 77.1 % son mujeres y el 22.9% hombres; de estas el 54.3 % cuenta con otra actividad remunerada diferente al trabajo que realizan para la cooperativa y el 45.7% refiere no tener ninguna actividad extra. De esta población el 42.9% son personas solteras, el 40 % son casados, el 14.3% divorciados y sólo un 2.9% su pareja ya falleció. En cuanto a los escolaridad, el 31.4% cuentan con estudios máximos de primaria, el 40% realizaron estudios hasta la secundaria, el 8.6% tiene terminado el bachillerato, el 14.3% terminaron una licenciatura y el 5.7% realizó estudios técnicos.

Los sujetos fueron contactados en sus respectivos lugares de trabajo, así como otros puntos de reunión y, luego de hacerles conocer los objetivos del estudio, se les invitó a responder el cuestionario.

4.7 Diseño de investigación

El diseño utilizado es no experimental, *expost-facto*, ya que se trata de una investigación en donde no se manipuló deliberadamente la variable independiente de la situación a estudiar, inclinándose hacia la observación de la situación en su contexto natural, no provocada intencionalmente. Asimismo es transversal, porque es una investigación que se realizó en un periodo determinado, sin ningún seguimiento posterior (Hernández, 2008).

4.8 Tipo de estudio

Se trata de un estudio de tipo correlacional, lo que implica que el estudio buscó evaluar la relación que existía entre dos o más variables en un contexto particular; en este caso las variables a evaluar fueron el compromiso organización de los empleados de la cooperativa Creaciones del Sureste y la solidaridad-reciprocidad que estos manifiestan en su comportamiento dentro de la empresa. El objetivo de este estudio es conocer como es el comportamiento de una variable llamada en este caso dependiente en relación con el comportamiento de una variable independiente (Hernández, 2008 y Núñez, 2008).

La investigación también incluye una técnica cuantitativa por lo que se realizaron entrevistas a algunos socios y a la presidenta de la cooperativa, para tratar de conocer la historia de los talleres familiares en sus inicios y, para conocer el proceso de integración a la cooperativa. De igual manera, se realizaron dos asambleas donde se trató de conocer las necesidades, expectativas y opiniones de los trabajadores en relación a la solidaridad y reciprocidad que se vive entre compañeros dentro de la cooperativa.

4.9 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron:

- ✓ Cuestionario de Solidaridad-Reciprocidad CSR, con 48 reactivos, que miden solidaridad y reciprocidad en los aspectos laborales, incluidos ocho que proporcionan las variables clasificatorias a las que pertenecen los sujetos. Se manejó una hoja por separado para contestar el cuestionario, con cuatro opciones de respuesta, donde 1 significa “Totalmente en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “De acuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”. Ver Anexo 2
- ✓ Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen (1991). Consiste en 18 reactivos que miden tres dimensiones del Compromiso (Afectivo, Normativo y de Continuidad), con alphas de confiabilidad de .81, .82 y .48, respectivamente. De acuerdo con Betanzos (2007), es el instrumento más utilizado en la literatura internacional para medir este constructo. Las opciones de respuesta son cinco que se encuentran delante de cada enunciado y son las mismas que en el CSR, incluida una al centro con valor 3 que significa “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Ver Anexo 1

Algunos reactivos en ambos cuestionarios están expresados en forma inversa, por lo cual fueron recodificados antes de su calificación.

- ✓ Guía de preguntas para la entrevista semiestructurada, para conocer la historia, las opiniones e inquietudes de los socios de la cooperativa Creaciones del Sureste. Ver Anexo 3.

4.10 Procedimiento

Se comenzó con búsqueda de información acerca del tema para la elaboración del proyecto de tesis; simultáneamente, se pidió una cita con la Presidenta de la Cooperativa Creaciones del Sureste, con el objetivo de solicitar su colaboración en el desarrollo de la tesis.

Una vez obtenido el registro de tesis, y otorgada la autorización por parte de la Cooperativa, se llevó a cabo el primer acercamiento con un pequeño grupo de trabajadores para conocer de manera general sus impresiones sobre el compromiso y la solidaridad-reciprocidad; los pasos a seguir fueron los siguientes (Reyes, 1993):

1. Se utilizó las palabras de interés (solidaridad, reciprocidad), las cuales se presentaron a los sujetos en hojas tamaño carta de forma horizontal, con las palabras impresas en la parte superior.
2. Se solicitó a los sujetos definieran con la mejor claridad y presión el estímulo que se presentaba, utilizando 5 palabras sueltas (verbos, adverbios, sustantivos, adjetivo, etc.).
3. Al finalizar, se les pidió leyeran sus definidoras y asignaran números en función de la relación, importancia o cercanía que consideraban tienen para el estímulo. Indicando con el número 1 la palabra que les pareciera se relacionaba más con el estímulo.
4. Los datos se registraron y posteriormente se calificaron, con la finalidad de obtener los puntajes relevantes para nuestro objetivo: obtener una muestra representativa de conductas en las que se refleje lo que queremos medir.

Se procedió con la elaboración de 120 reactivos, sesenta de ellos correspondientes al Factor 1: solidaridad, y sesenta del Factor 2: reciprocidad. La mitad del total de los reactivos tuvo una base teórica y la otra mitad se elaboró en base a las palabras de mayor peso semántico de acuerdo a los resultados de las redes semánticas. Este cuestionario fue sometido a un piloteo, para obtener validez de contenido (validez con jueces), con la finalidad de corregir errores de sintaxis, ortografía, formato, entre otros aspectos.

Consecutivo a este análisis, se construyó la versión piloto del cuestionario de solidaridad-reciprocidad, mismo que se compone de 40 enunciados que miden los constructos, así como de 8 reactivos para conocer las variables sociodemográficas.

El CSR se aplicó a una muestra de 148 participantes, los cuales pertenecen a empresas cooperativas ubicadas en el Distrito Federal; se acudió a varios puntos de reunión acordados previamente con los socios, así como a la feria del tamal donde acudieron bastantes cooperativas, algunas otras se mandaron por correo electrónico a una cooperativa localizada en el estado de Oaxaca.

Sólo en la cooperativa Creaciones del Sureste, se aplicaron ambos cuestionarios, es decir, se entregó además el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). A todos los participantes se les garantizó el anonimato y el empleo confidencial de la información suministrada.

Las entrevistas para estos trabajadores se realizaron algunas por teléfono y otras en las asambleas que se programaron en el transcurso de la investigación, con la finalidad de conocer su historia y situación actual de la cooperativa.

Para analizar los resultados cuantitativos obtenidos de ambos cuestionarios, se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows, versión 18. La calidad de la medida de la escala se realizó valorando su consistencia interna y validez de constructo, primero se realizó un análisis de frecuencias de los reactivos, después se llevó a cabo un análisis de grupos contrastados, para ello se obtuvieron los valores de los cuartiles; finalmente se compararon mediante una prueba t de student que sirvió para conocer el grado de discriminación de los reactivos.

Para obtener la estructura empírica del cuestionario, se llevó a cabo un análisis factorial, primero se aplicó un análisis de componentes principales con rotación varimax para cada la escala en total, tomando aquellos reactivos que en la prueba t demostraron ser significativos. El criterio que se siguió para considerar un reactivo dentro de un factor fue el presentar carga factorial mayor o igual a 0.20 y que no se repitiera dicho reactivo en ambos factores.

Posterior a este análisis, se analizó la fiabilidad de los componentes hallados, con el objetivo de comprobar si cada uno de los factores del cuestionario de solidaridad-reciprocidad tienen una consistencia interna lo suficientemente alta para considerarlo un instrumento de evaluación confiable. El coeficiente de fiabilidad usado fue el alpha de Cronbach (Betanzos, 2007).

Así mismo se realizó un análisis de correlación y análisis de varianza de los dos constructos, también se utilizó el paquete SPSS. El primero mediante el coeficiente de correlación de Pearson, con la finalidad de comprobar la hipótesis sobre la relación significativa de las variables investigadas y, el segundo para conocer si las medias de las variables independientes son iguales o distintas a las medias de las variables dependientes (compromiso organizacional y solidaridad-reciprocidad).

4.11 Análisis Estadístico

El análisis estadístico de todos los datos se hizo con el programa de cómputo SPSS (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), versión 18.

Se realizaron los siguientes análisis:

- ❖ Estadística descriptiva. Donde se obtuvieron frecuencias, medias, valores perdidos, tanto para los reactivos en general de ambos cuestionarios, así como para las variables sociodemográficas, con la finalidad de conocer la distribución de la población.
- ❖ Alpha de Cronbach para determinar la consistencia interna de los instrumentos, principalmente del instrumento que se construyó para medir solidaridad y confiabilidad.
- ❖ Análisis Factorial para conocer la validez del nuevo instrumento de solidaridad y reciprocidad.

- ❖ Análisis de varianza de las variables sociodemográficas como variable independiente, así como del compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad como variable dependiente, con el objeto de encontrar si existen diferencias significativas entre las medias de las mismas.

- ❖ Correlación producto momento Pearson, puesto que uno de los objetivos principales de dicha investigación es conocer si existe correlación entre el compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad. De igual forma se llevó a cabo la correlación entre la solidaridad, la reciprocidad, y los tres tipos de compromiso estudiados con las diferentes variables sociodemográficas.

CAPÍTULO 5

RESULTADOS

5.1 Resultados obtenidos en redes semánticas

Decidí presentar en primera instancia los resultados sobre las redes semánticas, puesto que fue el primer acercamiento que se hizo para comenzar formalmente con la construcción del instrumento de medición.

En el gráfico 1 y 2, se detallan las 30 palabras que se desprendieron de la actividad de redes semánticas, con la cual se pretendió conocer el significado que la gente da a la palabra solidaridad y reciprocidad. Dichas palabras se utilizaron para formular la mitad de los reactivos del cuestionario, utilizando las 30 palabras de mayor peso semántica y formulando su reactivo inverso (negativo).



Gráfico 1. Para la palabra de interés solidaridad, se muestran las 15 palabras de mayor peso semántico obtenidas a través de redes semánticas.

Palabras de reciprocidad

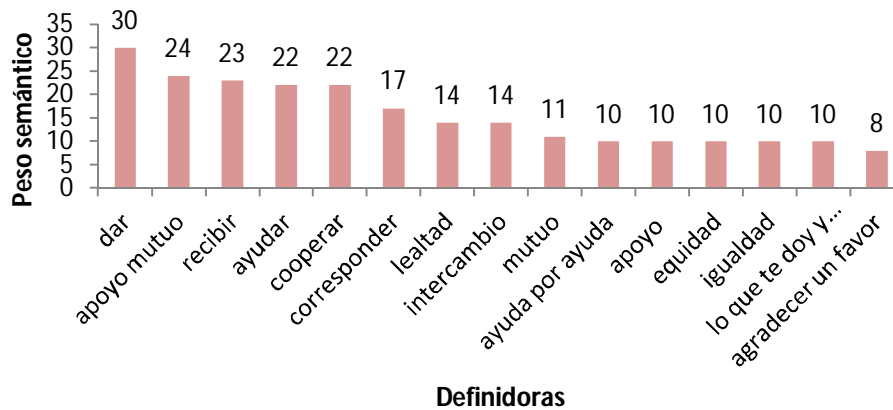


Gráfico 2. Se observan las 15 palabras de mayor peso semántico obtenidas por redes semánticas, para la palabra estímulo: reciprocidad.

Los resultados anteriores fueron obtenidos mediante la técnica de redes semánticas, se muestran sólo las quince palabras de mayor peso semántico para ambos estímulos, es decir, para las palabras solidaridad y reciprocidad. Estas treinta palabras fueron utilizadas para construir los reactivos culturales del cuestionario de solidaridad-reciprocidad.

5.2 Descripción general de la muestra

Para fines del estudio correlacional, en este apartado sólo se manejan los datos obtenidos con la población perteneciente a la Cooperativa Creaciones del Sureste, misma que respondió a los dos cuestionarios.

◆ Edad:

El promedio de edad de las participantes es de 47 años, la edad mínima es de 22 años, mientras la máxima es de 66.

♦ **Antigüedad:**

El tiempo mínimo que algunas personas tienen trabajando es de un año, hay otras que fueron iniciadoras de la cooperativa con 5 años de antigüedad, En promedio se ha trabajado por 3 años 10 meses.

♦ **Otra actividad remunerada:**

Poco más de la mitad de la población investigada realiza otra actividad diferente al trabajo que se hace para la cooperativa, además con esta actividad obtienen una remuneración.

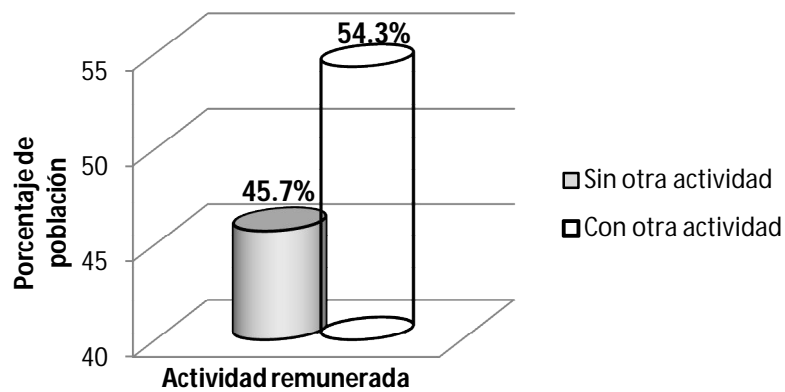


Gráfico 3. Se observa el porcentaje de los trabajadores que cuentan con otra actividad remunerada aparte del trabajo en la cooperativa, y el porcentaje de los que no.

♦ **Género:**

Casi el 80% de los trabajadores de Creaciones del Sureste son mujeres, una minoría son varones.

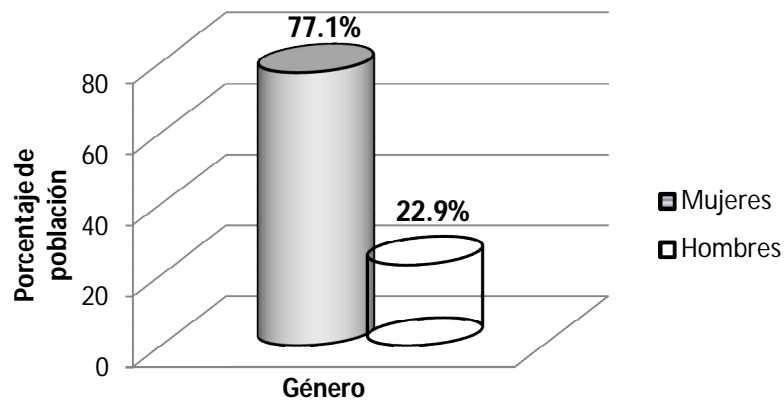


Gráfico 4. Muestra el porcentaje total de mujeres y de hombres que conformaron la población estudiada.

◆ **Estado Civil:**

Predomina la población soltera, seguida de las personas casadas.

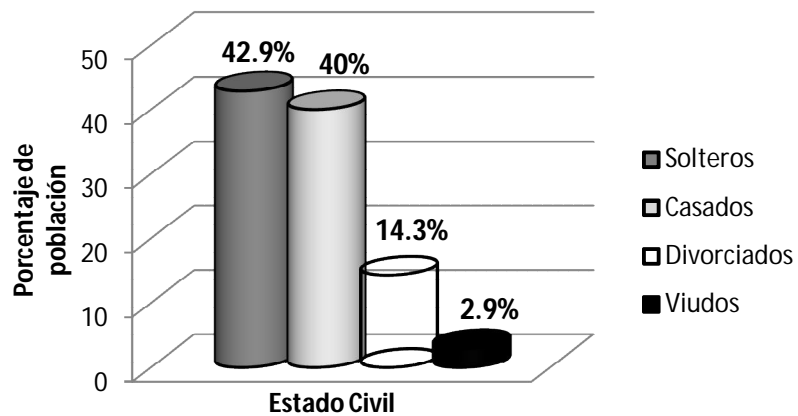


Gráfico 5. Detalla el porcentaje de solteros, casados, divorciados y viudos de la muestra, donde las personas solteras ocupan el primer lugar en cuanto a estado civil.

◆ **Escolaridad:**

El nivel de estudios máximo con que cuenta la mayoría de los participantes es secundaria, seguido en porcentaje con una escolaridad de primaria.

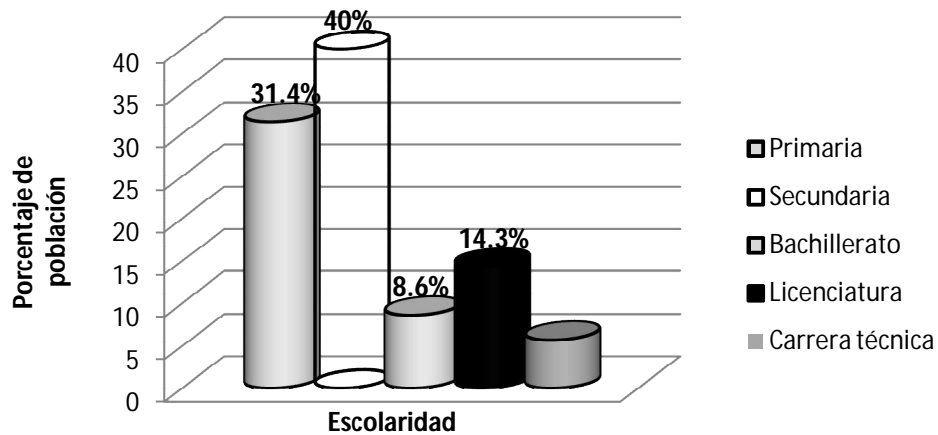


Gráfico 6. Muestra los porcentajes de trabajadores con distinta escolaridad, sobresaliendo los que cuentan por secundaria terminada, seguidos de un nivel escolar de primaria.

Puntajes comparativos de las pruebas

Para obtener el puntaje total de cada uno de los cuestionarios aplicados, se realizó la suma algebraica de las respuestas dadas a cada uno de los reactivos, separando los reactivos por factor, es decir, agrupando las respuestas según los factores medidos, obteniéndose así el puntaje total de cada factor para ambas pruebas.

Posteriormente se analizó la media para cada una de las sumatorias, mismas que muestran lo siguiente:

En cuanto a los factores del cuestionario de Solidaridad-Reciprocidad (CSR), se observa que la población estudiada reportó mayor solidaridad, con una media de los puntajes totales de 64 puntos, seguida por la expresión de reciprocidad con 61 puntos.

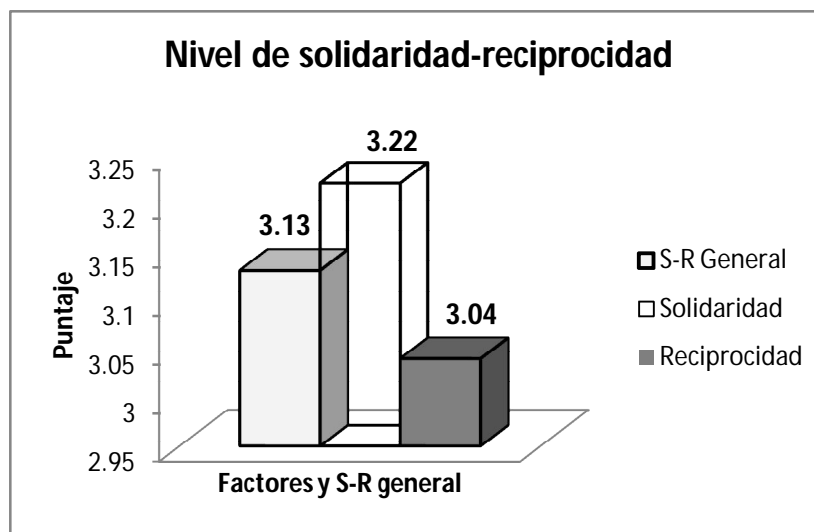


Gráfico 7. Distribución de los factores de la escala de solidaridad-reciprocidad, donde se observa también el puntaje total obtenido por ambos factores del cuestionario.

En cuanto al compromiso general y a los factores que forman parte del cuestionario de compromiso organizacional, la muestra estudiada refirió un mayor compromiso de tipo afectivo, lo que refiere que la gente disfruta de su permanencia en la cooperativa y permanecen en ella con lazos emocionales intensos, pues perciben que se satisfacen sus necesidades y expectativas. Cabe destacar que el compromiso de tipo normativo está muy cercano al afectivo, lo que nos indica que además de permanecer por un sentimiento afectivo, prevalece un fuerte sentimiento de deber hacia la cooperativa, esto es que existe una gran lealtad hacia ella, un sentido de correspondencia.

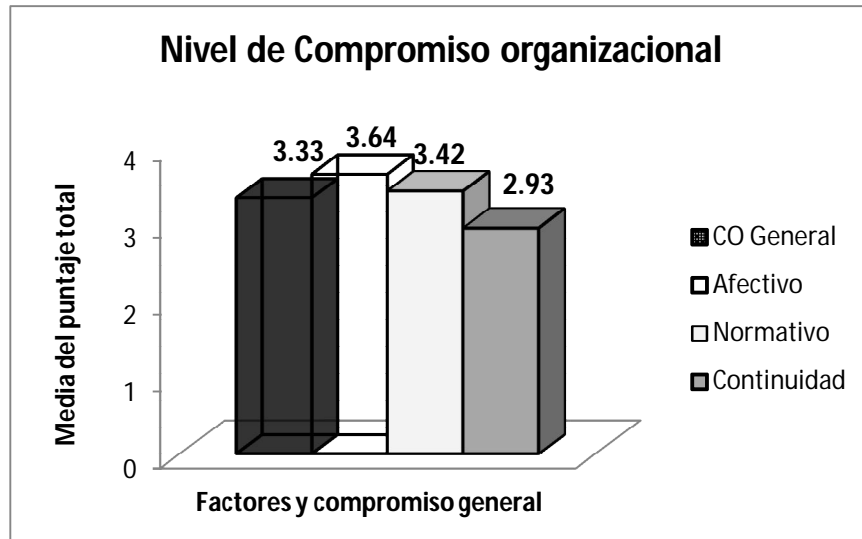


Gráfico 8. Distribución de los factores de la escala de compromiso organizacional, y el porcentaje del nivel de compromiso en general obtenido en la muestra estudiada.

5.3 Resultados obtenidos por análisis de varianza

A continuación se presentan las tablas correspondientes al análisis de varianza (ANOVAS), con la finalidad de comparar los diferentes grupos de las variables sociodemográficas en una variable cuantitativa o dependiente, que en este caso es el compromiso organizacional en sus tres dimensiones, así como la solidaridad y la reciprocidad. Se mostrarán los casos en los que las diferencias fueron significativas o no significativas en ambos cuestionarios, es decir, si las medias dependen o no de las variables independientes, que en este estudio están representadas por: edad, antigüedad en la cooperativa, si realizan otra actividad remunerada o no, sexo, estado civil y escolaridad.

➤ **Edad**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
AFFECTIVO Inter-grupos	18,835	24	,785	1,249	,370
Intra-grupos	6,284	10	,628		
Total	25,119	34			
NORMATIVO Inter-grupos	16,388	24	,683	4,344	,010
Intra-grupos	1,572	10	,157		
Total	17,960	34			
CONTINUIDAD Inter-grupos	6,177	24	,257	,483	,930
Intra-grupos	5,334	10	,533		
Total	11,511	34			
CO GENERAL				1.132	.439

Cuadro 1. Muestra los resultados del análisis de varianza de las variables cuantitativas compromiso organizacional y sus factores, en relación a la variable independiente edad.

Se encontró una significancia menor a 0.05 en el factor de compromiso normativo, por lo que se rechaza la Hipótesis de igualdad de medias, concluyendo que existen diferencias significativas en las poblaciones de diferentes edades en cuanto al compromiso normativo. Mientras que las poblaciones de diferentes edades no difieren en cuanto al compromiso afectivo y al de continuidad.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3,915	24	,163	,973	,549
SOLIDARIDAD Intra-grupos	1,676	10	,168		
Total	5,592	34			
Inter-grupos	1,607	24	,067	,546	,891
RECIPROCIDAD Intra-grupos	1,227	10	,123		
Total	2,834	34			
S-R GENERAL				,731	,747

Cuadro 2. Muestra los resultados del análisis de varianza de las variables cuantitativas solidaridad-reciprocidad, en relación a la variable independiente edad.

En el cuadro 2, referente a la solidaridad y reciprocidad, no se encontraron diferencias significativas en las medias de las poblaciones, por lo que la solidaridad y la reciprocidad no difieren en las distintas edades.

➤ **Antigüedad**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	7,074	5	1,415	2,274	,073
APECTIVO Intra-grupos	18,045	29	,622		
Total	25,119	34			
Inter-grupos	3,190	5	,638	1,253	,311
NORMATIVO Intra-grupos	14,770	29	,509		
Total	17,960	34			
Inter-grupos	,510	5	,102	,269	,926
CONTINUIDAD Intra-grupos	11,001	29	,379		
Total	11,511	34			
CO GENERAL				1,864	,132

Cuadro 3. Muestra los resultados del análisis de varianza de las variables cuantitativas compromiso organizacional y sus factores, en relación a la variable independiente antigüedad.

En relación a la variable independiente antigüedad, se ve que las medias de las poblaciones en los tres tipos de compromiso son iguales, por lo que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad no difiere significativamente en los distintos periodos de antigüedad.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SOLIDARIDAD Inter-grupos	,539	5	,108	,618	,687
Intra-grupos	5,053	29	,174		
Total	5,592	34			
RECIPROCIDAD Inter-grupos	,166	5	,033	,361	,871
Intra-grupos	2,668	29	,092		
Total	2,834	34			
S-R GENERAL				,482	,787

Cuadro4. Muestra los resultados del análisis de varianza de las variables cuantitativas solidaridad-reciprocidad, en relación a la variable independiente antigüedad.

Para las variables dependientes solidaridad y reciprocidad no se encuentran diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que los grupos comparados con distinta antigüedad laboral difieran en sus promedios poblacionales.

Pese a que las diferencias no fueron significativas, sólo para conocer en qué medida difieren los grupos, a continuación se muestran los perfiles comparativos del compromiso organizacional y solidaridad-reciprocidad respecto a la antigüedad.

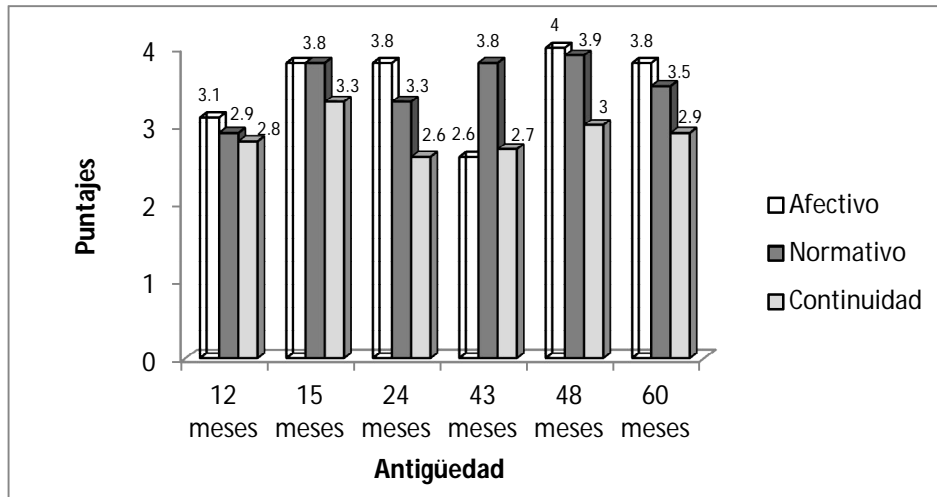


Gráfico 9. Detalle del análisis de varianza, donde se observa que los trabajadores con distinta antigüedad laboral poseen distintos niveles de compromiso organizacional.

En el gráfico 9, se observa que las personas más comprometidas con la cooperativa son aquellas que llevan trabajando tres años 10 meses. Las personas que tienen de antigüedad un año y las que tienen tres años siete meses, muestran compromiso afectivo menor a los otros grupos.

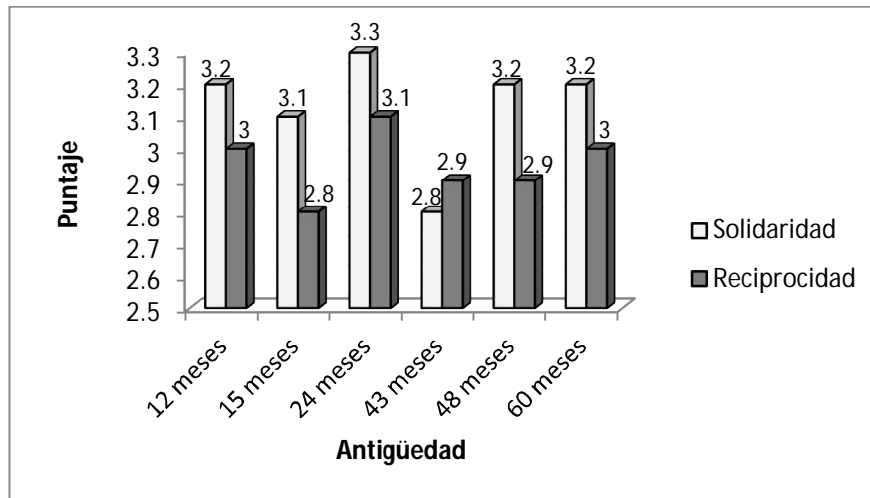


Gráfico 10. En la imagen se muestra el puntaje de solidaridad y reciprocidad para los distintos grupos pertenecientes a la variable independiente antigüedad.

Se observa en el gráfico 10, que las personas que obtuvieron puntajes más altos en solidaridad y reciprocidad son aquellos que tienen dos años de antigüedad en la cooperativa.

➤ **Con o sin actividad remunerada extra**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
AFFECTIVO	Inter-grupos	,893	1	,893	1,217	,278
	Intra-grupos	24,226	33	,734		
	Total	25,119	34			
NORMATIVO	Inter-grupos	1,298	1	1,298	2,570	,118
	Intra-grupos	16,663	33	,505		
	Total	17,960	34			
CONTINUIDAD	Inter-grupos	,359	1	,359	1,063	,310
	Intra-grupos	11,152	33	,338		
	Total	11,511	34			
CO GENERAL				2,712	,109	

Cuadro 5. Muestra los resultados del análisis de varianza de las variables cuantitativas compromiso organizacional y sus factores, en relación a la variable independiente actividad extra.

En el caso de las personas que cuentan con otra actividad remunerada y las que no, se observa que ninguno de los dos grupos difiere en ninguno de los tres tipos de los tres tipos de compromiso. El compromiso es independiente de si cuentan o no con otra actividad.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	,071	1	,071	,423	,520
SOLIDARIDAD Intra-grupos	5,521	33	,167		
Total	5,592	34			
Inter-grupos	,298	1	,298	3,884	,057
RECIPROCIDAD Intra-grupos	2,536	33	,077		
Total	2,834	34			
S-R GENERAL				1,579	,218

Cuadro 6. Muestra los resultados del análisis de varianza de la variable cuantitativa solidaridad-reciprocidad en relación a la variable independiente actividad extra.

Las medias para solidaridad y reciprocidad en los trabajadores que cuentan con otra actividad remunerada y los que no, son iguales, por lo que no tener o no tener una actividad extra no interfiere con el comportamiento solidario-recíproco que se adopte.

Como se ve arriba en el cuadro 6, pese a que no existen diferencias significativas en el tipo de compromiso organizacional dependiente de la actividad extra, en la gráfica de abajo se muestra que las personas que no realizan otra actividad remunerada diferente al trabajo en la cooperativa son quienes poseen niveles menores de compromiso organizacional en sus tres dimensiones. Mientras que las que sí tienen una actividad extra, paradójicamente, están más comprometidas con la cooperativa.

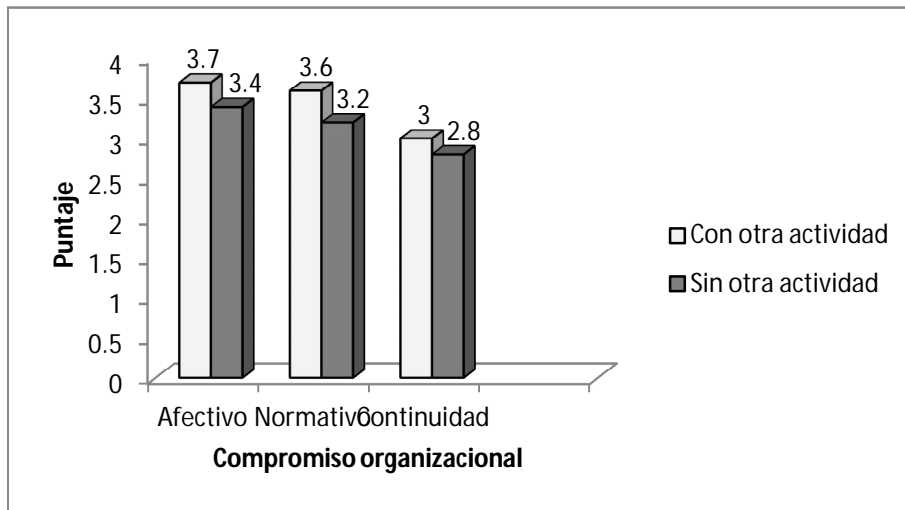


Gráfico 11. Se percibe en la imagen el nivel de compromiso organizacional respecto a los grupos que realizan otra actividad remunerada y los grupos que sólo cuentan con el trabajo en la cooperativa.

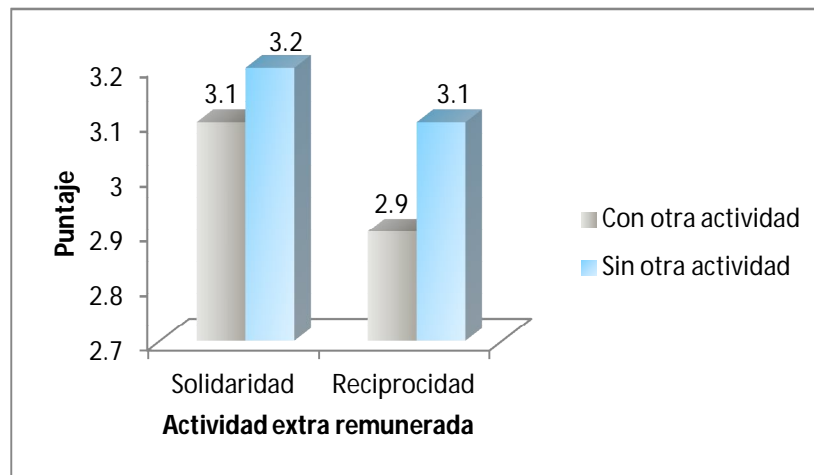


Gráfico 12. Detalla el puntaje obtenido para la solidaridad y reciprocidad en cuanto a los trabajadores que realizan una actividad remunerada extra y los que no.

Las personas que son más solidarios y más recíprocos son aquellas que no cuentan con otra actividad remunerada aparte del trabajo de la cooperativa.

➤ **Sexo**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
AFFECTIVO	Inter-grupos	,230	1	,230	,304	,585
	Intra-grupos	24,889	33	,754		
	Total	25,119	34			
NORMATIVO	Inter-grupos	,186	1	,186	,345	,561
	Intra-grupos	17,774	33	,539		
	Total	17,960	34			
CONTINUIDAD	Inter-grupos	,104	1	,104	,300	,588
	Intra-grupos	11,407	33	,346		
	Total	11,511	34			
CO GENERAL				,121	,730	

Cuadro 7. Presenta los resultados del análisis de varianza obtenido con los factores del compromiso y del compromiso en general, con la variable sexo.

Para el género de los participantes (cuadro 7), se concluye que las medias poblacionales de la variable dependiente e independiente son iguales. Por lo que los hombres y las mujeres no difieren en el compromiso afectivo, normativo o de continuidad; el compromiso es independiente del género.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
SOLIDARIDAD	Inter-grupos	,240	1	,240	1,480	,232
	Intra-grupos	5,352	33	,162		
	Total	5,592	34			
RECIPROCIDAD	Inter-grupos	,023	1	,023	,275	,604
	Intra-grupos	2,811	33	,085		
	Total	2,834	34			
S-R GENERAL				,971	,332	

Cuadro 8. Muestra los resultados del análisis de varianza de la variable cuantitativa solidaridad-reciprocidad en relación a la variable independiente sexo.

Se observa en el cuadro 8, las medias poblacionales del grupo de hombres y el de las mujeres tampoco muestran diferencias significativas, las medias son iguales en ambos grupos tanto para la solidaridad como para la reciprocidad.

Como se vio en las tablas de análisis de varianza, el compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad con relación al género no muestran diferencias significativas, sin embargo, abajo se muestran los perfiles comparativos sólo como complemento.

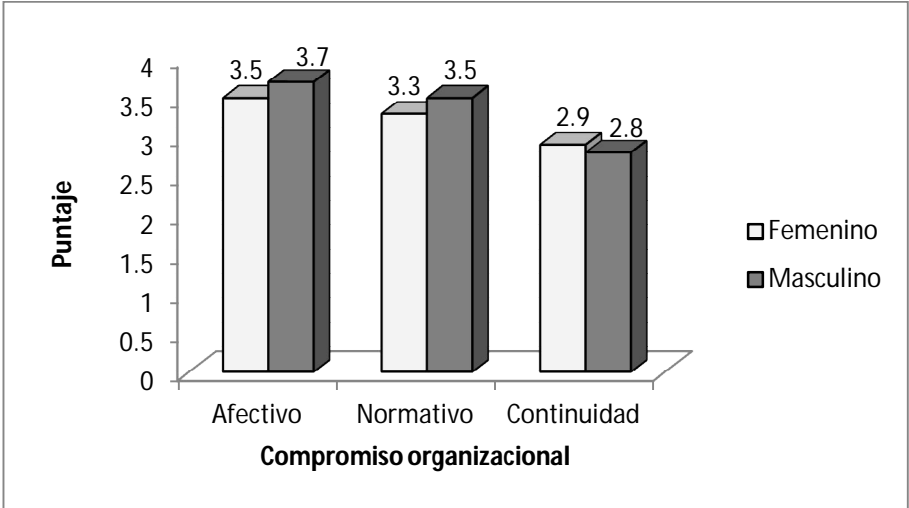


Gráfico 13. En la gráfica anterior se muestra el nivel en que los hombres y mujeres están comprometidos con la organización.

De acuerdo a las medias de los grupos (gráfico 13), los hombres tienen mayor compromiso afectivo y normativo que las mujeres, no obstante, las mujeres muestran mayor compromiso de continuidad que los varones.

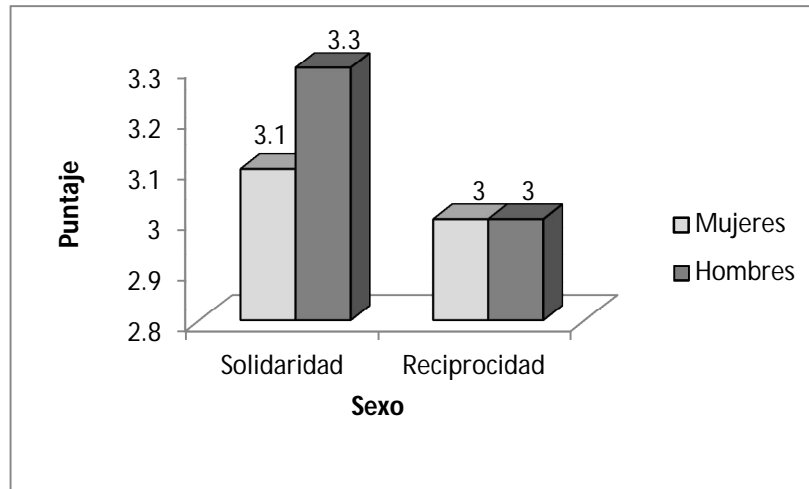


Gráfico 14. Se observa el puntaje obtenido por hombres y mujeres en las escalas de solidaridad-reciprocidad.

Los resultados que se desprenden de nuestra muestra estudiada, demuestra que los hombres son más solidarios que las mujeres, aunque recíprocamente se equipara su comportamiento con el de las mujeres.

➤ Estado civil

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	,549	3	,183	,231	,874
APECTIVO Intra-grupos	24,570	31	,793		
Total	25,119	34			
Inter-grupos	,248	3	,083	,144	,932
NORMATIVO Intra-grupos	17,713	31	,571		
Total	17,960	34			
Inter-grupos	,332	3	,111	,307	,820
CONTINUIDAD Intra-grupos	11,179	31	,361		
Total	11,511	34			
CO GENERAL				,060	,980

Cuadro 9. Muestra los resultados del análisis de varianza de la variable compromiso organizacional y sus factores en relación a la variable independiente actividad estado civil.

Para la variable sociodemográfica estado civil se puede observar en el cuadro 9, que los niveles de compromiso organizacional no se ven influenciados por el estado civil de los participantes, ya que no existen diferencias significativas entre las medias poblacionales de los grupos comparados.

Abajo, en el Gráfico 15, se observan las diferencias en los puntajes para los diferentes grupos de la variable estado civil. Las personas divorciadas poseen mayor compromiso afectivo, mientras que las personas que su pareja ya falleció están menos comprometidas afectivamente con la cooperativa. En general, el compromiso que tienen las personas en menor medida, corresponde al compromiso de continuidad.

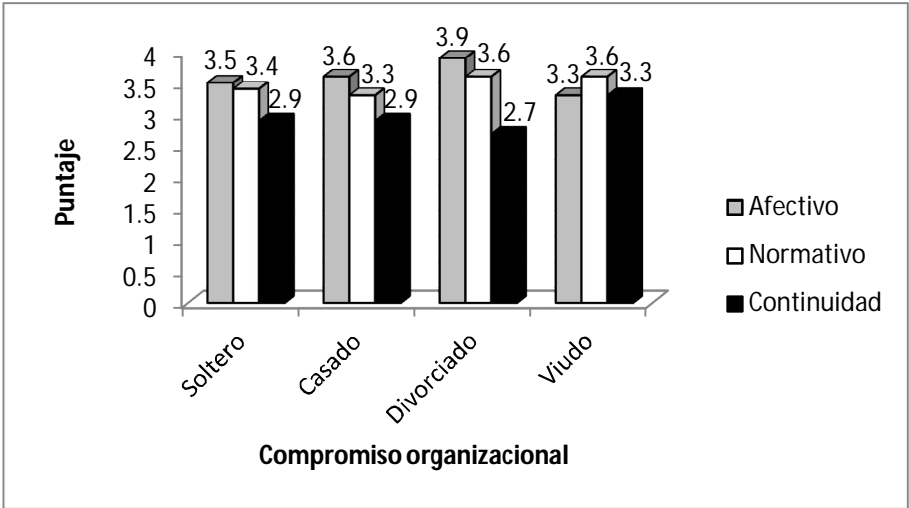
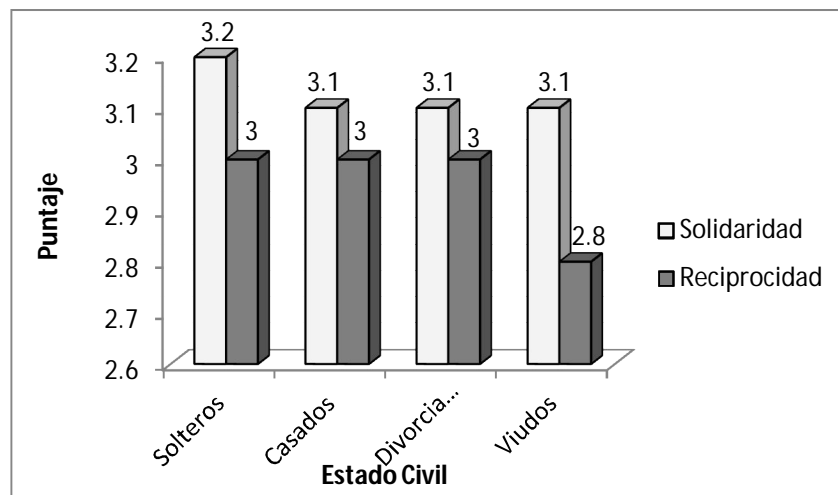


Gráfico 15. Resultados obtenidos del anova respecto al compromiso organizacional de acuerdo a la variable independiente estado civil

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
SOLIDARIDAD	Inter-grupos	,165	3	,055	,315	,814
	Intra-grupos	5,426	31	,175		
	Total	5,592	34			
RECIPROCIDAD	Inter-grupos	,046	3	,015	,171	,915
	Intra-grupos	2,788	31	,090		
	Total	2,834	34			
S-R GENERAL					,234	,872

Cuadro 10. Muestra los resultados del análisis de varianza de la variable compromiso organizacional y sus factores en relación a la variable independiente actividad estado civil

Para la variable estado civil, vemos que es independiente de la solidaridad y la reciprocidad, es decir, los diferentes grupos con distinto estado civil no difieren en la cantidad de solidaridad o reciprocidad que expresan.



Gráfica 16. Solidaridad y reciprocidad mostrada por los distintos grupos de la variable estado civil.

➤ **Escolaridad**

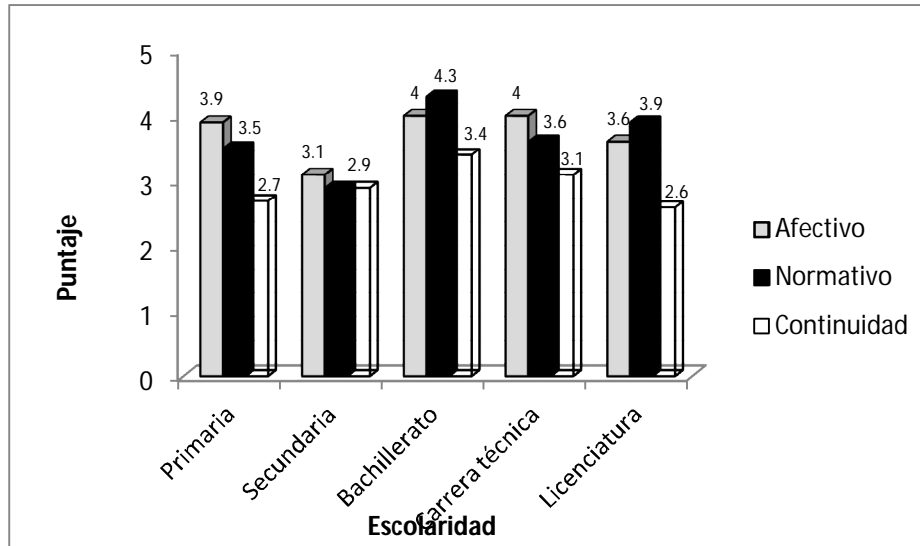
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
AFFECTIVO	Inter-grupos	5,518	4	1,379	2,111	,104
	Intra-grupos	19,601	30	,653		
	Total	25,119	34			
NORMATIVO	Inter-grupos	6,273	4	1,568	4,025	,010
	Intra-grupos	11,688	30	,390		
	Total	17,960	34			
CONTINUIDAD	Inter-grupos	1,301	4	,325	,956	,446
	Intra-grupos	10,210	30	,340		
	Total	11,511	34			
CO GENERAL				2.953	,036	

Cuadro 11. Muestra los resultados del análisis de varianza de la variable dependiente compromiso organizacional en relación a la escolaridad de la muestra estudiada.

Se encontró en el cuadro 11, un nivel de significancia de .010 en el compromiso normativo, por lo que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias, lo que refiere que las poblaciones con diferente escolaridad no poseen el mismo compromiso normativo, las medias de este compromiso en cada nivel de estudios no son iguales. En lo que respecta al compromiso afectivo y normativo no existen diferencias significativas de las medias poblacionales con los diferentes rangos de escolaridad.

La mayor diferencia de medias para el compromiso normativo se da entre las personas que cuentan con secundaria y las que tienen el bachillerato, la diferencia de medias es de 1.4 entre los grupos.

En general, las personas que tienen un nivel educativo con bachillerato, están más comprometidas con la cooperativa; y las que menos lo están son las personas que cuentan con escolaridad de secundaria.



Gráfica 17. Nivel de compromiso mostrado por los empleados en relación a la variable escolaridad.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
SOLIDARIDAD	Inter-grupos	,147	4	,037	,203	,935
	Intra-grupos	5,445	30	,181		
	Total	5,592	34			
RECIPROCIDAD	Inter-grupos	,145	4	,036	,405	,803
	Intra-grupos	2,689	30	,090		
	Total	2,834	34			
S-R GENERAL				,159	,958	

Cuadro 12. Se muestran los resultados del análisis de varianza en relación a las variables solidaridad-reciprocidad evaluada en los distintos niveles de escolaridad.

El comportamiento solidario y recíproco no depende de la escolaridad (gráfico 18), pues las medias poblacionales no difieren, es decir, las medias de solidaridad y reciprocidad en cada nivel de escolaridad son iguales.

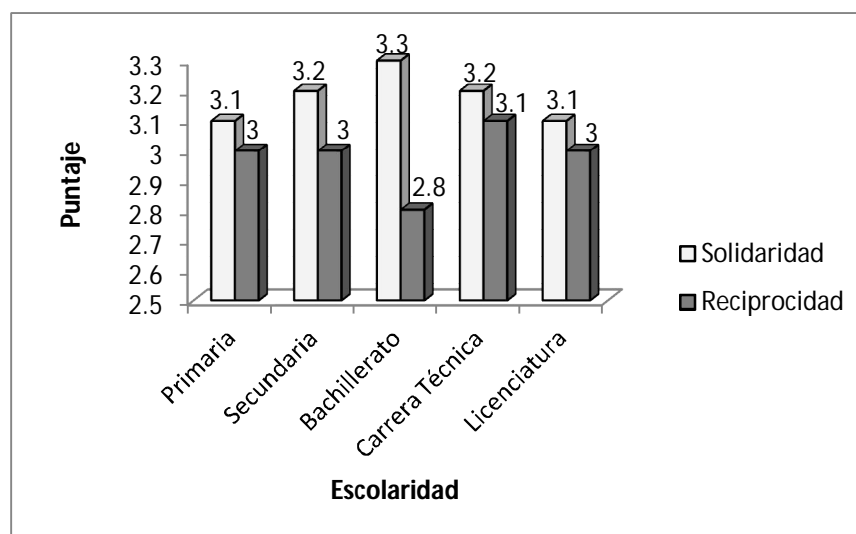


Gráfico 18. Puntajes obtenidos de solidaridad y reciprocidad por la población estudiada de acuerdo a la variable independiente escolaridad.

En síntesis, sólo existen diferencias significativas entre las medias poblacionales del compromiso normativo en cuanto a los diferentes grupos de edad y los niveles de escolaridad.

5.4 Resultados de Correlación Producto Momento Pearson

En esta parte final de los resultados se muestra el análisis estadístico Correlación Producto Momento Pearson, que se llevó a cabo para estudiar la relación entre variables, en esta investigación recordamos que son compromiso organizacional en sus tres dimensiones y solidaridad-reciprocidad, con la finalidad de conocer cómo varían conjuntamente. Dicho análisis pretende comprobar las hipótesis de investigación de si existe una relación estadísticamente significativa entre Compromiso Organizacional y la Solidaridad-Reciprocidad. Asimismo, comprobar existe una relación significativa entre compromiso organizacional y solidaridad reciprocidad con las variables sociodemográficas de los participantes.

En la tabla de abajo, se muestra el resultado de la correlación entre solidaridad y reciprocidad, que me pareció interesante corroborar, puesto que el instrumento que se construyó para esta investigación mide ambos constructos, basándonos en que la reciprocidad viene automáticamente detrás de una acción solidaria. Se esperaría que en la medida que la solidaridad aumente, también la reciprocidad lo haga.

Cuadro 13. Correlaciones

		SOLIDARIDAD	RECIPROCIDAD
SOLIDARIDAD	Correlación de Pearson	1	,758**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
RECIPROCIDAD	Correlación de Pearson	,758**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del cuadro 13, efectivamente muestran que existe una correlación positiva muy alta entre la variable solidaridad y la variable reciprocidad, con una significancia de .000 y un coeficiente de Pearson de .758.

A continuación se muestran los valores obtenidos en el análisis de correlación entre los factores de compromiso organizacional, así como de los factores solidaridad y reciprocidad. El valor de arriba se refiere a la significancia obtenida, mientras que el de abajo corresponde al coeficiente de correlación.

FACTORES	Compromiso Organizacional General Sig. (bilateral)	Compromiso Afectivo Sig. (bilateral)	Compromiso Normativo Sig. (bilateral)	Compromiso Continuidad Sig. (bilateral)
Solidaridad- Reciprocidad	.140	.178	.131	.727
General Correlación P.	.255	.233	.261	.061
Solidaridad	.191	.289	.182	.612
Correlación de Pearson	.226	.184	.231	.089
Reciprocidad	.136	.120	.125	.939
Correlación de Pearson	.257	.268	.264	.013

Tabla 1. Muestra las correlaciones obtenidas entre el compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad, así como entre sus factores. El valor de arriba es el valor de la significancia obtenida, el de abajo es el valor obtenido en la correlación.

Se observa que entre los factores de las dos escalas no se encontraron correlaciones significativas positivas, es decir, no existe una relación entre ambas variables. Por lo que se puede concluir que el tipo de compromiso que muestran los trabajadores de Creaciones del Sureste no desempeña un papel importante en el comportamiento solidario y recíproco de los trabajadores; al mismo tiempo, podemos decir que el comportamiento solidario o recíproco tampoco varía en relación al compromiso organizacional.

El estudio de análisis de varianza entre las variables cuantitativas y variables sociodemográficas, no arrojó relación significativa entre las variables. En lo que respecta a la edad, antigüedad, actividad extra, sexo, estado civil y escolaridad podemos decir entonces que cuando estas variables varían, aumentan por ejemplo, el comportamiento de la variable compromiso organizacional y solidaridad-reciprocidad permanecen independientes de esta variación.

FACTORES	S-R GRAL	Solidar. Sig. bilateral	Reciproc. Sig. bilateral	C.O GRAL	Comprom. afectivo Sig. bilateral	Comprom. normativo Sig. bilateral	Comprom. continuidad Sig. bilateral
Edad							
Correlación de Pearson	.200	.227	.233	.530	.773	.177	.773
	.222	.209	.207	.110	.050	.233	-.050
Antigüedad	.837	.955	.700	.288	.092	.140	.642
Correlación de Pearson	.036	.010	.067	.093	.289	.255	.082
Otra actividad	.218	.520	.057	.109	.278	.118	.310
Correlación de Pearson	.214	.113	.325	-.276	-.189	-.269	-.177
Sexo	.332	.232	.604	.730	.585	.561	.588
Correlación de Pearson	.169	.207	.091	.060	.096	.102	-.095
Estado civil	.406	.336	.599	.705	.632	.614	.803
Correlación de Pearson	-.145	-.168	-.092	.066	.084	.088	-.044
Escolaridad	.784	.834	.745	.333	.765	.206	.446
Correlación de Pearson	.048	.037	.057	.169	.052	.219	.133

Tabla 2. Se observan los resultados de las correlaciones entre compromiso organizacional y las variables sociodemográficas, y de la solidaridad-reciprocidad también con las variables sociodemográficas.

5.5 Confiabilidad de los instrumentos

La consistencia interna del instrumento creado para medir Solidaridad-Reciprocidad, recordemos se obtuvo a través de una muestra de 148 personas. El cuadro de abajo muestra el Alfa de Cronbach con la que queda el instrumento en su versión final.

Confiabilidad General	26 elementos	.836
Solidaridad	14 elementos	.814
Reciprocidad	12 elementos	.699

Tabla 3. Se observan los valores de fiabilidad obtenidos mediante análisis estadístico por SPSS, con los que queda compuesta la versión final del CSR.

La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de solidaridad-reciprocidad aplicado en la muestra de 35 participantes, es la siguiente:

Confiabilidad General	40 elementos	.852
Solidaridad	20 elementos	.815
Reciprocidad	20 elementos	.609

Tabla 4. Muestra la consistencia interna obtenida en la aplicación del cuestionario piloto en la muestra de 35 sujetos.

Se trata de un instrumento confiable porque supera el .080 de significancia, lo que se acerca a 1 como valor perfecto de confiabilidad.

En el cuestionario de Compromiso organizacional también aplicado a la muestra de 35 participantes, se obtuvieron los siguientes valores de consistencia interna:

Confiabilidad	18	
General	elementos	.795
Afectivo	6	
	elementos	.852
Normativo	6	
	elementos	.676
Continuidad	6	
	elementos	.314

Tabla 5. Arriba se observan los resultados de fiabilidad obtenida en la investigación para la muestra de 35 sujetos, referente al cuestionario de compromiso organizacional.

En este caso también es confiable, porque está muy próximo al .80 de confiabilidad.

En la tabla 6, se muestran las cooperativas que colaboraron en la realización del cuestionario de solidaridad-reciprocidad, dichos resultados contribuyeron a analizar la confiabilidad y validez del instrumento.

Nombre de la Cooperativa	Giro	Antigüedad	Ubicación
Creaciones del Sureste	costura	5 años	DF
Cooperativa de Salud Panamedica	profesionales de la salud	4 años 5 meses	DF
Sobolotik	artesanías, ropa, productos orgánicos, café	1 año 5 meses	DF
Comunidades Campesinas de Camino		15 años	Oaxaca
Jesydy	costura	4 años	DF
Le Cafeton	café	2 años	DF
Tonal	café	1 año 4 meses	DF
Tetcalli		3 años	DF
Nulti pan integral	pan integral	2 años	DF
Mujeres de Coyoacán		1 año	DF
Floy y Maíz		4 años	DF
Portesuelo somos todos		1 mes	DF
Esquina Victoria	café	3 años	DF
Agroproductos ecológicos de México		4 años	Oaxaca
Lugui Scaru Mercado Bonito		1 año	Oaxaca
Cajin		6 años	Oaxaca
Ceprocoa		1 año	Oaxaca
Ayuuk Tsojken Sofomenr		7 meses	Oaxaca
Agromex		2 años	Oaxaca
Cajin SC SC		8 años	Oaxaca
Servicios especializados en técnicas agroecológicas		1 año 5 meses	Oaxaca
Textiles Matzatzin	costura	1 mes	DF

Tabla 6. Muestra el nombre de las cooperativas participantes en esta investigación, principalmente con la aplicación del cuestionario de solidaridad-reciprocidad.

5.6 Resultados cualitativos derivados de las entrevistas

La cooperativa “Creaciones del Sureste” surge a través del programa de Fomento Cooperativo “Qué buena puntada”, el cual, como ya se explicó en capítulos anteriores, pretendía autoemplearse a las personas de bajos ingresos o que en ese momento no contaban con un empleo.

Cuando varias personas se encontraban en los cursos sobre cooperativismo, surge la convocatoria para formarse cooperativas, es aquí cuando surge la gran historia de esta cooperativa.

El nombre “Creaciones del Sureste”, surge cuando en una reunión por parte de la Secretaria del Trabajo, el señor Jorge García y la señora Nieves Landa comisionados para asistir ese día, proponen el nombre de Creaciones, el cual le daría sentido a la cooperativa, haciendo ver que su trabajo es “crear”. La palabra “del Sureste” se propone porque los talleres familiares, mismos que conforman la cooperativa, están ubicados en cuatro Delegaciones, Milpa Alta y Xochimilco que se encuentra hacia el Sur y, Tláhuac e Iztapalapa que se encuentran al Este.

Al iniciarse la cooperativa no se contaba con capital, ni se tenía un lugar para ocuparlo como almacén; inicialmente los socios sólo aportaron una cantidad de dinero que serviría para el acta constitutiva. Conforme fue pasando el tiempo, el trabajo dio frutos, y pudieron levantarse como organización en muchos sentidos, desde pagar la renta del almacén, el teléfono, la luz, el internet, sin tener que pedir ninguna aportación a los socios.

Inicialmente 260 socios conformaban la cooperativa, cantidad que evidentemente no sigue siendo la misma, pues a lo largo del tiempo muchas personas han desistido y otras más se han incorporado a ella. Actualmente, son alrededor de 180 socios distribuidos en los 40 talleres familiares, sin embargo, aproximadamente sólo 70 son socios activos, es decir los que participan activamente en las juntas y demás actividades.

Los requisitos iniciales para ser socio de la cooperativa, fueron una aportación de \$300 y documentos oficiales, así como haber tomado los cursos que ofrece la Secretaría del trabajo, sobre cooperativismo y corte y confección.

Obviamente su principal cliente es el Gobierno del Distrito Federal, a quien elaboran los uniformes que este entrega gratuitamente a las escuelas públicas. El gobierno los provee de la materia prima y los talleres se dedican única y exclusivamente a la elaboración completa de las prendas. Este pedido del gobierno cubre del 50% hasta 80% del porcentaje total de sus ingresos al año. El tiempo empleado para tener listo el pedido va de mes y medio a dos meses, fecha que comienza cerca del mes de mayo. La cooperativa elabora los uniformes que el Gobierno ofrece gratuitamente a las escuelas. Otras cooperativas de la Secretaría del Trabajo y algunos grupos del DIF también les solicitan uniformes.

Entre los principales conflictos por los que ha pasado la cooperativa, fueron la desconfianza y desconocimiento, desconfianza de todos los otros talleres porque eran gente que nunca se habían visto en la vida, incluso desconfianza de los encargados en el consejo administrativo y de vigilancia. A los inicios de su conformación, surgió un conflicto porque la Secretaría del Trabajo, solicitó a la cooperativa debía contar con un consejo administrativo y contable, hecho que beneficiaba a la cooperativa, pero que los socios se negaron a seguir pagando, porque representaba el 6% de sus excedentes totales. Esta situación propició que muchos compañeros empezaran a protestar y a levantarse en contra de esta medida.

La opinión que tienen la mayoría de los socios es que les falta identidad cooperativa, porque aún prevalece el individualismo que no les deja progresar. También relatan que les ayudaría mucho recibir más capacitación en el área administrativa, contable, así como técnica.

Existen impresiones para los socios tanto positivas como negativas en cuanto a las relaciones de solidaridad y reciprocidad. Algunas relacionadas directamente con el Consejo Administrativo, que pueden ser desde falta de transparencia en la información que debería competir a todos, hasta no tomar en cuenta la opinión de todos los talleres en cuanto a la toma de decisiones y la repartición del trabajo. En general, los trabajadores consideran les falta construir una identidad cooperativa, pues prevalece sobre todo el

individualismo, que muchas veces detiene el funcionamiento correcto de una cooperativa. Pero por otro lado, algunas otras opiniones mantienen la esperanza, puesto que consideran que es un gran proyecto haberse constituido como cooperativa y sobre todo un gran apoyo el les da el gobierno solicitándoles año con año miles de uniformes escolares.

Parte de los comentarios que se desprendieron de las entrevistas en diferentes talleres son los siguientes:

“Somos un equipo, un equipo que se apoya para sacar el trabajo ya sea del taller o de la cooperativa, donde prevalece la amabilidad, el buen trato y la igualdad entre los integrantes, evitando las cargas de trabajo y los malos tratos”.

“Las relaciones de la cooperativa hacia el taller no me parecen del todo solidarias, pues aunque entreguemos nuestro mayor esfuerzo, no se nos reconoce a todos por igual, sobre todo a los talleres que nos encontramos más retirados de la concentradora”.

“Todos los integrantes debemos estar informados de las decisiones que se toman en la cooperativa, así como de la información y las utilidades, considero que nos ocultan información importante y, no se nos hace partícipes de algunas decisiones importantes que deben tomar todos los socios”.

“En muchos talleres sí existe la solidaridad y reciprocidad, pues como somos familia, nos apoyamos unos con otros, dando y recibiendo por igual. En cuanto a la cooperativa en su conjunto, considero que aún prevalece el individualismo, sobre todo porque el trabajo no es equitativo. A nosotros que somos un taller lejano, nos excluyen del trabajo”.

“Mi opinión acerca de formar parte de la cooperativa no es ni buena ni mala, dentro de lo que cabe me va más o menos bien. Pero sí considero que falta más solidaridad entre los socios y por parte de la presidenta para que el trabajo mejore”.

“A veces salen mal los proyectos que se emprenden, como el caso del abrigo para venderlo en el mercado de Chinconcuac. El gran problema es que no se toman las propuestas hechas por algunos socios de la cooperativa. La presidenta supervisó el

mercado, pero descuidó el corte y la confección, pues se resiste a delegar responsabilidades a los demás talleres”.

“Muchas veces nos limitan el trabajo, por ejemplo yo me comprometí a elaborar 100 abrigos, porque sé que lo puedo hacer y entregarlo con calidad, pero sólo recibí material para 40. El problema es que gente que se le entrega más material, es gente que no esta totalmente capacita para realizar ese trabajo, y el trabajo sale mal”.

“Pese a toda la problemática yo confié en que podemos mejorar como cooperativa poniendo mucho empeño. Es algo que nos ha costado mucho y es una excelente apoyo el que nos da el gobierno del DF, por ello no debemos echar todo a la basura”.

“Integrarme a la cooperativa me trajo cosas nuevas, me siento muy contenta, considero que las relaciones con los compañeros son buenas; hay cosas malas en la cooperativas, como en todas las empresas las hay, pero el formar parte de esta cooperativa me ha permitido ejercer mi aprendizaje y sobre todo sentirme orgullosa por mi trabajo, porque yo sola decidí salir adelante.

“El ingresar a la cooperativa me ha traído cosas buenas, afortunadamente no me puedo quejar, aunque considero que aún falta mucho para que existe una cultura de cooperativismo. Considero que todo marcharía mejor si la gente dijera lo que piensa de la cooperativa y expresara cómo le gustaría que se trabajara. Observo las relaciones de solidaridad y reciprocidad un tanto difíciles, ya que la gente no se interesa por asistir a las reuniones para llegar a acuerdos, a menos que sean reuniones referentes al trabajo solicitado por el Gobierno, porque si no hay trabajo, las personas simplemente permanecen aisladas en sus talleres”.

“Al interior de mi taller considero existe la solidaridad y reciprocidad, porque mi mamá y yo nos apoyamos incondicionalmente y entre las dos sacamos el trabajo. Con el trabajo de la cooperativa estoy conforme, pues me ha dado la oportunidad de crecer aún más. Me siento a gusto en cómo se distribuye el trabajo”.

“Mi opinión acerca de la cooperativa es buena. Veo que la acción de la presidenta de la cooperativa, de buscar clientes diferentes al gobierno, es una buena idea, pues eso nos

beneficia ya que nos da trabajo extra. He recibido mucho apoyo y me siento sumamente satisfecha”.

“Me siento a gusto formando parte de este proyecto de cooperativa, porque veo la solidaridad y reciprocidad en este emprendimiento, pues el formar parte de la cooperativa me ha ayudado bastante, me ha dejado muchos conocimientos, he aprendido a tratar con otra gente y a intercambiar opiniones, lo cual considero es muy importante para la cooperativa. Estoy muy contenta con el trabajo, me gusta mucho, siento que fue una gran oportunidad para poder salir adelante. Considero que el trabajo está bien repartido y que no hay presiones de trabajo, no es muy cansado, además cuando nos entregan material no nos lo dan así nada más, sino que nos preguntan cuánto trabajo queremos hacer, cuánto creemos lograr, y en base a eso se nos entrega el material de trabajo”.

“El proyecto de las cooperativas me resulta muy bueno, sin embargo, no estoy del todo contenta, considero que falta mucha experiencia en el consejo administrativo, y que no se nos brinda confianza a todos los socios por igual. Le he sugerido a la presidenta que me deje supervisar a otros talleres, aprovechando la experiencia con la que cuento, pero no acepta, ella quiere cubrir todo y, por lo mismo, se descuidan ciertas áreas de la cooperativa”.

“Para mi no existe la solidaridad ni la reciprocidad, puesto que hay favoritismos. A mi me gustaría que la señora presidenta prestara atención a los talleres que realmente son competentes, para que estos puedan asesorar y capacitar a los demás talleres que puedan estar requiriendo ayuda en la forma de hacer el trabajo o que se atrasan por ciertas situaciones. Mi idea de mejora es cambiar la administración, cambiando esto podríamos ser capaces hasta de exportar”.

Vemos que Creaciones del Sureste tiene su historia, la cual comenzó hace 5 años, con la ayuda de la política pública del Estado respecto al Fomento Cooperativo. Pero lejos de este impulso, la mayoría de la gente que hoy es miembro de la cooperativa, contaba con un taller familiar ubicado dentro de sus domicilios, el cual ha sido su sustento para algunos de toda la vida, y para otros, los ha sacado adelante en el momento en que se han encontrado ante la necesidad.

Para conocer los antecedentes de lo que hoy es Creaciones del Sureste, a continuación se relatan las historias de diez talleres familiares. Que detallan el momento de su constitución, su giro, sus integrantes, así como el momento y las condiciones que los llevaron a integrarse a la cooperativa.

❖ **Taller de Graciela Sánchez Cruz e Hilda (Maestra de corte en la Secretaría del Trabajo)**

La señora Hilda, trabajaba en 1972 en “Trajes Catalina”, empresa en la que sólo trabajó por un mes. Posteriormente, ingresó a una fábrica de ropa llamada “Confecciones Pop”, que se dedicaban a la corsetería y ortopedia, así como a la confección de batas y pijamas. Sin embargo, su paga ahí no era buena, se sentía explotada, pues el trabajo era arduo y la paga poca.

Como su madre y abuela son modistas, Hilda siempre tuvo la inquietud de tener un taller propio, así que siguió con este oficio desde muy joven. Entonces, cuando nace su hija, decide renunciar a su trabajo en Confecciones Pop, en el cuál llevaba aproximadamente 9 años trabajando y, compra una máquina de coser chica; con esa máquina comenzó a confeccionar ropa y a venderla por sí sola, ponía sus letreros fuera de su casa para que la gente se enterara que ella hacía ropa. De hecho, su esposo la apoyó regalándole dos máquinas más de coser, con las cuáles pudo incrementar su trabajo y por lo tanto sus ventas.

A pesar de que contaba con mucha experiencia en corte y confección, tomó en el DIF otra carrera de corte, que tuvo como duración 4 años. Al terminar con esta carrera, se entera que en el CEDERECA se impartirían cursos de corte, ella se acerca y solicita ser instructora, pero le dijeron que no necesitaban instructoras porque ya tienen una, sólo requerían de alumnos para llenar el curso. Afortunadamente, pasó poco tiempo cuando se comunican con ella para solicitarla como instructora del curso, pues la otra persona ya no podía hacerse cargo de él.

Desde entonces, tiene aproximadamente 14 años dando cursos en la Secretaría del Trabajo. Los cursos se llevan a cabo una vez al año y tienen una duración de dos meses. Con las remuneraciones de ser instructora, en el año de 1990, se compró varias

máquinas de coser, por lo que pudo levantar su taller rápidamente, dándose de alta en la Secretaría de Hacienda con el nombre de “Creaciones Sachy”. Nombre que surge del recuerdo de su niñez, porque su padre de pequeña le llamaba Sachyta.

Inicialmente, ella trabajaba sola en su taller, después, invitó a una persona externa a trabajar con ella. Hoy por hoy, sólo están su mamá, su hija y ella, pero cuando tienen sobrecarga de trabajo llegan a ser hasta diez integrantes, entre los que se encuentran también su cuñado, además de familia política.

Se entera del Programa de la Delegación, pues dando el curso de corte en la Secretaría del Trabajo, asistía gente que tenía que tomar los cursos para formarse como cooperativa. Entonces decide formar parte de este impulso e integrarse a la cooperativa Creaciones del Sureste.

❖ **Taller de María Nieves Landa Rendón (Primer Presidenta del Consejo de administración)**

La Sra. Nieves antes de dedicarse a la costura, trabajaba en un despacho administrativo y tenía un segundo trabajo como instructora en un kínder. En una ocasión, cuando el periodo vacacional coincide en ambos trabajos, ve en una escuelita delegacional cercana a su casa, un letrero que decía que se impartiría un curso para actualizarse como secretaria, ahí, conoce a una señora que vende figuras navideñas y manteles e inicia a trabajar con ella como socia. En aquél momento, estamos hablando de 27 años atrás, Nieves y su socia tenían bastante producción nacional, que aumentaba con las temporadas fuertes como 10 de mayo, Navidad, etc.. Sus productos los distribuían a tiendas como Liverpool, Sears, Suburbia, Sanborns, Hermanos Vázquez, etc.

A causa del Tratado de Libre Comercio en México, el cual pretendía conseguir la reactivación de la economía durante la década de los ochenta, y por lo tanto permitía la inversión nacional pero también la extranjera, los Gerentes de esas tiendas a quienes vendían sus productos, comenzaron a dar preferencia a los productos provenientes del extranjero; con ello, las ventas de los productos navideños y manteles se fue abajo. Cuando en los inicios vendían hasta 150 manteles, sus ventas cayeron al punto de vender sólo 12. A causa de este hecho ya no pudieron sostenerse y tuvieron que cerrar, por lo

cual ya sólo se dedicaban a cortar y a maquilar, y comenzaron a vender uniformes a la UNITEC.

Nieves logró constituir su propio taller, gracias a que una sobrina le comentó que podía pedir apoyo a la Secretaría de la Reforma Agraria, pues ésta brinda apoyo a las comunidades en 22 Estados y el Distrito Federal; así, Nieves solicita el apoyo. Un licenciado le da las reglas de operación que deben cumplir, ella elabora su proyecto, que finalmente da resultados y le dan un monto de dinero con el cual construyó su taller.

El nombre de su taller es “Transformación Textil San Lucas S.C de R.L de C.V, el cual fue uno de los tres nombres que como requisito tenía que presentar cuando solicitó el permiso para su taller a Relaciones Exteriores.

Más adelante se entera del programa que impulsaría la formación de cooperativas, en el cual se registra rápidamente, pero esa convocatoria termina anulándose. Posteriormente, sale otra convocatoria con la misma idea de fomento cooperativo, donde nuevamente se registra. Había que tomar un curso sobre cooperativismo, luego otro de corte y confección, curso en el cual conoce a la señora Hilda, puesto que ella era la maestra del curso.

En el año 2007 se incorpora con sus hijos y otras personas a Creaciones del Sureste, eran 12 integrantes en total, actualmente son sólo 8. En una de las juntas de la Secretaría, día que por coincidencia tenía que asistir Nieves, es cuando deciden elegir al comité representativo de la cooperativa. En vista de que otra señora socia de la cooperativa, quien había sido elegida para presidenta del consejo de administración, se retiró de la junta sin decir más, la señora Nieves fue seleccionada para cubrir con esa función, apoyada por algunos otros compañeros que se encontraban presentes en la reunión.

Además de su trabajo en la cooperativa, se dedican a maquilarle a un señor que hace disfraces de todas las temporadas del año, como día de reyes, primavera, 15 de septiembre, día de muertos, navidad, etc.

❖ Taller de Emma Guzmán Arzate

El oficio inicial de la señora Emma era secretariado, trabajó varios años como secretaria ejecutiva. A raíz de ciertas circunstancias y problemas que pasaron, principalmente su divorcio, fue que se vio en la necesidad de cambiar su carrera a otro oficio, que fue el de la costura. Oficio que le permitió sacar adelante a su pequeño hijo de tres años.

Empezó elaborando pans para niños de kínder, comenzó con un pans, ofreciéndolo a las escuelas, en los mercados, a los padres de familia, vendiéndolo afuera de las escuelas. A las personas que compraron su pans les gustó su trabajo, lo que hizo que su producción fuera creciendo, ahora eran cinco, diez, veinte pans.

Cuando Emma comenzó, no tenía máquinas, no tenía mesa de corte, no tenía cortadora, tijeras, nada de material; cortaba en la cama de madera de su hijo, quitaba el colchón y en la base hacía sus tendidos de tela y cortaba todo con tijeras, eran ámpulas tras ámpulas en los dedos de la mano.

Por sí sola aprendió a cortar, echando a perder mucho material porque a veces cortaba mal, unía sus prendas mal, los delanteros los confundía con los traseros, las mangas las colocaba al revés. Su taller lo fue constituyendo hace 11 años, con material que sus conocidos le obsequiaron, por ejemplo, su mesa de corte fue un regalo que le hicieron porque ella no tenía donde cortar.

Se entera del Programa de Fomento Cooperativa por referencias de Pablo Moreno, conocido suyo quien se dedica a hacer suéteres, y que está inmerso en asuntos del Gobierno, cooperativas y demás. El señor Moreno la invita a acercarse a la Secretaría para poder formar parte de una cooperativa. Así, logra ingresar a Creaciones.

Los cursos de cooperativismo y de corte no ha podido cursarlos por falta de tiempo, pero lee los manuales de sus otras compañeras que ya han tomado el curso.

El trabajo que realiza en su propio taller acompañada de su mamá, comprende composturas, elaboración de ropa casual y uniformes a dos secundarias, así como a

kinders. Y actualmente, tiene un proyecto para la elaboración de blusas para dama, las cuáles le gustaría vender en el mercado de Chinconcuac.

Considera que su trabajo le ha dado muchas satisfacciones, y se siente muy orgullosa porque ha sacado adelante ella sola a su hijo. Se ve como una persona muy responsable, que cumple con sus entregas a tiempo, lo que le ha permitido que la gente la siga contratando, sobre todo los padres de familia que le encargan los uniformes escolares.

❖ **Taller de Columba Rivera López**

Columba inicia con el corte y la confección cuando sus hijas eran aún pequeñas. Un día pasó por un centro social, dependiente del DIF, en donde tomó por tres años un curso de corte.

Inicialmente contaba con una máquina recta, más adelante pudo comprar una máquina más. Las personas que eran sus clientes la fueron recomendando y de esta manera fue creciendo su negocio, de vender en guarderías fue pasando a vender uniformes a secundarias.

Posteriormente, se asoció con otra señora, misma que se enteró de los cursos sobre cooperativas que estaban anunciados en la delegación Iztapalapa. Se ponen de acuerdo para ir a conocer dicha convocatoria y fue así como se constituyeron en la cooperativa. Emma y también su esposo se registraron como socios. Ella tomó el curso de cooperativismo, así como el de corte y confección.

Cuando comenzaron a trabajar como taller, constituidos como cooperativa, Emma trabajaba con cuatro señoras más, Imelda, Luz María, Emma y Socorro. Socorro era la dueña de la casa donde se encontraba el taller. Por ciertos problemas entre sus otras compañeras, la señora Emma se vio obligada a independizarse y constituyó su propio taller en su casa.

Todavía vende sus uniformes a guarderías y a kínder, así como a primarias y secundarias. También elabora vestuario para niños, para algunos bailables o fechas como primavera, 10 de mayo, septiembre o pastorelas.

❖ **Taller de Imelda Baltazar López**

En su vida de soltera Imelda trabajaba como secretaria, no obstante, ella siempre tuvo gusto por el corte. Trabajó en varios lugares, pero hace 19 años decidió entrar a un curso de corte y confección con duración de año y medio. De esta forma, ella comenzó a coser para familiares y vecinos y, posteriormente, fue creciendo su producción; hacía hechuras y de todo tipo de ropa.

Hace seis años se entera del programa de fomento cooperativo por medio de la delegación y tuvo la oportunidad de tomar el curso de cooperativismo, para posteriormente unirse a la cooperativa, donde todo fue nuevo para ella y aprendió que no es lo mismo trabajar uno solo, sino que es mejor trabajar entre muchos.

Imelda formaba parte de las cinco señoras, junto con Emma, que constituyeron su taller en casa de la señora Socorro. Al independizarse por los conflictos que surgieron con el trabajo, Imelda recibe en su taller a una de las otras compañeras que se encontraba en el antiguo taller.

En estos momentos, su taller está integrado por ella y dos señoras más, socias también de la cooperativa. El nombre de su taller es “Crea diseños FIT”, nombre que surge porque ellas *crean* nuevas prendas y FIT, por las iniciales de los nombres de las tres integrantes, Francisca, Imelda y Teresa. Cuando hay mucha carga de trabajo integran a una o dos personas externas para que las apoyen con el trabajo temporalmente.

Imelda tomó los cursos de cooperativas y el de corte por parte de la Secretaría, además de otro sobre armado de prendas por parte de la Industria del Vestido, mismo que le brindó muchas nuevas estrategias.

Su trabajo es sobre medida, tomando los modelos de revistas o de su imaginación. Elabora también uniformes a escuelas cercanas, y la siguen recomendando en muchas otras más.

❖ **Taller de Leticia Cristóbal Silva y Jorge García**

El Señor Jorge y su esposa Leticia han trabajado en la costura desde hace aproximadamente 20 años, aunque inicialmente sólo se dedicaban a maquilar. Inician con el oficio puesto que toda la familia del Sr. Jorge, madre y hermanas, se han dedicado a la costura toda la vida. Cuando Jorge comienza a vivir con su esposa ambos tienen que trabajar en esto para ayudarse, además de ser una entrada de dinero extra.

Inicialmente, contaban con una sola máquina, luego se fueron haciendo de más. En una ocasión se dirigen a CORENA, la Comisión de Recursos Naturales de la Secretaría del Medio Ambiente a solicitar un apoyo, así, realizaron su proyecto, comienzan a trabajar en él y les otorgan el apoyo monetario.

Invitaron después a su familia y comenzaron a trabajar todos juntos. En el transcurso de su trabajo, la Secretaría del Trabajo los invita a tomar un curso de cooperativas, mismo que su esposa Leticia ya había tomado. Este curso lo tomaron Jorge, un cuñado y una cuñada. En el lapso en el que se desarrollaba el curso de cooperativismo, se publica la convocatoria del Programa Qué buena puntada, para elaborar uniformes escolares para el gobierno del DF. Posteriormente, toman el curso de corte y confección, y es en ese momento cuando se integran al proyecto para formarse cooperativas. Cada integrante podía invitar a cinco personas para formar parte de la cooperativa.

En las primeras juntas de la cooperativa que se realizaban en la Secretaría del trabajo, comisionan al señor Jorge y la señora Nieves para asistir a una de ellas, ahí se eligen los integrantes de los consejos administrativo y de vigilancia, donde él se queda como presidente del consejo de vigilancia.

Antes de integrarse al Proyecto de Qué buena puntada, habían participado con la elaboración de prendas para CORENA, en un proyecto que hasta la fecha continua. Cada año les encargan uniformes, camisones, chamarras, sudaderas, etc. Por otro lado,

también se encargan de realizar trabajos para vecinos, por ejemplo, uniformes para equipos de fútbol y uniformes para escuelas que les venden a los propios padres de familia; prendas para el 10 de mayo o para otras épocas del año.

El taller familiar del Jorge se compone de 7 integrantes, todos socios de la cooperativa, entre ellos su hijo, su cuñado con su esposa y su hermana. El nombre de su taller es “Creaciones Oztotepec”, creaciones porque le da el sentido de “crear” y, Oztotepec porque su domicilio se encuentra en el Pueblo de San Pablo Oztotepec situado en el Municipio de Milpa Alta.

❖ **Taller de Candelaria Rodríguez Jiménez**

Hace 15 años la señora Candelaria decidió estudiar corte; asistía todos los sábados a clases particulares, por necesidad y para salir adelante. Ella se dedicaba a tejer y vendía dulces que ella misma preparaba, sin embargo, su esposo siendo abogado la humillaba mucho, haciéndola menos porque él si contaba con una carrera universitaria, pues ella sólo cursó hasta tercero de primaria, sabiendo sólo leer y escribir. Eso fue lo que principalmente la motivó a estudiar.

Comenzó con trabajos de compostura para sus vecinos, con solo una máquina recta, posteriormente pudo adquirir una máquina de cinco hilos.

Candelaria es la única persona que conforma su taller y es una de las iniciadoras de la cooperativa.

En una ocasión, por medio de una vecina se enteró que en el CONALEP daban cursos de corte y confección por parte de la Delegación; ambas fueron a preguntar y logró integrarse al curso. Cuando termina con este curso, se integra al curso de cooperativismo, la maestra de corte Clara Rosales, le comenta que este segundo curso les ayudará a formar cooperativas y, es así como se integra al proyecto.

Actualmente sigue vendiendo sus prendas a los vecinos, y diseña ropa a los gustos de lo que la gente necesita, las personas sólo tienen que llevarle la tela con la que quieren se les haga el diseño. También compra tela de sobre cama y hace sábanas.

❖ **Taller de Agustín Pérez Álvarez y su esposa Gloria**

La señora Gloria trabajaba como muestrista en una fábrica de un judío y su esposo era cortador y le maquilaba al mismo señor. Agustín estudio sastrería y desde la edad de 16 años comenzó a dedicarse a este oficio.

Empezaron aproximadamente en el año 1991 a construir su propio taller, el cual les dio frutos rápidamente y crecieron mucho, pero la misma gente que ellos empelaban les robó, mediante robo hormiga y su taller se vino abajo. Poco a poco se fueron recuperando y sacaron su taller adelante.

En una ocasión, asistieron a una feria que se encontraba en el Palacio de los Deportes, ahí les comentaron acerca de las cooperativas, posteriormente se dirigieron a la Secretaría del Trabajo donde les informaron bien cómo poder integrarse a una de ellas. Ella comenzó a tomar el curso de cooperativismo, mientras su esposo estudio el curso de corte y confección. Ambos ya contaban con mucha experiencia, sobre todo Gloria que desde la edad de 26 años empezó con este oficio, ahora a sus 60 años se considera una persona con mucha experiencia.

Su esposo falleció hace un año, por lo que ahora sólo trabajan con ella sus dos hijos, los tres son socios de la cooperativa. Sus hijos han aprendido mucho, puesto que nacieron en este ambiente.

Además del trabajo para el gobierno, se dedican a hacer composturas de ropa, blusas, ropa casual; y desde hace 4 años elaboran uniforme escolar deportivo en escuelas secundarias.

❖ **Taller de María del Carmen García Cruz**

Su taller surge hace 27 años principalmente por necesidad, ya que al no encontrar trabajo y estar embarazada de su primogénito, opta por comprar una máquina de coser; y es así como comienza a trabajar en la costura; afortunadamente ella sabía el oficio desde la edad de 16 años, porque su hermana la enseñó.

Antes de formar el taller en su casa, ella trabajó varios años con su hermano Jorge, de hecho, el primer año que fue socia de la cooperativa, estaba trabajando aún en el taller de su hermano. Es por su hermano entonces, que se entera del programa de fomento cooperativo.

Actualmente, son tres personas las que integran su taller, su hija, su cuñada y ella, pero ellas no están registradas como socias de la cooperativa. María del Carmen aún no toma los cursos sobre cooperativismo ni de corte y confección.

Hace algunos años se dedicaban a hacer trapos de cocina, en este momento elaboran todo tipo de prendas y las vende; asimismo hace composturas.

❖ **Lourdes Rivera Contreras**

La señora Lourdes comienza con el oficio hace apenas cinco años, de hecho, en el momento que inicia la cooperativa Creaciones del Sureste.

Lourdes no sabía nada de costura, pero en aquel momento tenía la necesidad de emplearse en algo. Un conocido le había comentado que en la Delegación podían ayudarla, así que Lourdes se dirigió hacia allá donde le informaron que había cursos de costura y algunos más. El primero que tomó fue el de corte y posteriormente le sugirieron que fuera al CONALEP de Santa María, donde se impartiría otro curso sobre cooperativas.

En el transcurso de una de las clases del curso de cooperativismo, se presentaron personas de la Secretaría del Trabajo y les comentaron que tenían un proyecto para la formación de cooperativas de costura, para trabajarle al Gobierno.

Puesto que el requisito para pertenecer a la cooperativa era tener una máquina propia, ella rápidamente se compró una.

En aquél entonces ella trabajaba sola, así que se juntó con cinco señoras más que también formaban parte ya de la nueva cooperativa, y establecieron el taller en casa de

una de ellas, la señora Socorro fue la que prestó su casa para que allí comenzaran a trabajar.

Al plazo de aproximadamente dos años, surgieron algunos problemas, con la señora dueña de la casa, lo que ocasionó que de inicio se fueran dos personas del taller, después otras dos. Al final sólo se quedó la señora Lourdes con la señora de la casa, pero los problemas nunca culminaron, así que Lourdes terminó yéndose también e inició en su casa con un pequeño taller.

Su taller se conformaba de dos máquinas y se dedicaba aparte del pedido para el gobierno, a hacer uniformes para escuelas, así como composturas de todo tipo.

Actualmente, tuvo un problema familiar por el cual tuvo que vender sus dos máquinas, por lo que le va a notificar a la presidenta de la cooperativa que, por el momento, no podrá seguir con el trabajo, a menos que alguien sea solidario con ella y la acepte para trabajar en su taller, hasta que ella recupera nuevamente su fuente de trabajo.

CAPÍTULO 6

DISCUSIÓN y CONCLUSIONES

6.1 Discusión sobre el análisis estadístico y los resultados cualitativos obtenidos en las entrevistas.

El presente estudio tuvo como objetivo principal la elaboración de un instrumento que midiera solidaridad-reciprocidad, una vez que este cuestionario se tuviera listo se planteó conocer cómo se relaciona la solidaridad-reciprocidad con el compromiso organizacional, mismo que sería medido también en la cooperativa Creaciones del Sureste; para posteriormente determinar el nivel de compromiso y solidaridad-reciprocidad con el que cuentan los trabajadores. De manera general, también se pretendía comprobar si existe relación entre el compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad y de qué manera estos constructos se ven influidos por las distintas variables sociodemográficas de los trabajadores.

Con estos objetivos y tomando en cuenta los resultados estadísticos así como la información obtenida a través de las entrevistas, se generan la siguiente discusión:

La confiabilidad obtenida para la versión final del cuestionario de solidaridad-reciprocidad resultó con una excelente consistencia interna, con un alfa de cronbach de 0.836, lo que significa que el cuestionario mide lo que pretende medir y que se obtendrán resultados similares en las aplicaciones que se hagan bajo las mismas condiciones. Tales resultados implican la posibilidad de conocer en qué nivel los trabajadores de una empresa cooperativa se relacionan con solidaridad y reciprocidad.

Acorde a los dos factores medidos con el instrumento creado CSR, se afirma que el comportamiento solidario-recíproco se encuentra a un nivel medio alto, con una media de 3.13; lo que se sugiere que los trabajadores de la cooperativa Creaciones del Sureste tienen actitudes favorables en cuanto al apoyo mutuo entre compañeros, la cooperación, y el compromiso para lograr sus metas en común.

En cuanto al constructo individual de solidaridad, se observa que es un comportamiento que manejan los trabajadores a un buen nivel, contando con una media de 3.22; dicho valor puntúa dentro de un nivel alto de acuerdo a las opciones de respuesta para medir solidaridad. Se observa que la solidaridad puntúa por arriba de la reciprocidad, pues el

promedio de ésta es 3.04, sin embargo, también se encuentra dentro de un buen nivel dentro de nuestra escala. Por esta razón, podemos afirmar que en las relaciones interpersonales de los trabajadores se construyen lazos solidarios bajo condiciones de igualdad, colaboración, compromiso y apoyo mutuo; no obstante, estos niveles de solidaridad no están en concordancia con los niveles que se esperarían de reciprocidad, recordando que la solidaridad es un acto que genera un sentimiento de obligación que nos hace devolver dicho acto, responder ante el grupo de igual manera, y los resultados obtenidos nos muestran que se manifiestan actos solidarios, pero no se tiene por completo un compromiso recíproco de ayuda mutua hacia el otro, al menos no en todos los casos.

A través de la información obtenida en las entrevistas, podemos ver que existe la solidaridad, pero no como se quisiera o se debiera. Sabemos que sus metas organizacionales son altas, pero se están viendo rebasadas por un comportamiento aún individualista acompañado de una pobre consciencia de colectividad, lo que me hace concluir que esta relación horizontal entre iguales, se mantiene por el simple hecho de asociarse, pero que se están dejando de lado estrategias, iniciativas y comportamientos que defiendan esos intereses. Los efectos positivos del trabajo solidario en la cooperativa Creaciones del Sureste, mantienen el ritmo de trabajo constante cada año produciendo eficientemente el encargo de uniformes del gobierno, sin embargo, no se ven resultados positivos más allá de dicha cotidianidad, porque sus sueños, sus aspiraciones de crecimiento como cooperativa, se conservan en un estado de mucha paralización y falta de coordinación entre todos los miembros de la cooperativa, incluso vemos que de 180 socios que son, aproximadamente sólo 70 suelen comprometerse con el trabajo.

Por otro lado, en lo que se refiere al compromiso organizacional con sus tres factores propuestos por Allen y Meyer (1997), los cuales fueron utilizados en esta investigación, se afirma que en general el nivel de compromiso de los trabajadores de la cooperativa se encuentra en un nivel medio, precisamente con una media de 3.33, que se acerca a una actitud de acuerdo, pero que se inclina también a permanecer dentro de una neutralidad, puesto que esta media corresponde al nivel medio de respuesta según la escala de compromiso, correspondiente a “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; lo que podría significar que los trabajadores contestaron en mucho de manera neutral, una de las razones podría

ser porque no existe una conciencia clara de apego o de permanencia con la organización.

En el caso particular de los factores de la escala, se afirma que el compromiso predominante es el afectivo, con una media de 3.64, por arriba de una media de 3.42 perteneciente al compromiso normativo y del compromiso de continuidad con media de 2.93, los cuales se encuentran en un rango medio de presencia.

Conforme a estos resultados, puede concluirse que el apego psicológico entre los trabajadores y la cooperativa se fundamenta principalmente en un involucramiento afectivo, en la prevalencia de lazos emocionales que se han forjado con la cooperativa, que nos dice que los trabajadores tienen el deseo de seguir permaneciendo, porque en gran medida se satisfacen sus necesidades tanto físicas, económicas y especialmente psicológicas, de igual forma que sus expectativas, y que por ende disfrutan de permanecer en la organización. Aunque también se observa que este compromiso va muy acompañado de un fuerte sentimiento de obligación moral, o sea, de altos niveles de compromiso normativo, que se caracteriza por un sentimiento de lealtad hacia la organización, el cual considero se desprende de que los trabajadores que fueron iniciadores de la cooperativa, sienten que deben corresponder a tal esfuerzo permaneciendo ahí hasta el final. Dicho comportamiento está asociado a la reciprocidad, en este caso con la organización, pues ellos sienten que recibieron un beneficio con la oportunidad de autoemplearse, y al mismo tiempo adquirieron un precepto moral que los obliga a retribuir a la cooperativa y a ellos mismos tal oportunidad. En lo que toca al compromiso de continuidad se afirma que no hay mucha necesidad de seguir contando con el empleo, ya que se ven implicados pocos costos financieros, físicos y psicológicos si se dejara la cooperativa.

En la parte correspondiente a la correlación de variables, se afirma que no existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la solidaridad-reciprocidad, en este sentido el compromiso organizacional adquirido por los trabajadores es independiente por completo del comportamiento solidario y recíproco de los mismos, de la misma manera, la solidaridad-reciprocidad no desempeña un papel importante en que los trabajadores se encuentren más o menos comprometidos. En consecuencia, los

factores que constituyen la escala de compromiso y la de solidaridad reciprocidad, tampoco se relacionan de manera significativa.

Estos resultados evidencian el por qué pese a que la gente se compromete afectivamente de manera favorable, no se tiene la solidaridad-reciprocidad esperada. Pues ahora sabemos que con esta nula relación, el compromiso por mayor que sea no influirá en el comportamiento solidario. Considero que ambos constructos son independientes puesto que el compromiso organizacional se refiere al apego que el trabajador siente por la organización y se mide entonces su actitud hacia esta, en contraparte, el instrumento de solidaridad-reciprocidad mide estas conductas no con la organización en sí, sino en la relación interpersonal que se da entre compañeros de trabajo.

Al considerar la variable compromiso organizacional en relación a las variables sociodemográficas: edad, antigüedad, actividad extra, sexo, estado civil, escolaridad, no se encontró relación estadísticamente significativa entre el compromiso en general, ni de sus factores, con ninguna de las variables sociodemográficas, pese a que las investigaciones demuestran (Baron y Greenberg, 19958; March y Simon, 1958; Allen y Meyer, 1984 y Wallace, 1993) que el compromiso organizacional correlaciona positivamente con la antigüedad, con la edad y, de forma negativa con la escolaridad, no obstante, los resultados obtenidos con nuestra pequeña muestra demuestran que las variables son independientes. Lo que refiere que el comportamiento de estas variables, no afecta el comportamiento de la variable compromiso organizacional.

La correlación entre la solidaridad-reciprocidad llevada a cabo con las variables sociodemográficas, no arroja relación estadísticamente significativa, por lo que se concluye que son independientes por lo tanto sus valores no varían conjuntamente.

Con el estudio de análisis de varianza, con el que se compararon los dos constructos estudiados con los diferentes grupos de edad, sexo, escolaridad y demás variables sociodemográficas, se concluye que el compromiso en general, así como el afectivo y de continuidad no se ve influenciado por la edad de los sujetos, pero sí existe una diferencia estadísticamente significativa para el compromiso normativo.

La antigüedad y el tener una actividad extra remunerada, no desempeñan un papel importante en el compromiso, pero se afirma que las personas que tienen una antigüedad laboral de tres años con diez meses, presentaron niveles más altos de compromiso organizacional, en comparación con los que tienen trabajando sólo un año como socios de la cooperativa. Los trabajadores que desempeñan otra actividad remunerada independiente al trabajo de Creaciones del Sureste, muestran mayores niveles de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, en comparación con los que sólo mantienen el trabajo de la cooperativa.

Con relación a la variable sexo y estado civil, pese a que no se encontraron diferencias estadísticas significativas, los hombres son las personas con más altos niveles de compromiso afectivo y normativo, mientras que las mujeres presentan por poco, mayor compromiso de continuidad. Las investigaciones realizadas por Mathieu y Zajac en 1990 tampoco muestran diferencias significativas entre sexos en cuanto al compromiso organizacional; mientras los estudios de Grusky (1966) afirman que las mujeres son quienes están mayormente comprometidas. Según el estado civil, puede afirmarse que son los trabajadores divorciados quienes en esta investigación, presentaron un mayor nivel de compromiso afectivo y normativo, sin embargo, las mujeres tienen mayor compromiso de continuidad. Los estudios de Mathieu y Zajac (1990), muestran que las personas casadas tienen mayores niveles de compromiso, especialmente de continuidad, ya que poseen más responsabilidades financieras.

Por otro lado, el compromiso afectivo y de continuidad no varía de manera significativa según la escolaridad, pero en lo que respecta al compromiso de normatividad, se afirma que las medias varían dependiendo del nivel de escolaridad. La muestra estudiada demuestra que los trabajadores de Creaciones del Sureste, mayormente comprometidos de manera general, son aquellos que cuentan con escolaridad de bachillerato.

En conclusión, los trabajadores de Creaciones del Sureste están medianamente comprometidos, pero el tipo de compromiso que adquieren no depende de sus características sociodemográficas, por lo que todas las personas tienen la misma probabilidad de comprometerse por igual.

6.1.1 Discusión cualitativa

La cooperativa Creaciones del Sureste es una organización que mira hacia otra racionalidad, no una racionalidad capitalista, sino más bien solidaria; sin embargo, aunque la forma de organización y gestión es completamente distinta a una empresa tradicional, los trabajadores necesitan formar lazos emocionales hacia su organización, ya que estos ayudarán a lograr las metas organizacionales, pero sobre todo a trabajar con solidaridad y motivación, y lejos de un sentimiento de sacrificio por permanecer allí.

Aunque la cooperativa no se administra por un único dueño y las relaciones de jerarquización no son verticales, sino horizontales basadas en la igualdad, aún falta mucho por construir en cuanto a una cultura e identidad cooperativa, donde el individualismo, la dominación y explotación terminen por completo y se construyan lazos de solidaridad y reciprocidad entre compañeros, los cuales permitirían un mejor desarrollo y crecimiento en todos los ámbitos de la existencia, es decir, en el trabajo, con la naturaleza, el sexo refiriéndonos a hombre y mujer, en la autoridad y la subjetividad.

Como se sabe, el compromiso organizacional se ve fortalecido por factores como las características del trabajo, como la autonomía, la variedad y la responsabilidad en la realización de las actividades; la naturaleza de las recompensas; la no existencia de alternativas u otras oportunidades de empleo; la socialización y los sistemas de valores de la organización y las características personales que anteriormente se comentaron. En el sector cooperativo, podríamos esperar que este compromiso organizacional aumente además, en la medida en que se cumpla con los principios y valores que rigen el cooperativismo y que mientras se tenga un mejor entendimiento de estos, la decisión de permanencia aumentará por sobre el sentimiento de obligación y necesidad pues hay que recordar que todos los trabajadores son dueños en una cooperativa, por lo que se espera un mayor compromiso afectivo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, vemos que esto es cierto, pues en nuestra muestra estudiada el compromiso afectivo es el que predomina entre los trabajadores.

La información obtenida a través de las entrevistas, nos confirman que en Creaciones del Sureste existe un gran desconocimiento de las Leyes y Reglamentos cooperativistas que

rigen a las cooperativas. Por ejemplo, se ve que los principios cooperativistas forman parte de su vida laboral, pero no por completo, pues por ejemplo en lo que respecta a la gestión democrática de los socios, la presente investigación demuestra que, no todos los socios gestionan la cooperativa activamente, incluso no todos los socios son tomados en cuenta en la toma de decisiones. Por otro lado, los valores cooperativos tampoco se expresan de manera ideal, siendo uno la falta de equidad que en ciertas ocasiones caracteriza a la cooperativa, puesto que la repartición del trabajo no se lleva a cabo de manera equitativa, siendo los talleres más alejados de la concentradora, los más afectados.

En la solidaridad los trabajadores de Creaciones tienen niveles aceptables, sin embargo, no es la solidaridad que se espera en cuanto a una empresa cooperativa; pero parte de su paralización en cuanto al trabajo y búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo, probablemente se debe a que su asociación con los demás no está siendo la más adecuada. Ya que la cantidad de socios que participan activamente es de aproximadamente 70 personas, quienes se esfuerzan por asistir a las asambleas y se preocupan por saber la situación de la cooperativa; pese a que son 180 socios aproximadamente en total quienes la constituyen.

En lo que respecta a los objetivos del programa Qué buena puntada, con la experiencia de la cooperativa Creaciones del Sureste, vemos que se cumplen los que se refieren a la consolidación e inserción de las cooperativas y, el de dar solución al desempleo y subempleo en nuestra sociedad. Pero se está dejando de lado aspectos importantes que prevalecen en la vida de hoy, por ejemplo, falta trabajar con el pensamiento individualista, egocéntrico y de explotación que forma parte aún de muchas cooperativas, convirtiéndolas en empresas de tipo capitalista. Así como en la capacitación constante de aspectos no sólo técnicos, administrativos o contables, como los cursos de organización cooperativa y corte y confección que brinda la STyFE, sino otros dedicados a fortalecer las relaciones interpersonales que permitan una organización y gestión cooperativa sanas, que faciliten el cumplimiento de los objetivos laborales y los hagan crecer como personas. Pues sabemos que un alto compromiso afectivo hacia la organización facilita la asimilación de los valores y promueve un comportamiento solidario.

La cooperativa Creaciones del Sureste cuenta con muchas fortalezas, pero los miembros de esta organización consideran que si el movimiento cooperativo estuviera más apoyado por el gobierno podrían tener la oportunidad de tener más clientes, porque contarían con el capital de trabajo para invertir en insumos, lo que los ha detenido mucho hasta ahora.

El otro aspecto a considerar en cuanto al apoyo estatal, son las incongruencias con las que se cuentan los proyectos; tales como que las convocatorias requieren gente desempleada pero por otro lado se les exige que cuenten con maquinaria, un almacén con acondicionamiento “básico”, es decir, con loza, línea telefónica, equipo de cómputo, mesa de corte y espacio adecuado y, además, disponibilidad de tiempo para acudir a los cursos, seis hora diarias cinco días a la semana durante seis semanas. Lo anterior para mi representa algo imposible para una persona que se encuentra desempleada y ante una situación de necesidad.

6.2 Conclusiones

Nuestra muestra utilizada para la presente investigación fue muy pequeña, solo de 35 participantes, pero nos permitió generar las siguientes conclusiones específicas en beneficio de todos los trabajadores de la organización.

La investigación del compromiso organizacional y de la solidaridad-reciprocidad en el presente trabajo permitió determinar en qué nivel los trabajadores de la cooperativa Creaciones del Sureste se identifican con su organización, así como el nivel con el que se muestran comportamientos solidarios y recíprocos entre compañeros.

Los resultados indican que los trabajadores de la población en estudio poseen un compromiso general de tres punto treinta y tres puntos, donde el tipo de compromiso predominante fue el afectivo con tres punto sesenta y cuatro puntos; sin embargo, tanto el compromiso normativo con tres punto cuarenta y dos puntos, como el de continuidad con una media de dos punto noventa y tres puntos, se encuentran en un nivel medio de identificación, respectivamente.

Por otro lado, los resultados nos demuestran que los trabajadores de Creaciones del Sureste poseen un comportamiento solidario-recíproco a un nivel medio, con tres punto trece puntos; una solidaridad de tres punto veintidós puntos y media de reciprocidad de tres puntos.

Por lo tanto, se puede concluir que los trabajadores pertenecientes a esta cooperativa de costura poseen un compromiso organizacional y una solidaridad-reciprocidad en un nivel medio; por lo que manifiestan una relación emocional intensa con la organización, así también un gran lealtad por su empresa, donde los trabajadores no perciben muchos costos asociados a dejar la empresa. Y que se conducen sobre todo de manera solidaria con sus compañeros, aunque no siempre con reciprocidad.

Al relacionar las variables Compromiso organizacional y Solidaridad-Reciprocidad, según el coeficiente de correlación Producto Momento Pearson con su respectivo valor crítico, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas variables, así como tampoco se encontró relación significativa entre estos factores y las diferentes variables sociodemográficas estudiadas. Ello señala que la hipótesis nula planteada se cumple; ya que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas.

Toda empresa cooperativa debe relacionarse entre sus miembros con solidaridad y reciprocidad, ya que es un valor básico que promueve el cooperativismo; el compromiso organizacional adecuado contribuye a la aceptación de las metas y valores que tienen una organización. Es por ello que en la cooperativa en estudio es recomendable analizar qué factores son los que propician que aumenten los niveles de compromiso, así como los factores que influyen en que la gente sea solidaria o no.

Mediante los resultados obtenidos en esta investigación, la cooperativa Creaciones del Sureste puede conocer su situación en cuanto a estas dos variables, preparar planes que permitan apegar al trabajador, motivarlo, que se sienta parte de un colectivo donde pueda comprometerse y por lo tanto mejorar su calidad de vida laboral; así como fomentar un comportamiento basado en la solidaridad y reciprocidad, que sea capaz de cambiar el contexto laboral, ante la crisis del capitalismo, por un ambiente libre de explotación, dominación e individualismo como se presentan en el día a día.

Por otra parte, esta investigación tiene algunas limitaciones. Sobre todo el tamaño de la muestra, pues al ser una población tan pequeña es posible que por ello los resultados estadísticos hayan resultado en su mayoría no significativos. Además, indudablemente no podemos generalizar los resultados obtenidos a partir de 35 casos estudiados.

A pesar de esto, la muestra de 148 participantes sí nos permitió generar resultados confiables en cuanto a la consistencia interna del instrumento de medición que se creó. Por lo que el principal aporte de esta investigación al estudio del comportamiento organizacional es el cuestionario que mide solidaridad y reciprocidad en el ámbito cooperativo.

6.2.1 Recomendaciones

Para futuras investigaciones

- Sería conveniente realizar nuevamente el estudio en la misma organización, después de que todos los empleados con los que cuentas esta se comprometieran a participar, con el propósito de contrastar la relación entre las variables de manera más certera.
- Resultaría igualmente interesante, agregar dos variables de interés al estudio, esto es, preguntar si son talleres familiares, de conocidos solamente o individuales, así como si se cuenta con experiencia en el ámbito de la costura o no, puesto que esto puede afectar de manera significativa al compromiso de los trabajadores y, por lo tanto en su intención y posibilidad de abandonar o seguir permaneciendo en la empresa.
- Es recomendable aplicar el estudio en otros sectores, con la finalidad de comparar los resultados del cuestionario de solidaridad-reciprocidad aplicados a organizaciones no cooperativas.
- Comentar los resultados obtenidos con este estudio de tesis a la STyFe, con la finalidad de comparar la situación laboral de las cooperativas, en relación a las variables estudiadas, y ver de qué manera ésta podría contribuir con ciertos apoyos para mejorar diversos factores que propicien mayor compromiso en los empleados, así como solidaridad y reciprocidad.

Para la organización

- Sería conveniente que los empleados hagan un esfuerzo y se comprometan en participar en las actividades de la cooperativa, así como de tomar los cursos gratuitos que ofrece la STyFe, pues al desconocer las teorías y principios cooperativistas, pues carecen de las bases que les permitan formar su propia identidad cooperativa, y se alejan del conocimiento que se genera con sus propios compañeros y de las múltiples ganancias que pueden obtener con el simple hecho de formar parte de la toma de decisiones.

Para el gobierno

- Pensar seriamente en las convocatorias que lanzan en relación a la creación de cooperativas, que no sean tan incongruentes. Fijarse nuevos y claros objetivos que permitan analizar con claridad la situación del sector cooperativo, no sólo en lo económico sino también con un sentido humano.

REFERENCIAS

Alberti, G. y Mayer, E. (1974). Reciprocidad e intercambio en los Andes peruanos. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. (s/f). Recomendación 193 de la OIT sobre la Promoción de Cooperativas. Obtenido en: <http://www.aciamericas.coop/Recomendacion-193-de-la-OIT-sobre>

Aparicio, R., Villarespe, V. y Urzúa, C. (2009). Pobreza en México: magnitud y perfiles. México: CONEVAL, IIEc, UNAM, Tecnológico de Monterrey.

Arias, F. (2000). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Ponencia presentada en el V Foro Nacional de Investigación, organizado por la División de Investigación de la FCA, UNAM, el 25 de octubre de 2000. Obtenido en: <http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm>

Arias F. (2005). El compromiso personal hacia la organización: algunos antecedentes y consecuentes en México y Perú. Tesis de Doctorado. México: Facultad de contaduría y administración. UNAM

Bastidas, O. y Richer, M. (2005). Cuadernos cooperativos y de Economía Social. Economía Social y Economía Solidaria. Núm. 11. México: Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social

Bastidas, O. (2001). Economía social y economía solidaria: Intento de definición. C Revista Venezolana de Economía Social. Año 1, No. 1. Universidad del Zulia, Maracaibo. Obtenido en: http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0138/economia_social_y_economia_solidaria.pdf

Bautista, V. (2009). *La organización como alternativa a la política neoliberal en México: Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L. Un estudio de caso*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Estudios Superiores Aragón. UNAM.

Belausteguigoitia, I. (2000). *La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas*

familiares mexicanas. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Contaduría y Administración. UNAM

Bello, A. (2009). *Compromiso organizacional en enfermeras: diferencias entre el sector público y el sector privado*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.

Beneck, D. y Eschenburg, R. (1987). *Las cooperativas en América Latina II*. São Leopoldo: UNISINOS.

Betanzos, N. (2007). *Factores, antecedentes y consecuentes del compromiso organizacional*. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología. México: UNAM

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Vol. 23. No. 2 (diciembre). Murcia: España. www.es/analesps:1695-2294.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Collin, L. (2008). *La economía social y solidaria*. Pasos, no. 135. Costa Rica: Departamento Ecumenico de Investigaciones. Obtenido en: [Obtenido en: http://sala.clacso.edu.ar/gsd/ cgi-bin/library?e=d](http://sala.clacso.edu.ar/gsd/ cgi-bin/library?e=d)

*Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social, Cámara de Diputados del Congreso de la República Mexicana. (2006). *La economía solidaria en México*. Cuadernos cooperativos y de economía social. Número 20. México.

Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social, Cámara de Diputados LIX Legislatura. (2006). *Memoria de Labores Legislativas 2003-2006*.

Daft, R. y Steers. R. (1992). *Organizaciones. El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. México: Limusa.

Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. 8ª ed. México: Thomson.

Dale, E. (1970). *Organización*. México: Editora Técnica S.A.

----- (s/f). *Dossier. Economía solidaria*. Obtenido en: [www.FIARE.ORG/.../ECONOMÍA%20SOLIDARIA/DOSSIER%20ECONOMIA%20SOLIDARIA%20\(01-1-29\)](http://www.FIARE.ORG/.../ECONOMÍA%20SOLIDARIA/DOSSIER%20ECONOMIA%20SOLIDARIA%20(01-1-29)).

Domínguez, J. (2005). Cuadernos Cooperativos y de Economía Social. Economía social y economía solidaria. Núm. 11. México: Comisión de Fomento Cooperativo y Economía Social.

Espinosa, D. (s/f). *Cultura organizacional: perspectiva simbólica, su influencia en el compromiso, posibilidad de administrarla*. Tesis de maestría. Ciencias Antropológicas: UAM Iztapalapa.

Gallino, L. (1995). *Diccionario de Sociología*. México: Siglo XXI.

Gibson, I. y Donnelly, K. (2006). *Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. Duodécima ed. México: McGraw-Hill.

Gutiérrez, B. (2010). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en una dependencia gubernamental*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.

Hall, R. (1973). *Organizaciones: Estructura y proceso*. España: Prentice Hall Internacional.

Heno, B.; Agudelo, M.; Palacio, M. y Palacios, M. (2006). *Diccionario de Economía Solidaria y Cooperativismo*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2008). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hesselbach, W. (1978). *Las empresas de la economía de interés general*. 2ª edición. México: Siglo XXI.

Lefcovich, M. (2005). *Empresas Tradicionales versus Nuevas Empresas Competitivas*. Obtenido en: <http://www.degerencia.com/articulo/empresas-tradicionales-versus-nuevas-empresas-competitivas>.

Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal. (2006). Obtenido en: www.aldf.gob.mx/archivo-b6e34188e60ecdb5e043e8e2778e9be6.pdf -

López, D. (2011). *La reciprocidad en la economía solidaria mexicana*. Ponencia presentada en el 8° Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios Rurales, AMER, 24-27 de abril de 2011, Puebla, México. Parte del Proyecto PAPIME PE302410 "Racionalidades productivas en sectores sociales no asalariados o parcialmente asalariados y su aporte al Buen Vivir ante la crisis ambiental actual".

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Revista Psicothema*, Vol. 19, No. 3, pp 395-400. Obtenido en: www.psycothema.com

Marañón, B. (2011). *La cooperativa agroindustrial Pascual en México: Presente y futuro de la economía popular y solidaria*. Proyecto PAPIME PE302410 "Racionalidades productivas en sectores sociales no asalariados o parcialmente asalariados y su aporte al Buen Vivir ante la crisis ambiental actual.

Marín, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Andrés Bello: Caracas.

Martínez, J. y Rojas, J. (2003). Contribución al análisis del panorama del sector cooperativo mexicano. Universidad Autónoma de Querétaro: Universidad Autónoma de Chipingo.

Mendoza, M. (2006). Fomento cooperativo. Centro de estudios sociales y de Opinión Pública. Obtenido en: www.diputados.gob.mx/cesop/

Mercado, P. (2002). *El compromiso personal hacia la organización en hospitales de atención a la población abierta*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Contaduría y Administración. UNAM

Mirón, B. (s/f). Acciones de Fomento Cooperativo. Gobierno del Distrito Federal. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. Dirección de Promoción al empleo.

Nava y Navarro. (2011). *Personalidad y compromiso organizacional*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. México: UNAM

Nettel, P. (1993). El principio de reciprocidad desde la perspectiva sustantivista. *Política y Cultura*, invierno, número 003. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Núñez, E. y Solano, C. (2008). Relación entre compensación total y compromiso organizacional (Estudio de caso: Empresa del sector retail). Tesis de Licenciatura. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Pfiffner, J. (pendiente). *Organización administrativa*. México: Herrero Hermanos Sucesores S.A.

Quijano, A. (pendiente). *Modernidad, identidad y utopía en América Latina*. Ediciones Sociedad Política

Razeto, L. (1999). La Economía de solidaridad: concepto, realidad y proyecto. *Revista Persona y Sociedad*. Volumen XIII, N° 2. Santiago de Chile.

Razeto, L. (s/f). La racionalidad especial de la economía solidaria. Obtenido en: <http://www.luisrazeto.net>

Rebón, J. (2006) *Empresas recuperadas en Argentina: ¿Una organización no capitalista de la producción?* v7, n ½.

Reglamento de la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal. Reglamento publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el lunes 9 de junio de 2008 Obtenido en:

<http://www2.scjn.gob.mx/reglamentos/LstArts.asp?nIdLey=61336&cTitLey=REGLAMENTO%20DE%20LA%20LEY%20DE%20FOMENTO%20COOPERATIVO%20PARA%20EL%20DISTRITO%20FEDERAL>

Reyes, I. (1993). *Las Redes Semánticas Naturales, su Conceptualización y su Utilización en la Construcción de Instrumentos*. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, Vol. IX, No. 1, pp 81-97.

Reyes, R., Saavedra, G. y Tavira, K. (s/f). Curso Básico de cooperativismo. Aspectos Generales, Cuadernillo I. Unión de Sociedades Cooperativas de Actividades Diversas del D.F.; UNAM a través de la Escuela Nacional de Trabajo Social; Grupo de práctica institucional 1910.

Riaza, J. (1968). Cooperativas de producción. Experiencias y futuro. 2ª edición. España: Deusto

Rodil, F. y Mendoza, F. (1975). *Lecturas sobre organización*. México: Trillas.

Rojas, J. (2006). Cuadernos cooperativos y de Economía Social. La educación cooperativa y la ACI. Núm. 19. México: Comisión de Fomento Cooperativo y de Economía Social

Sánchez, K. (2002). El desarrollo de habilidades gerenciales para el Tercer Sector. Un marco conceptual y una metodología. Cuadernos de Administración/ Universidad del Valle. No. 27

Sánchez, J., Lanero, A., Yurrebaso, A. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. Revista Psicothema, Vol. 19, No. 2, pp 218-224. Obtenido en: www.psicothema.com

Stoner, J. (1996). *Administración*. 6ª ed. México: Prentice - Hall Hispanoamericana.

Topa, G., Lisbona, A., Palaci, F. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. Revista Psicothema, Vol. 16, No. 3, pp 363-368. Obtenido en: www.psicothema.com

Vega, A. (2009). *Entrevista a Ana Lilian Vega: Economía y Empresas Solidarias*. Portal de economía solidaria. El salvador. Obtenido en: http://www.economiasolidaria.org/noticias/entrevista_ana_lilian_vega_econom%C3%AD_y_empresas_solidarias

Villegas, L. (2009). *Compromiso organizacional y servicio profesional de carrera en la Secretaría de la Función Pública*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM

ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a su trabajo y manera de pensar. Solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Responda tan rápidamente como sea posible después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debe de contestar colocando una X sobre los números de la columna del lado derecho (1, 2, 3, 4, 5).

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
	1	2	3	4	5					
1	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					1	2	3	4	5
2	Sería muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					1	2	3	4	5
3	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran míos.					1	2	3	4	5
4	Una de las consecuencias negativas de dejar mi organización es la escasez de otras oportunidades disponibles.					1	2	3	4	5
5	No siento obligación alguna de quedarme en esta organización.					1	2	3	4	5
6	Esta organización merece mi lealtad.					1	2	3	4	5
7	Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización.					1	2	3	4	5
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta organización.					1	2	3	4	5
9	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión primordialmente de necesidad.					1	2	3	4	5
10	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					1	2	3	4	5
11	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					1	2	3	4	5
12	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					1	2	3	4	5
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					1	2	3	4	5
14	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					1	2	3	4	5
15	No me siento integrado plenamente con las personas de esta organización.					1	2	3	4	5
16	Siento que tengo pocas opciones de trabajo, como para dejar mi organización.					1	2	3	4	5
17	Si no hubiera puesto tanto de mi misma (o) en esta organización, podría pensar en trabajar en otro sitio.					1	2	3	4	5
18	Estoy en deuda con esta organización.					1	2	3	4	5

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE SOLIDARIDAD-RECIPROCIDAD (CSR)

Versión Final

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a su comportamiento en el trabajo y en otros ámbitos de la vida. No hay respuestas buenas o malas. Responda a cada pregunta con sinceridad y tranquilidad, ya que sus respuestas son confidenciales y no tendrán influencia en las actividades relacionadas con su trabajo. Todos los resultados se utilizarán solo para **objetivos de investigación**.

Para contestar deberá utilizar la **Hoja de respuesta** marcando con una “X” el cuadro que corresponda a su respuesta.

Las opciones de respuesta que se presentan se refieren a que tanto está **de acuerdo** o en **desacuerdo con el enunciado**. Existen 4 opciones Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, solo deberá elegir una. **Por favor, no deje en blanco ninguna pregunta.**

Ejemplo: Soy inteligente para resolver problemas laborales.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.				X

Ejemplo: Para obtener lo que quiero chantajeo a la gente.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.		X		

Muchas gracias por su tiempo y esfuerzo.
NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNO

1.	No presto mi material de trabajo aunque esto afecte el rendimiento del grupo.
2.	Apoyo en su trabajo a otros compañeros cuando ellos aún no han terminado y ya es hora de salir.
3.	Soy agradecido con la gente que en algún momento me ha ayudado.
4.	Me gusta ser compartido con mis compañeros de trabajo.
5.	Si alguien necesita de mi ayuda se la doy sin pensar.
6.	Regularmente son mis compañeros de trabajo los que me hacen favores a mí y no yo a ellos.
7.	Respeto las opiniones de las personas del otro género porque ellos respetan las mías.
8.	No soy una persona acomodada con los demás.
9.	Suelo ser grosero con la gente aunque ella sea amable conmigo.
10	Me es grato que la gente me ayude pero no estoy acostumbrado a ayudar.
11	Oriento, de forma voluntaria, a gente de nuevo ingreso en las actividades que más se les dificultan.
12	Soy amable sólo con la gente que me puede beneficiar.
13	No me preocupo en apoyar a los otros compañeros si ya terminé de hacer mi trabajo.
14	Coopero con mis compañeros para salir de cualquier problema relacionado con el trabajo.
15	Si un compañero me apoya a realizar mi trabajo cuando estoy enfermo, yo lo apoyo en el suyo cuando él se siente mal.
16	Difícilmente entablo una relación personal con alguien aún cuando haya recibido un favor suyo.
17	Considero que es mejor trabajar por mi cuenta que en conjunto con otros compañeros.

18	Prefiero trabajar en equipo que solo.
19	No me interesa cooperar con el grupo para solucionar problemas relacionados con el trabajo.
20	Me considero una persona egoísta.
21	Me preocupo por ayudar a mis compañeros de trabajo a desempeñar sus labores.
22	Ayudo a las personas cuando levantan algo pesado y necesitan colaboración de alguien.
23	En mi trabajo nos ayudamos mutuamente con los trabajos que nos asignan.
24	No le doy importancia a las opiniones de las personas del sexo opuesto.
25	Ayudo a las personas en caso de accidente.
26	Si un compañero no asiste al trabajo por algún problema, lo ayudo en las actividades que él debe realizar.
27	Nombre de la cooperativa
28	Edad en años cumplidos
29	Nombre del puesto
30	Antigüedad en la cooperativa
31	¿Realizas otra actividad remunerada? ¿Cuál?
32	Sexo.
33	Estado Civil
34	Nivel educativo

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE SOLIDARIDAD-RECIPROCIDAD (CSR)

CUESTIONARIO PILOTO

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a su comportamiento en el trabajo y en otros ámbitos de la vida. No hay respuestas buenas o malas. Responda a cada pregunta con sinceridad y tranquilidad, ya que sus respuestas son confidenciales y no tendrán influencia en las actividades relacionadas con su trabajo. Todos los resultados se utilizarán solo para **objetivos de investigación**.

Para contestar deberá utilizar la **Hoja de respuesta** marcando con una "X" el cuadro que corresponda a su respuesta.

Las opciones de respuesta que se presentan se refieren a que tanto está **de acuerdo** o en **desacuerdo con el enunciado**. Existen 4 opciones Totalmente en acuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, solo deberá elegir una. **Por favor, no deje en blanco ninguna pregunta.**

Ejemplo: Soy inteligente para resolver problemas laborales.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.				X

Ejemplo: Para obtener lo que quiero chantajeo a la gente.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
1.		X		

Muchas gracias por su tiempo y esfuerzo.

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNO

1.	Si un compañero de trabajo tiene una dificultad yo me hago el desentendido.
2.	Ayudo a otras personas porque sé que me van a regresar el favor.
3.	En el trabajo nos unimos entre compañeros para resolver problemas laborales.
4.	No presto mi material de trabajo aunque esto afecte el rendimiento del grupo.
5.	Apoyo en su trabajo a otros compañeros cuando ellos aún no han terminado y ya es hora de salir.
6.	Soy agradecido con la gente que en algún momento me ha ayudado.
7.	Me gusta ser compartido con mis compañeros de trabajo.
8.	Recibo con agrado lo que otros me dan sin dar nada a cambio.
9.	Si alguien necesita de mi ayuda se la doy sin pensar.
10.	Regularmente son mis compañeros de trabajo los que me hacen favores a mí y no yo a ellos.

11.	Cuando ocurren desastres naturales no hago nada por ayudar a los afectados.
12.	Respeto las opiniones de las personas del otro género porque ellos respetan las mías.
13.	No soy una persona acomodada con los demás.
14.	Suelo ser grosero con la gente aunque ella sea amable conmigo.
15.	Me es grato que la gente me ayude pero no estoy acostumbrado a ayudar.
16.	Oriento, de forma voluntaria, a gente de nuevo ingreso en las actividades que más se les dificultan.
17.	Soy amable sólo con la gente que me puede beneficiar.
18.	No me preocupo en apoyar a los otros compañeros si ya terminé de hacer mi trabajo.
19.	Coopero con mis compañeros para salir de cualquier problema relacionado con el trabajo.
20.	Discrimino a personas de color, indígenas o con capacidades diferentes.

21.	Si un compañero me apoya a realizar mi trabajo cuando estoy enfermo, yo lo apoyo en el suyo cuando él se siente mal.
22.	No me preocupo por cuánta agua o luz se gaste en mi casa.
23.	Difícilmente entablo una relación personal con alguien aún cuando haya recibido un favor suyo.
24.	Considero que es mejor trabajar por mi cuenta que en conjunto con otros compañeros.

25.	Ayudo a mis compañeros de trabajo esperando que ellos respondan de la misma manera.
26.	He participado en campañas para el cuidado y limpieza de espacios públicos (parques, calles, escuelas).
27.	Soy amable con la gente que me rodea para que también lo sea conmigo.
28.	Prefiero trabajar en equipo que solo.
29.	No me interesa cooperar con el grupo para solucionar problemas relacionados con el trabajo.
30.	Me considero una persona egoísta.

31.	Cuando recibo ayuda de una persona, mantengo un vínculo de agradecimiento constante con ella.
32.	Me preocupo por ayudar a mis compañeros de trabajo a desempeñar sus labores.
33.	En días festivos, de modo desinteresado, regalo a mis compañeros un presente.
34.	Ayudo a las personas cuando levantan algo pesado y necesitan colaboración de alguien.
35.	Hago mi trabajo con esfuerzo porque de ello depende mi propio beneficio.
36.	En mi trabajo nos ayudamos mutuamente con los trabajos que nos asignan.
37.	No le doy importancia a las opiniones de las personas del sexo opuesto.
38.	Ayudo a las personas en caso de accidente.
39.	Ayudo a mis compañeros de trabajo aún cuando ellos no me ayuden.
40.	Si un compañero no asiste al trabajo por algún problema, lo ayudo en las actividades que él debe realizar.
41.	Nombre de la cooperativa
42.	Edad en años cumplidos
43.	Nombre del puesto
44.	Antigüedad en la cooperativa
45.	¿Realizas otra actividad remunerada? ¿Cuál?
46.	Sexo.
47.	Estado Civil
48.	Nivel educativo

Anexo 4 GUÍA DE PREGUNTAS UTILIZADAS EN LA ASAMBLEA

1. ¿Cuál es el motivo por lo que se constituyó la cooperativa?
2. ¿Sabían de dónde surgió la idea de formarse como cooperativa?
3. ¿Cómo se enteran del Programa QBP?
4. ¿Qué hacen cuando se enteran de éste?
5. ¿Quiénes fueron los socios fundadores?
6. ¿Cómo se hicieron socios de la cooperativa? Cuáles fueron los requisitos?
7. ¿Qué actividades desarrollaban en inicio en la cooperativa?
8. ¿Actualmente, las actividades han cambiado?
9. ¿Cómo invitan a otras personas a ser socios?
10. ¿Les fue difícil elaborar el Acta y Bases constitutivas?
11. ¿Qué consejos y comisiones se formaron al inicio?
12. ¿Siguen siendo los mismos que en un inicio?
13. ¿Existe una participación democrática de cada socio? La cooperativa se los permite?
14. ¿La administración se está dando mediante un control democrático?
15. ¿Cómo se reparte el trabajo?
16. ¿Cómo se está ejerciendo la autoridad?
17. ¿Qué tipo de educación-capacitación recibieron en un inicio y cuál es la que reciben actualmente?
18. ¿Cuál era el contenido de sus cursos que les brindan?
19. ¿Qué información se les brinda respecto a la producción, ventas, etc?
20. ¿La educación que han recibido les ha ayudado a cambiar su actitud, a ser más solidarios?
21. ¿Practican los principios y valores cooperativos en el trabajo diario de la cooperativa?
22. ¿Participan con sus productos en ferias cooperativas realizadas por el gobierno?
23. ¿Cuáles son sus conocimientos acerca de la Ley de Fomento Cooperativo?
24. ¿Qué porcentaje de su ingreso proviene del trabajo en la cooperativa?
25. ¿Cómo se sienten como socios de la cooperativa? Qué opinión les genera el formar parte de esta?

Referente a los talleres individuales

1. ¿En qué fecha constituyó su taller?
2. ¿Cómo surge la idea de iniciar?
3. ¿Su taller tiene nombre? Qué significa, a quién se le ocurrió?
4. ¿Estaba dado de alta antes de formarse como cooperativa?
5. ¿Cuántas personas pertenecían al taller inicialmente? Cuántas hay actualmente?
6. ¿Qué productos empezaron realizando?
7. ¿Quiénes eran y son sus clientes?
8. ¿Cómo se reparte el trabajo?
9. ¿Siempre han tenido el taller en su domicilio?
10. ¿Cómo aprendieron, quién les enseñó este oficio?
11. ¿Qué edad tenían cuando iniciaron con su taller?
12. ¿En qué lugar compran su materia prima?
13. ¿Lo que ganan como taller les alcanza para subsistir?
14. ¿Cómo se sienten trabajando en su taller?
15. ¿Qué piensan y sienten por haberse integrado a la cooperativa?
16. ¿Cuáles son las diferencias de ser un taller individual y trabajar como una cooperativa?
17. ¿Consideran que en la cooperativa y en sus talleres existe la solidaridad y la reciprocidad?