

Resumen amplio

La influencia del estilo de vida personal en la conducta organizacional como causa del isomorfismo en las organizaciones basadas en valores

Introducción y Marco Científico

En el contexto actual, caracterizado por un desarrollo del conocimiento sin precedentes, es evidente que existe un alarmante declive de la cultura comunitaria y del bienestar social. Por ello, los valores emergen como la auténtica *raison d'être* de cualquier tipo de organización. Históricamente, las organizaciones basadas en valores, como las cooperativas nacidas en la Revolución Industrial, surgieron como estrategias de defensa de la vida humana y el bienestar social frente a las degradantes condiciones de la economía de mercado de la época.

No obstante, se ha observado que a medida que las organizaciones basadas en valores crecen en complejidad y éxito económico, estas sufren presiones fuertes desde la cultura dominante, y por ello tienden a evolucionar y parecerse cada vez más a las organizaciones convencionales. Este fenómeno se conoce como *isomorfismo organizacional*; la cultura convencional empuja a las organizaciones basadas en valores a adoptar las estructuras y dinámicas de las empresas convencionales orientadas a la maximización del beneficio. Si bien la literatura clásica analiza este proceso desde factores macro-estructurales o presiones ambientales externas, este artículo propone un giro teórico fundamental centrado en el nivel micro: el estilo de vida individual de los miembros de la organización como vector del isomorfismo.

Definiendo los estilos de vida como patrones habituales y repetitivos de acción (alimentación, relaciones interpersonales, consumo, gestión del estrés) que despliegan las personas en su esfera privada, se plantea que la inmersión en una cultura económica global marcadamente consumista y materialista erosiona la identidad prosocial interna de las organizaciones. Nos centramos en cómo Bourdieu (1984) sobre el *habitus* y Ericsson & Smith (1991) sobre el conocimiento experto tácito, pueden aplicarse para comprender el isomorfismo organizacional.

Objetivos

El objetivo central de esta investigación es evaluar empíricamente la medida en que los estilos de vida personales de los individuos pueden condicionar las decisiones organizacionales basadas en valores. De forma específica, el estudio persigue: (a) Desentrañar las raíces conductuales de la “degeneración de valores” en las organizaciones basadas en valores, determinando si la pérdida de identidad frente al isomorfismo corporativo proviene en parte de las decisiones

de la vida cotidiana de sus participantes y (b) Analizar las interacciones predictivas de tres constructos individuales (el estilo de vida personal, la dignidad laboral percibida y el sentido del control de la vida o *locus* de control) sobre la aparición de conductas no pro-sociales en dilemas complejos de gestión.

Metodología

Esta investigación adopta un diseño exploratorio y cuantitativo a nivel micro-analítico. Para el estudio se contó con una muestra piloto, de los cuales el 50% pertenecían al sector cooperativo y el otro 50% a organizaciones convencionales. La recolección de datos incorporó cuatro herramientas validadas de alta complejidad:

1. **Cuestionario de Evaluación del Estilo de Vida (Parte 1):** Centrado en conductas físicas y sociales (dieta, redes de apoyo recíproco y afecto).
2. **Cuestionario de Evaluación del Estilo de Vida (Parte 2 - Control de la vida):** Evalúa introspectivamente la percepción de control del sujeto frente a factores de estrés ambientales o el azar.
3. **Escala de Dignidad Laboral:** Diseñada para medir el nivel de adherencia y reconocimiento de los valores cooperativos/prosociales percibidos en el propio lugar de trabajo.
4. **Inventario de Conocimiento Tácito:** Herramienta metodológicamente innovadora adaptada del paradigma de Sternberg. Consiste en la resolución de 10 casos prácticos con dilemas reales de gestión cooperativa que abarcan tres subdominios de gobernanza: el dominio de valores y necesidades, la cohesión cooperativa y los procesos de gestión institucional, que ha servido para operativizar la variable dependiente: conducta no cooperativa.

El procesamiento estadístico de los datos se llevó a cabo mediante un análisis de correlación y un posterior modelo de regresión múltiple robusta para aislar el efecto de las variables predictoras.

Resultados

Los análisis de correlación arrojaron interdependencias estadísticas críticas. En primer lugar, se identificó una correlación negativa significativa entre el estilo de vida y la dignidad laboral, indicando que un *lifestyle* menos saludable está asociado a una percepción reducida de la dignidad en los entornos laborales. En segundo lugar, se validó la correlación entre un estilo de vida no saludable y el incremento de decisiones no basadas en valores pro-sociales en el trabajo.

Al aplicar el modelo de regresión múltiple, los resultados confirmaron la hipótesis principal del estudio: el estilo de vida poco saludable/consumista actúa como un predictor directo y positivo de la conducta anti social en el trabajo. Por otra parte, las hipótesis relativas a la influencia simultánea de la dignidad laboral y el control de la vida no alcanzaron los niveles de significación estadística convencionales en el modelo conjunto, aunque la variable de control de la vida aproximó tendencias sugerentes que denotan la relevancia de la autodeterminación en el mantenimiento de compromisos axiológicos.

Limitaciones de la investigación

La principal limitación del estudio está relacionada con la muestra. La investigación se basó en una muestra pequeña ($N=22$) y no aleatoria, lo que limita la generalizabilidad de los resultados y le otorga un carácter de estudio piloto. La muestra puede presentar un sesgo de autoselección, entendiendo que los participantes podrían estar ya orientados hacia el cooperativismo debido al método de reclutamiento. Adicionalmente, las herramientas de medición y los expertos que las validaron tienen una base mayoritariamente angloamericana y europea, lo que podría no reflejar adecuadamente otros contextos culturales, por lo que la muestra podría presentar cierto sesgo cultural.

Por último, los participantes reportaron ciertas complejidades técnicas a la hora de cumplimentar las encuestas debido a dificultades de acceso a las mismas y a que las herramientas consumían mucho tiempo.

Conclusiones e implicaciones futuras

La conclusión nuclear de este trabajo establece que un estilo de vida saludable, equilibrado y prosocial es un predictor fundamental del blindaje de la conducta organizacional basada en valores frente a las lógicas del isomorfismo de mercado. Las cooperativas y otras organizaciones basadas en valores pro-sociales no deben ser concebidas únicamente como estructuras jurídicas o mercantiles alternativas, sino como la cristalización de un “estilo de vida cooperativo” integral. La salud física, emocional y el capital social de los miembros constituyen un elemento vital de la infraestructura psicosocial necesaria para resistir las presiones competitivas cotidianas sin desnaturalizar los valores pro-sociales fundacionales de la organización.

De cara a futuras líneas de investigación se plantea la urgencia de ampliar las muestras muy sustancialmente, simplificar el acceso técnico de las plataformas analíticas e integrar variables moderadoras clave como la propiedad psicológica colectiva y la confianza en el liderazgo. Asimismo, se abre un campo de estudio fértil para adaptar culturalmente el Inventario de Conocimiento Tácito en diferentes regiones geográficas y para examinar la relación causal inversa: cómo los entornos laborales participativos moldean directamente la salud pública y los hábitos diarios de las comunidades.

Valor original

El valor original de este artículo reside en abordar el isomorfismo organizacional desde un ángulo novedoso como es el estilo de vida individual. A diferencia de estudios previos, que se centran en presiones externas o estructurales, esta investigación propone que la degeneración de los valores en las organizaciones, incluyendo las cooperativas, tiene raíces en las decisiones cotidianas y privadas de sus miembros en la vida en general - su *lifestyle*. Además, introduce un enfoque metodológico innovador al utilizar inventarios de conocimiento tácito para medir la adherencia a valores en la toma de decisiones complejas de gestión. Argumenta que una empresa es más que una estructura jurídica, incluso más que esa estructura de gobernanza junto con una forma de trabajar y gestionar esa entidad en el día a día; es parte de un estilo de vida.