



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 9, diciembre 1990, pp. 193-210**

Clima organizacional cooperativo. Fundamentos teóricos y trabajo de campo

Francisca Fernandez Hernandez
Amparo Bellmunt Ruiz
Angel Delicado i Torres
Licenciados en Psicología

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 1990 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

CLIMA ORGANIZACIONAL COOPERATIVO. FUNDAMENTOS TEORICOS Y TRABAJO DE CAMPO

**(UN ESTUDIO EN COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO DEL PAIS VALENCIA)***

**FRANCISCA FERNANDEZ HERNANDEZ AMPARO BELLMUNT RUIZ
ANGEL DELICADO I TORRES**

Licenciados en Psicología

* Avance de un estudio subvencionado por el Institut de Promoció i Foment del Cooperativisme de la Generalitat Valenciana; en colaboración con la Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat.

I. INTRODUCCION

El mundo cooperativo de trabajo asociado valenciano aparece en nuestros días consolidado y en crecimiento. De hecho, nuestra Comunidad Autónoma es una de las más importantes del Estado Español junto con Andalucía, País Vasco y Catalunya, en cuanto a desarrollo de este tipo de empresa dentro de la Economía. Parece ser que las cooperativas no son tan sólo una forma jurídica buscada para evitar suspensiones de pagos en empresas en crisis. El volumen de empresas y trabajadores que conforman el movimiento cooperativo (927 empresas, 10.210 socios y 3.034 trabajadores en 1988 - datos estudio F.V.E.C.T.A.) nos hace tomar una posición activa en el fomento y desarrollo de esta rama de la economía social. Dentro de este espíritu, el Institut de Promoció i Foment del Cooperativisme, ha participado en la publicación del estudio titulado "*El cooperativisme de Treball Associat al País Valencià*" que, realizado por Antonio Palacián Campos y José Albors Orengo desde la Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat, ha ofrecido una imagen de las características empresariales que tienen las C.T.A. en el País Valencià.

Sin embargo, el conocimiento que se tiene del mundo cooperativo de trabajo asociado no parece suficiente si tan sólo se tienen en cuenta sus características estructurales. La idiosincrasia del movimiento cooperativo en general y del de trabajo asociado en particular hace que sea necesario conocer las características de la empresa cooperativa en tanto grupo humano, ya que es en el principio -y en su fin- un grupo de hombres y/o mujeres el que se encarga de dinamizar la estructura empresarial y social de la misma, frente a los equipos gerenciales, más delimitados, autónomos y especializados de las empresas de capital.

Con objeto de conocer los procesos de carácter psico-social y socio-laboral implicados en la creación, desarrollo

y consolidación o fracaso de las cooperativas de trabajo asociado que se encuentran en nuestro medio, decidimos hacer un estudio de clima laboral en las mismas, que pusiera sobre el papel qué elementos de la cultura cooperativa son vividos como animadores o ralentizadores de experiencias socio-empresariales válidas, haciendo especial hincapié en la cultura cooperativa como núcleo central del desarrollo de estas experiencias, así como en la cultura empresarial que las anima, con objeto de disponer de un marco de conocimientos adecuado a la hora de programar e implantar estrategias de fomento y promoción cooperativas.

II. ESTRUCTURA, FINES Y PROCESOS ORGANIZACIONALES

El constructo clima organizacional es especialmente adecuado a la hora de estudiar organizaciones humanas, pues es globalizador y permite hacer un diagnóstico general de la empresa, contemplando ésta en tanto sistema abierto y dinámico constituido por unos medios físicos, fines organizacionales, un grupo humano y fines personales, así como los procesos organizacionales que la desarrollan.

Respecto a los medios físicos, se incluirían: local (talleres y/o oficinas), tecnología, maquinaria, medidas de seguridad e higiene en el trabajo, condiciones físicas de la empresa (iluminación, nivel de ruido, disposición del mobiliario, división del espacio).

Los fines organizacionales pueden ser explicados como la prelación de objetivos generales que la empresa asume desde el momento anterior a su creación, para la consecución de los cuales es creada y que se constituyen en referente de acción; estos fines organizacionales se pueden modificar de acuerdo con el desarrollo de la vida de la empresa mediante la acción planificada y estratégica de un cambio organizacional.

El grupo humano constituye el bien más importante de la empresa y está formado por todas aquellas personas que trabajan directa -pero también indirectamente- en la misma. No se trata sólo de un componente estructural más de la organización o fuerza de trabajo, sino de un conjunto de personas que se desarrollan socio-profesionalmente en un marco concreto. Son las personas quienes en última instancia dirigen la actividad de la empresa mediante un acuerdo tácito que permite desarrollar los fines personales en el trabajo junto con los fines organizacionales.

Se podría decir que los fines personales deberían integrarse en los fines organizacionales de manera que no existiera una separación de ambos componentes; sin embargo, desde nuestro punto de vista, no nos parece que esta asunción sea beneficiosa ni para la persona ni para la organización, ya que en una prelación de objetivos organizacionales generales, es lógico que los ítems relativos a la persona no ocupen los primeros lugares. En las organizaciones empresariales al uso (empresas de capital) se contemplan las metas del grupo humano en un status de subordinación con respecto a las metas organizacionales, se pretende, mediante los procesos de socialización, que la persona se identifique con la organización, en aras de conseguir una aceptación sumisa de las decisiones adoptadas por los consejos de administración, limitando las metas personales a la consecución de unos mínimos (sueldos dignos, seguridad social, disminución de las horas de trabajo) que han sido parsimoniosamente conquistados por las organizaciones sindicales y que enfrentan aún hoy a trabajadores y patronos, no teniéndose en cuenta la mejora de calidad de vida laboral como un bien integral, que la empresa como organización de personas ha de contemplar. Los fines personales se contemplan pues dentro de la categoría genérica de fines de la organización, no teniendo entidad propia. Es por ésto que abogamos por una exclusión

de los fines personales de la categoría genérica de fines organizacionales. Esto supone que tanto fines organizacionales como personales forman parte de dos componentes distintos de la organización, pero de igual importancia, siendo así dos constituyentes básicos de lo que una organización moderna debe ser (o ya es) en el futuro inmediato.

Esta disquisición que puede parecer meramente teórica tiene una gran repercusión práctica en el medio en que se desenvuelve nuestro trabajo, esto es, las cooperativas. Valores como democracia real, libertad de acción, solidaridad, son algunos de los que animan la participación en experiencias cooperativas de trabajo asociado. Estos valores fundamentan unos fines personales que la organización cooperativa debe cumplir. Considerando que las personas implicadas en una cooperativa disponen de una prelación de fines personales relacionados con el trabajo más elaborada, sería lógico que la consecución de metas relacionadas con la persona fuera un objetivo principal; sin embargo, en los fines organizacionales de este tipo de empresas, las metas personales se incardinan al menos de tres formas posibles. Bien los fines personales ocupan las primeras posiciones en los fines de la organización, produciéndose un conflicto al relegar los fines organizacionales a un segundo plano, bien los fines personales ocupan segundos puestos desatendiendo los valores que animan la experiencia socio-cooperativa, o bien estos fines personales gozan del mismo status que los fines organizacionales, están pues separados y propician la consecución de ambos.

El último componente que definíamos al hablar de organización eran los procesos. Se entiende por procesos organizacionales aquellas pautas de acción que la organización desarrolla para la consecución de sus fines organizacionales y personales.

Una tipología general de los procesos organizacionales engloba procesos de opinión, formación y poder, como procesos intraorganizacionales y de colaboración. Estos procesos se vehiculan a través de estructuras o políticas. Los procesos de poder a través de la estructura jerárquica u organigrama de la organización que descansa sobre los continuos jerárquica-participativa y centralización- descentralización. Los procesos de opinión a través de los canales ascendentes, descendentes y bidireccionados de la información y opinión. Los procesos de formación mediante las políticas adoptadas por la organización al efecto. Los procesos de colaboración mediante las políticas de intercooperación. Estos procesos organizacionales están influidos por las variables estructurales de la propia organización (tamaño, regulación, complejidad, especialización, etc.).

En el mundo cooperativo los procesos de poder toman una dirección especial: la autogestión, que determina todos los demás procesos organizacionales en tanto en cuanto exista una toma de conciencia colectiva de lo que significan los principios autogestionarios.

III. EL CONSTRUCTO CLIMA ORGANIZACIONAL

De todos es conocido que en la empresa cooperativa la ideología o filosofía organizacional destaca por su carácter sustantivamente progresista frente al de otro tipo de empresas que priman el valor capital.

Los valores organizacionales cooperativos quedan operacionalizados en una serie de principios y es esencial que el trabajador los conozca y se identifique con los mismos ya que la aceptación compartida por parte de todos los miembros de la organización de dichos principios cooperativos implicará a los mismos en la tarea de trabajar para optimizar el funcionamiento de la empresa.

En suma, podemos apuntar que las filosofías, ideologías y valores de una organización constituyen su cultura. Hay autores que piensan que la cultura es algo que le pertenece a la organización, un elemento más entre los muchos que la integran, tales como, estrategia, tecnología, liderazgo; otros por el contrario opinan que la cultura es algo consustancial a toda organización.

No es nuestro propósito entrar en debates infructuosos en este momento acerca de la postura que es más válida, máxime teniendo en cuenta que escapa al propósito de este artículo.

Pensamos junto con Peiró (1990) que "la cultura organizacional es el conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de una organización o por subgrupos dentro de ella que inspiran las líneas básicas del comportamiento organizacional y que juegan un papel importante en la socialización de los nuevos miembros y en la historia y desarrollo de la propia organización".

Para nosotros la importancia del concepto cultura organizacional radica en que permite la asignación compartida de significados a las experiencias colectivas. Hablar de significados que etiquetan experiencias es hablar de ideología, valores y creencias que se reflejan en la estructura y proceso organizacionales.

Por otra parte, será el reflejo de la ideología en la praxis el que en interacción con las características de personalidad de cada individuo produzcan en éste su percepción o percepciones del clima que se respira en su organización.

Payne (1971) define el término clima organizacional como "un concepto molar que refleja los contenidos y la fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes, las conductas y los sentimientos de los miembros de un sistema social que pueden ser medidos operacionalmente a través de las percepciones de los miembros del sistema u otros medios observacionales u objetivos".

De acuerdo con Evan (1976) y Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) pensamos que dado que la cooperativa es un tipo de organización peculiar donde el reparto de poder es equitativo -al menos por ley- debe darse en ella un tipo de clima especial que será el resultado de las interinfluencias de los valores individuales de los sujetos que la integran y los valores organizativos propios del tipo de empresa a la que éstos pertenecen.

Si bien es cierto que la percepción del clima de una organización varía de un individuo a otro dentro de la misma, también lo es que hay una serie de atributos de dicha organización, específicos de la misma, en tanto que es diferente de otras organizaciones que conforman un sustrato común de opinión que homogeneiza las impresiones de los sujetos.

Al llegar a este punto el lector puede preguntarse que utilidad puede tener estudiar el constructo teórico clima organizacional. Al comienzo de esta exposición esbozamos algunas notas acerca de lo que entendíamos por cultura organizacional, concepto sumamente rico en contenidos y del que esperamos hablar más extensamente en otra ocasión.

El término clima, que algunos autores identifican con el de cultura, ofrece la enorme ventaja de que al ser una apreciación subjetiva más o el producto de las mismas se presta a la operacionalización mediante una serie de dimensiones que permiten su medición. Medir la percepción del clima de una organización significa determinar el grado en que unos determinados atributos son percibidos por sus miembros. Las atribuciones que los individuos hacen sobre su entorno, generalmente tienden a incurrir en interpretaciones antropomórficas; así, es normal oír a las personas referirse al ambiente que se respira en su organización como hostil, amistoso, agresivo, etc., y no podemos pasar por alto la importancia de estas atribuciones como uno de los factores condicionantes del comportamiento del trabajador en su empresa.

Para finalizar unos apuntes sobre la diferenciación que existe entre los términos cultura organizacional y clima organizacional. Cultura, entendida como manifestación, supone algo que existe siempre y que como creación humana no es susceptible de valoración. A menudo, en el contexto organizacional el término cultura ha sido usado indistintamente con el de clima. Esto puede llevar a confusión, el concepto clima como apreciación subjetiva del sentir de la organización, contrastable con información objetiva, sí permite un diagnóstico y por lo tanto una posibilidad real de optimización y cambio. Abogamos pues por el término clima organizacional como término operativizable, contrastable y evaluable frente al término cultura organizacional.

IV. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COOPERATIVO

A la hora de determinar las dimensiones principales que se podrían derivar de la operacionalización del constructo teórico clima organizacional en C.T.A. del P.V., hemos considerado tanto aquellos elementos de la cultura organizacional que hacen referencia a la ideología o filosofía cooperativas como aquellos otros relativos a valores empresariales.

En relación a los fines organizacionales hemos partido de los principios cooperativos recogidos en la Llei Valenciana de Cooperatives que son básicamente idénticos a los expresados en las declaraciones de la A.C.I.

Las dimensiones consideradas son:

En relación con los fines organizacionales:

- Autogestión, entendida como cogestión o gestión compartida por todos y cada uno de los miembros de la organización, haciendo uso de los órganos representativos de la cooperativa, establecidos por ley.
- Función Social, considerando ésta como la contribución, dentro de su ámbito, de cada empresa cooperativa a la

consecución del ideal de cambio social; consecución de una sociedad más libre, solidaria y democrática.

- Calidad de la acción empresarial, en tanto en cuanto la cooperativa como empresa ha de responder a las demandas de un mercado en competencia.

En relación a los fines personales:

Nuestro trabajo se centra sobre el grupo humano que integra cada empresa cooperativa, es este punto el que nos ofrece una información nueva en relación con los estudios realizados hasta el momento; el estudio de los recursos humanos como elemento fundamental de la empresa. Es por ésto que los cuestionarios han sido pasados a todos los miembros de la cooperativa, independientemente de su cualidad de socio o no socio, ya que aunque los fines personales son siempre idiosincráticos, debemos tener en cuenta que existe un sustrato cultural organizativo común, de manera que el producto de las impresiones del mayor número posible de trabajadores es el que nos ofrece una visión más ajustada de la realidad de cada empresa cooperativa. Se han tenido en cuenta los siguientes fines personales a la hora de operacionalizar las variables a incluir en el estudio:

- Autonomía en el propio trabajo, a través de actitudes y valores con respecto a la participación, entendida como participación responsable en la experiencia, como sentimiento de pertenencia y dominio de las acciones que desarrolla la cooperativa.

- Compromiso social, como valor personal respecto al valor cooperativo de cambio social.

- Desarrollo de las capacidades y aptitudes personales. Formación y reciclaje, como componente fundamental del desarrollo socio-profesional del individuo.

- Satisfacción laboral. Incentivo fundamental del trabajo.

- Mejora de la calidad de vida, tanto laboral como

general, lo cual implica un buen nivel de paga, y por lo tanto un buen funcionamiento de la empresa.

En relación con los procesos organizacionales se han tenido en cuenta los siguientes:

- Flujos de información intracooperativa.
- Políticas de formación cooperativa y empresarial.
- Estrategias de intercooperación.

Junto con estas dimensiones de carácter psico-social y socio-laboral, se tienen en cuenta variables de carácter estructural de las cooperativas al objeto de disponer de un referente empírico de los condicionantes que determinan la acción social y empresarial. Así, se contemplan las variables: tamaño, actividad que desarrolla, sector de producción, tipo y sistema de gestión, nivel de profesionalización, viabilidad de la empresa, antigüedad de la misma y procedencia. Estos datos han sido facilitados por la F.V.E.C.T.A.

V. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Con objeto de conocer la realidad de las CTA del PV de forma empírica y poder atenernos a datos concretos, la investigación que estamos llevando a cabo pretende:

A.- Realizar un estudio descriptivo de procesos de cultura/clima organizacional en las empresas cooperativas de trabajo asociado del País Valenciano.

B.- Identificar relaciones de dependencia/independencia entre procesos de clima organizacional cooperativos y variables estructurales organizacionales.

C.- Conocer las actitudes de los miembros de las cooperativas en relación a la empresa cooperativa.

D.- Conocer los valores de los miembros de las cooperativas con respecto al trabajo.

E.- Conocer la satisfacción laboral de los miembros de las cooperativas.

VI. INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Una vez marcados los objetivos, se hacía necesario encontrar los instrumentos de medida que se ajustaran a los fines. Para ello, y tras estudiar las distintas posibilidades, nos decidimos por trabajar con tres cuestionarios, dos de ellos existentes y el tercero de propia creación. Estos cuestionarios son:

Cuestionario de Evaluación Diferencial del Significado del Trabajo y Valores Laborales (Claes, Coetsier et al.). Es una tabla de valores que hace referencia a la importancia que para el individuo tienen doce valores dados sobre el trabajo.

Cuestionario de Clima Cooperativo (elaboración propia). Este cuestionario mide:

1.- **Participación** - Su medición se efectúa con ítems referentes a la participación como compromiso personal, importancia de la participación en la cooperativa correspondiente y ámbitos de la participación.

2.- **Función social** - Se mide a través de ítems referentes a la calidad de vida laboral (condiciones físicas del trabajo, jornada de trabajo), así como participación en el ámbito comunitario en el que se encuentra la empresa y obras sociales.

3.- **Flujos de información intracooperativa** - Con ítems que se refieren a la información que se recibe o se desea recibir.

4.- **Formación, promoción e intercooperación** - A través de ítems sobre socialización laboral en la empresa, cursos de formación y reciclaje, relaciones con otras cooperativas y participación en organizaciones supracooperativas.

5.- Actitudes empresariales y laborales - Son ítems referentes a la importancia de la gestión profesional, expansión y crecimiento, razón de sueldos, distribución de los excedentes, etc.

Escala de Satisfacción Laboral General (Warr, Cook y Wall) - Es un cuestionario de quince ítems que mide satisfacción laboral con las subescalas: satisfacción intrínseca por la tarea, satisfacción extrínseca por la tarea, auto-satisfacción por la tarea, satisfacción por las condiciones del trabajo y satisfacción por las relaciones entre compañeros.

VII. TRABAJO DE CAMPO

Estos cuestionarios se han pasado a los trabajadores (socios y no socios) de una muestra representativa de 100 cooperativas de trabajo asociado, elegida según dos criterios principales y uno secundario, a saber, localización geográfica, sector de producción y tamaño, de una población de 415 C.T.A. sobre las que la F.V.E.C.T.A. ha realizado el trabajo mencionado anteriormente.

La recogida de datos la hicimos personalmente, llevados por el ánimo de tener un conocimiento directo de cada una de las cooperativas que integran la muestra. Este proceso, comenzaba con una primera toma de contacto por correo con el director en la que tras una breve explicación del trabajo que estábamos realizando se le anunciaba un próximo contacto. Posteriormente se esperaba un tiempo prudencial y se hacía una llamada de teléfono en la que se concertaba una cita.

A la cita, acudíamos ya con el propósito de recoger una serie de impresiones mediante el método de la observación simple. Este método presenta en el estudio de campo la ventaja de poner al investigador en el contexto de lo investigado; además se puede atender no sólo a lo que se dice sino también al cómo se dice, procurando por nuestra parte reducir al máximo la subjetividad.

Los datos que hemos recogido son: impresión física de la cooperativa (marco de trabajo, condiciones de salubridad, endefinitiva, imagen física), opiniones sobre el cooperativismo en general y sobre la cooperativa en particular de las personas con las que nos poníamos en contacto (las conversaciones giraban normalmente alrededor de ese tema), la forma de dirigirse unos trabajadores a otros, y otros detalles.

Como anécdota puede servir alguna respuesta dada por socios al hablarles sobre lo que estábamos haciendo, "eso lo tendrás que hablar con el dueño" o en el otro extremo, "el presidente no está, pero puedes hablarlo conmigo, aquí todos somos iguales".

Atendiendo a estas observaciones, y a la espera de resultados estadísticos, somos de la opinión de que existen seis tipos de cooperativa diferente que se distinguen entre sí por la conjunción de los criterios: ideología, rentabilidad y procedencia. Estos seis tipos son:

a. Cooperativas ideológicas. Suelen ser de nueva creación. Los socios están especialmente concienciados y defienden los principios cooperativos, participan en las asambleas y en la formación continuada. El fin primordial que se marcan es la mejora de la calidad de vida laboral y general. Por otra parte, saben perfectamente que la consecución de sus fines pasa por mantenerse en el mercado, esto les ha llevado a orientar su estrategia empresarial hacia la especialización y diversificación en el producto o servicio que desarrollan, manteniendo una buena clientela a base de una imagen de honradez y una oferta de calidad. No pretenden la expansión como objetivo empresarial principal sino el mantenimiento en el mercado y hacen las inversiones necesarias para ello. Su funcionamiento es bueno tanto a nivel social como empresarial.

b. Cooperativas economicistas. Suelen ser también de nueva creación. Los socios participan en las asambleas y en

la formación, pero a diferencia de los anteriores tienen dirigidas sus metas hacia la expansión en el mercado; como consecuencia, tanto sus asambleas como su formación van dirigidas a temas económicos y gerenciales exclusivamente. Lo social queda relegado a un segundo plano, en la mayoría de ocasiones, por una tendencia a pensar que lo social es incompatible con la gerencia eficaz. Hay una alta inversión que tiene como fin ser competitivo, expandiendo la empresa y manteniendo una imagen de calidad y buen servicio. Sus resultados económicos son buenos.

c. Cooperativas reconvertidas economicistas. Proceden de una empresa en crisis. Tienen un buen profesional en la gerencia que ha logrado sanear la empresa o está en vías de hacerlo. Los socios participan en las asambleas pero, por una parte la nula experiencia cooperativa y por otra la buena marcha actual de la empresa, hace que éstos se limiten a aprobar lo acordado por el Consejo Rector sin plantearse siquiera su discusión. Los socios no participan en la formación, aunque sí lo hacen los gerentes, sobre todo para mantenerse al día en las estrategias de mercado. Hay una inversión alta y búsqueda incesante de expansión. La actividad social es escasa, cuando no nula.

d. Cooperativas reconvertidas guardadoras de empleo. Al igual que las anteriores, vienen de una empresa en crisis, pero su único fin ha sido conservar el empleo. La gerencia es poco o nada profesionalizada, muchas veces externa. Los socios se niegan a invertir por miedo a asumir riesgos, como consecuencia, mantienen una política económica de subsistencia conservando el empleo a corto plazo, pero están condenadas a la desaparición ya que sus procesos de producción son anticuados y cada vez menos rentables. No existe actividad social cooperativa. No se implementan políticas de formación, ni siquiera en la persona que asume la gerencia.

e. Cooperativas con "jefe". Suelen ser de nueva creación. La mayoría de las veces son un grupo familiar o de amigos, que aconsejados por asesores fiscales toman la forma jurídica de cooperativa por las ventajas que pueden suponer ante otras formas legales. No conocen los principios cooperativos. Funcionan, en cuanto a sus estructuras internas, como una S.A. o S.L. Su rentabilidad económica depende de la formación de la persona que ejerce el cargo de gerente y no podemos decir que sean uniformes. Lo social no entra en sus metas.

f. Cooperativas "consejo de administración". La procedencia es cualquiera de las dos posibles. Son empresas con muy pocos socios y un gran número de trabajadores asalariados, contratados a corto plazo (máximo tres años). Los socios actúan como el consejo de administración de una S.A. donde todos tuvieran el mismo capital. Tanto sus metas económicas como sociales, están limitadas a los socios y esto impide a los trabajadores sentirse en una empresa cooperativa. Los resultados económicos de este tipo de cooperativas no son siempre iguales.

Desde luego, somos conscientes de que establecer una taxonomía tiene el riesgo de encontrar en la realidad tipos que no pertenecen a ninguno de los grupos etiquetados por tener características de más de uno de ellos con lo que tendríamos grupos mixtos. Por supuesto no queremos caer en el error de afirmar que estos son los únicos tipos de cooperativa que existen.

VIII. CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de este artículo hemos pretendido poner de manifiesto la importancia del factor humano en las organizaciones cooperativas de trabajo asociado. En nuestra anda-

dura por las CTA del PV nos hemos encontrado con experiencias tan dispares como las que hemos intentado explicar arriba. Con todo, un buen porcentaje de las mismas son organizaciones modernas en las que la gente se siente protagonista. No queremos decir que el cooperativista sea un espécimen presente en todas las empresas, más bien es un hecho que las cooperativas no están sólo formadas por personas especialmente concienciadas ya antes de participar en la experiencia, sino -muy al contrario- por individuos que proceden de empresas de capitales generalmente en crisis. Estas personas no suelen aportar un sustrato ideológico acorde con la cooperativa, y es tarea de los organismos cooperativos correspondientes el socializarlos. Este proceso debe comenzar antes de que los individuos se incorporen como socios a la cooperativa, ofertando una formación que integre, tanto el conocimiento de los derechos y deberes - explicación de la legislación- como la discusión de los procesos de grupo -toma de decisiones, resolución de problemas, conflicto intragrupo- que se generan en el quehacer diario cooperativo; sin descuidar unas nociones mínimas de economía de la empresa que son necesarias para poder entender los procesos que se dan en la práctica empresarial. No podemos olvidar que su participación ha de ser a todos los niveles, ni caer en el error tan extendido de que la gestión de la empresa es sólo para especialistas. Experiencias como la de Javier Uriz demuestran lo contrario.

Por supuesto, y que nadie nos malentienda, cuando hablamos de socialización cooperativa no nos estamos refiriendo en ningún momento a esa imagen de bondad idealizada que muchos podrían creer, sino a una simple educación en la democracia responsable y acceso a la formación y reciclaje, lo demás es consecuencia de ésto.

IX. BIBLIOGRAFIA

- BRUNET, L.: El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. México, 1987.
- Llei 11/85 de la Generalitat Valenciana de Cooperatives de la Comunitat Valenciana.
- PALACIAN, A.; ALBORS, J. El Cooperativisme de Treball Associat al País Valencià F.V.E.C.T.A. Valencia, 1989.
- PEIRÓ, J. Psicología de la Organización. U.N.E.D. Madrid, 1986.
- PEIRÓ, J. La Cultura organizativa como concepto global. Informació Psicològica, nº 40, desembre 89.
- URIZ, J. De cómo un equipo de obreros sin estudios realizaron con éxito un trabajo de ingeniería. Una experiencia de participación. Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 1989, 12, 39-43.