

La participación en la organización cooperativa



Las cooperativas son, por su naturaleza misma, empresas de participación. Un marco conceptual que aporte a la comprensión de la participación en las empresas cooperativas es un aspecto de vital importancia en el rol del dirigente, como agente de liderazgo en la gestión empresarial y social de una organización como Coomeva.

LAS COOPERATIVAS COMO EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN

Según García-Gutiérrez Fernández, en una empresa de participación la condición de socio se basa en su participación en los flujos reales (de producción y distribución de bienes y servicios), ya sea como proveedor de alguno de los factores de producción o como consumidor de los productos.

En las organizaciones de participación, bajo el sistema de una persona, un voto, las personas tienen la misma capacidad de participar en la fijación de los objetivos de éstas. Independientemente de su clase

social, patrimonio, condición física o moral, las personas tienen capacidad de participar en el establecimiento de los objetivos de la Sociedad.

En las cooperativas la participación también constituye un principio de identidad: control democrático de sus miembros “Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus asociados quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones”.



Tres aspectos centrales EN LA PARTICIPACIÓN

El marco conceptual permite identificar tres aspectos centrales en el estudio de la participación:

La fortaleza de la participación es producto de acciones de liderazgo ejercidas por autoridades que buscan construir y mantener un sistema social en donde se plasmen principios democráticos y participativos. Esto supone que los líderes se inspiren en una **ideología** que le otorgue un valor a la participación y que articule las relaciones humanas al interior de los grupos.

El **sistema de participación** supone la existencia de políticas que fomentan de manera formal la participación de las personas, con una apertura a recoger también iniciativas de participación informal.

Los procesos participativos están sujetos a **restricciones o límites**. Entre estos factores pueden estar el tamaño de los grupos u organizaciones, la competencia técnica de las personas en el acceso a decisiones y el papel que juega la motivación en sistemas participativos.

Ideología y participación

Las directivas en las organizaciones tienen la responsabilidad de establecer una visión, misión y objetivos para el grupo que representan. Para ello se inspiran en ideologías que dan sustento a la participación. Esto quiere decir que ponen de por medio valores, supuestos y metas en función de los cuales se promueve la participación.

Se distinguen cuatro tipos de ideologías como posibles fuentes de inspiración para el proceso de participación:



- 1) La democrática.
- 2) La socialista.
- 3) La que se refiere al desarrollo y crecimiento humano.
- 4) La de orientación hacia la eficiencia y la productividad.

1

La ideología democrática

Se asienta en el valor propio de la democracia como método para tomar decisiones en todos los aspectos de la vida colectiva en comunidad. Se sostiene la creencia que el común de los ciudadanos dispone de capacidades para proceder con sabiduría, inteligencia y efectividad en decisiones.

2

La ideología socialista

Supone la potencialidad de la gente para alcanzar su liberación económica por medio de su participación activa y creativa en los procesos productivos. A la participación se le atribuye el papel del control económico por parte de las clases trabajadoras.

3

La ideología del desarrollo humano

Concibe la participación como medio para potenciar el desarrollo de las personas, expandiendo la personalidad y la salud mental en las organizaciones. Concibe el mejoramiento dotando a las personas de oportunidades para ser activas, independientes, capaces de auto controlarse, comprometidos en la realización de diversas actividades.

4

La ideología de la productividad y eficiencia

La participación toma la forma de una tecnología que permite un aprovechamiento de las capacidades humanas, con el fin de alcanzar el máximo de resultados en eficiencia y productividad. A la participación se le atribuye el poder de influir positivamente en la satisfacción laboral y mejorar la moral en el trabajo, elevar la cohesión de grupos y el compromiso de la gente hacia los objetivos de las empresas.

SISTEMAS PARTICIPATIVOS Y SUS DIMENSIONES

Es posible identificar algunos componentes o dimensiones de los sistemas participativos:

La participación formal e informal: Se refiere a la legitimidad de la participación y a los fundamentos que sustentan el ejercicio del poder por parte de las personas. La base de legitimidad puede expresarse de manera formal mediante un sistema de reglas acordadas o impuestas sobre la organización, o bien puede descansar en lo informal. El grado de formalidad o informalidad está estrechamente ligado con los valores y metas que se pretende cumplir dentro del contexto particular de la organización y de la sociedad.

En el caso de las cooperativas se asume que la participación tiene una expresión formal vigorosa de tipo legal, en cuanto es parte de su identidad como organización.

Participación directa e indirecta: Se distinguen formas que permiten que las personas se involucren directamente en decisiones, frente a otras en las que el vínculo es indirecto.

La modalidad directa es la expresión más genuina de la participación. En ella se materializa la democracia; las personas pueden influir y ejercer poder en las decisiones sin intermediario alguno.

En la participación indirecta se recurre a la nominación de representantes, que de manera individual o colegiada, acceden a decisiones portando los intereses del colectivo por el cual son nominados.

En las cooperativas existen mecanismos para que operen ambas modalidades de participación. Por un lado, las asambleas son escenarios para que los asociados ejerzan de manera directa su participación en decisiones. La participación indirecta y representativa ocurre de manera colegiada en las instancias del consejo de administración, junta de vigilancia y otros grupos asesores.

Para entender los sistemas participativos es necesario comprender los tipos de decisiones en que las personas intervienen. Esto significa distinguir en el rango, contenido, número y complejidad de las decisiones.

También si se trata de decisiones de orden estratégico, táctico u operativo, dentro de la gestión de la organización. También conocer cómo ocurre la participación según las fases de las decisiones -en su inicio, desarrollo, finalización o implantación-.

Es pertinente considerar la importancia que las personas asignan a su participación en decisiones, los asuntos que son de su preferencia y cómo valoran las oportunidades que se les brinda para influir en decisiones. También el nivel de complejidad técnica que tienen las decisiones en que participan las personas.

El tipo de ideología que domine en la cooperativa condicionará la participación en decisiones

Las cooperativas con ideologías democráticas y socialistas fomentarán que las personas se involucren en todo tipo de decisiones.

En las cooperativas con ideologías con base en el desarrollo humano y la ideología de la productividad y eficiencia, serán más restrictivas en la naturaleza de las decisiones en que intervengan las personas.

Para entender la forma como operan los sistemas participativos es indispensable tener en cuenta cuáles son los actores que participan y cuáles no lo hacen. Pero quizás el asunto más neurálgico es indagar si los arreglos de participación formal directa e indirecta logran despertar el interés de las personas para involucrarse en las decisiones y gestión de la cooperativa.

En este contexto adquiere especial relevancia establecer un perfil psicosocial y técnico de los actores que acceden a posiciones de dirigencia y autoridad, distinguiendo entre dirigentes y profesionales, y observando la calidad del liderazgo que ejercen en la conducción de la organización.

Factores que pueden moderar



LA PARTICIPACIÓN

La participación está sujeta a límites o restricciones al momento de materializar su aplicación. Hay varios factores que pueden moderar el uso de la participación; entre los más importantes están el tamaño de la organización, la calificación técnica de las personas y la motivación que éstas tengan para participar.

Tamaño de la organización y de los grupos. La participación es más fácil de activar en organizaciones pequeñas. Éstas favorecen la espontaneidad en las interacciones, las comunicaciones cara a cara y el seguimiento a las responsabilidades, con procedimientos de tipo informales, que pueden regularse con flexibilidad.

Cuando el tamaño del grupo es grande, la espontaneidad e informalidad de la participación se pierde. Si la cantidad de personas es voluminosa, toma fuerza en la gente el sentirse parte de una masa humana, ocultando su individualidad y reclusándose en el anonimato. Las comunicaciones son difíciles de emitir porque la escucha es incierta y hay temores a que se rechace la diversidad, que domine la competencia y la rivalidad y que finalmente la participación resulte en un caos y desorden.

En los grupos grandes, necesariamente deberán establecerse regulaciones formales que le impriman un sentido de racionalidad, estableciendo normas, diferenciando roles, especificando responsabilidades y coordinando las intervenciones de las personas y grupos.



Competencia técnica y acceso a decisiones: Las personas que intervienen en las decisiones deben ser objeto de una selección, verificando que dispongan de un nivel satisfactorio de conocimientos y experiencias, de modo que puedan contribuir a que las decisiones sean adoptadas según rangos óptimos de calidad.

Motivación y acceso a decisiones: Si hay interés y motivación entre las personas y grupos por acceder a decisiones, los sistemas participativos serán viables al disponer del respaldo, vigor y compromiso de la gente. Sin embargo, la motivación para acceder a decisiones suele ser precaria y en ocasiones los individuos se sienten interesados a participar sólo dentro de ciertos rangos de compromisos y no aspiran a involucrarse en procesos que les demanden mayor dedicación y responsabilidad.



Referencias

- Acuña E., et al., Un marco conceptual para el estudio de la participación. PRO-ASOCIA. Universidad de Chile. UniRcoop Vol. 1, # 1, 2003.
- García Gutiérrez, Fernández, Carlos. La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa [en línea] 2002, (abril)
- García-Gutiérrez Fernández, C., Análisis de la rentabilidad económica y financiera de los socios de las cooperativas: La influencia de una rentabilidad en la otra y la aplicación del criterio (principio) de justicia -que no de solidaridad- en la distribución de la ganancia real, Revista Europea de Economía de la Empresa , Vol. 1, N. 2.
- Iturrioz del Campo, Javier, "Los aspectos económico-financieros como elementos determinantes de las empresas de participación: Comparación con la Economía Social y el tercer sector", en Vargas Sánchez, A., y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G., (coords.), Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI, Escuela de Estudios Cooperativos, Madrid, 2002, pag.145.