VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Engagement y clima organizacional en cooperativas.

Redondo, Ana Isabel.

Cita:

Redondo, Ana Isabel (2015). *Engagement y clima organizacional en cooperativas. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-015/396

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/epma/Fw5

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

ENGAGEMENT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN COOPERATIVAS

Redondo, Ana Isabel
Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina

RESUMEN
Las cooperativas han surgido como una forma de organización alternativa en respuesta a las condiciones económicas y sociales que surgieron como consecuencia de la revolución industrial. Este origen de espíritu asociativo y solidario, teniendo como base la cooperación, persigue la realización de la justicia y la igualdad a través de la acción económica y la promoción humana. En este trabajo estudiamos los niveles de engagement y clima organizacional en una cooperativa, desde el marco de la Psicología Ocupacional Positiva con la hipótesis de que, dados los principios cooperativos, ambos presentarán registros altos. Con tal fin, la técnica para evaluar el engagement será la versión al español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Schaufeli (2002).Para evaluar Clima Organizacional tomaremos la técnica Escala de Clima Organizacional (EDCO) construida por Acero Yusset y otros. Queremos constatar si los valores y principios cooperativos no solo se practican en relación con sus asociados (personas que contratan sus servicios), sino también a nivel interno, con sus propios empleados, propiciando el desarrollo de un óptimo ambiente social, y favoreciendo la salud ocupacional.

Palabras clave
Cooperativa, Psicología Positiva, Engagement, Clima Organizacional

ABSTRACT
ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN COOPERATIVES ORGANIZATIONS
Cooperatives have emerged as an alternative form of organization responding to economic and social conditions created by industrial revolution. This associative and solidary spirit origin based on cooperation, seeks justice and equality through economic action and human promotion. In this study we measure engagement levels and organizational climate in a Cooperative, from Positive Occupational Psychology paradigm as a frame of work. The hypothesis is that given cooperative principles both variables will show high values. The instrument to measure the engagement will the Spanish version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), developed by Schaufeli (2002). To assess the organizational climate we will use the Organizational Climate Scale (EDCO), developed by Acero Yussef et. Alt. We want to confirm if the cooperative values and principles not only are practice towards associates (people who hire their services), but also internally, with their own employees, promoting the development of a optimal social environment and favouring occupational health

Key words
Cooperatives, Positive Psychology, Engagement, Organizational Climate

Introducción
Los primeros habitantes de la tierra ya se organizaban para conseguir un objetivo por medio de la cooperación: para subsistir, para cazar, por defensa, cada uno tenía una tarea, se organizaban porque conseguían más con la suma de voluntades. Pero entre la cooperación que se practicó durante milenios y la cooperación que practicamos desde mediados del siglo pasado existe una diferencia sustancial. Aquella fue una forma de cooperación forzada, esta se funda en la libertad y la participación, organizada y realizada mediante el esfuerzo propio solidariamente.
Según Kaplan de Drimer y Drimer (1981), el *origen de las cooperativas* se remonta a Europa, hacia fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, como reacción popular de defensa frente a las situaciones de injusticia y abuso derivadas de las condiciones imperantes. El ambiente económico- social de la época se caracterizó por la escasa intervención del Estado en las actividades económicas; los grandes adelantos tecnológicos que determinaron la llamada Revolución Industrial, que produjo el cierre de muchas empresas artesanales y la formación de fábricas cada vez más grandes, que concentraron a obreros, artesanos, y trabajadores rurales, para lo cual se requirió la concentración de capitales y por ende la formación de sociedades de capital; las inhumanas condiciones de trabajo y de vida en estas primeras etapas del industrialismo; y la situación de absoluto desamparo de la población frente a la acción de los intermediarios. En el siglo XIX, los sectores más modestos de la población, que eran al mismo tiempo los más numerosos, buscaron soluciones basadas en la asociación de esfuerzos, para compensar así la debilidad individual de sus componentes con la fuerza de su número.
Mediante la asociación, se procuró no solamente la satisfacción de necesidades materiales sino también la consecución de ideales, latentes en el pueblo y expresados por numerosos pensadores, acerca de una vida más justa y solidaria (Kaplan de Drimer et al.).

Cooperativismo
La idea del cooperativismo en Argentina se inició en la segunda mitad del siglo XIX. Se conoció gracias a la acción de inmigrantes europeos que se trasladaron a estas tierras. Evolucionó en forma dispar en el ámbito rural y urbano. En el segundo, el desarrollo fue mucho más lento. Primero aparecieron las cooperativas de Consumo y más tarde se organizaron las de Provisión de Servicios (Ressel, Silva y Coppini 2013).
Según La Alianza Cooperativa Internacional (1996) *una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada*
Atienden los intereses socioeconómicos de sus miembros, pero solo en la medida en que esos intereses coinciden o por lo menos no se oponen a los intereses generales de la comunidad. Se rigen por determinadas normas de carácter igualitario y equitativo que, si bien

resultan susceptibles de evolución, son esencialmente universales.
Estas normas expresan el acceso libre y la adhesión voluntaria de los asociados, sin discriminación de carácter social, político racial o religioso; la organización democrática de la entidad cooperativa; la retribución del capital accionario de los asociados; el destino de los beneficios o excedentes a finalidades comunes y / o su distribución entre los asociados; y el esfuerzo permanente por expandir y perfeccionar sus servicios.
La principal característica que distingue a las cooperativas de otro tipo de organizaciones son los valores y principios que sostienen.
Se basan en los *valores* de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.
La importancia de tomar el cooperativismo como objeto de estudio de diversas investigaciones anida en múltiples razones, podemos distinguir la significación económica y social, el papel que desempeñan estas organizaciones en economías regionales que se caracterizan por ser generadoras de valor agregado, crean y mantienen empleos; además de su papel en los procesos de democratización política y económica.
Las cooperativas ocupan un rol fundamental desde el punto de vista económico y social, por la caracterización que tiene el vínculo entre sus asociados, que permiten desarrollar proyectos de carácter cooperativo, de naturaleza compartida, favorece esto a la sociedad en general porque es deseable que la sociedad tome estos principios cooperativos como un valor social, no solo como un valor institucional propio de la cooperativa.
La acción de fortalecer las cooperativas, trasciende la organización, es una acción que contribuye a fortalecer el carácter social y la idiosincrasia propia de un cuórum, la magnitud del impacto trasciende la frontera de su propia institución.
Un motivo de investigación no menor reside en el rápido crecimiento que llevaron a cabo las cooperativas en los últimos años, el mayor incremento se registró en el año 2012 con la creación de 6.024 organizaciones. Según los datos publicados por el INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social) Argentina hoy en día, cuenta con un total de 30.762 entidades cooperativas, de las cuales 12.033 se encuentran en la Provincia de Buenos Aires, y 24.307 son cooperativas de trabajo.
La ciudad de Tres Arroyos cuenta con un total de 36 organizaciones cooperativas, de las cuales 12 son de trabajo, 8 de obras y servicios públicos y las restantes se dividen entre agropecuarias, consumo, crédito y, vivienda - construcción.
La organización cooperativa, prioriza el buen servicio antes que el rendimiento del capital, estado así acorde con consumidores globales que exigen estructuras transparentes, democráticas y equitativas, guiadas estratégicamente por valores y principios.

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva aplicada a Cooperativas

El inicio de la Psicología Positiva se remonta al año 1998 con el discurso inaugural de Martin Seligman como presidente de la American Psychological Association (APA). "La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros" (Seligman, 2003, p.1 citado en Lupano Perugini 2010).
Surge así La psicología de la salud ocupacional positiva, en la década de 1990 como una especialidad de la psicología (Barling y Griffith, 2003) y se ocupa de la "aplicación de la psicología a la calidad de vida laboral y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores".
Las Organizaciónes Saludables se puede definir como aquéllas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada). Esto a su vez influye en el desarrollo de empleados saludables y por lo tanto la organización es también saludable (Salanova, 2009).
Las organizaciones saludables necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos. Para alcanzar este objetivo es necesario alejarse de la gestión tradicional y desfasada que considera a los empleados como instrumentos para conseguir los fines empresariales y aproximarse a la concepción de la Psicología Organizacional Positiva, que considera que la salud del trabajador es una meta en sí misma y un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales. Cabe aclarar que no solo cuidan de las relaciones entre los empleados y la dirección dentro de la propia organización, sino también de las relaciones de la organización como un todo con su ambiente extra-organizacional, con la comunidad cercana y la sociedad en general.
Uno de los objetivos de estas organizaciones es tener un impacto positivo en el ambiente local externo a la organización, así como ofrecer una imagen positiva y saludable de la empresa hacia el exterior; y ello lo consiguen mediante la cooperación.

Engagement

Salanova y Schaufeli (2009) sostienen que el mismo se define como un estado afectivo positivo de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo. Concretamente el *vigor* se refiere a altos niveles de energía y activación mental en el trabajo, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades. Por su parte la *dedicación* se asocia al entusiasmo, estar orgulloso e inspirado en el trabajo, contar con un sentimiento de importancia y desafío. Y la *absorción* es un estado de alta concentración, sentimientos de placer mientras se realiza la actividad, sensación de que el tiempo pasa volando, y percepción de dificultades para desligarse del trabajo, debido a esa alta concentración y disfrute.

Clima Organizacional

El constructo Clima Organizacional representa una dimensión inaprensible a los ojos de un observador ingenuo, y se expresa a través de efectos tangibles como por ejemplo: accidentes laborales, niveles de ausentismo, licencias por largo tratamiento, conflictos intertareas, disminución del rendimiento humano, lentitud en los procesos, distintas expresiones de sufrimiento psíquico y otras manifestaciones, donde se ponga en juego la productividad de la organización (Karpf y Felcman 1999, citado en Alonzo 2009)
El clima de trabajo constituye la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global. En efecto, frecuentemente se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar. Así cualquier administrador en el interior de una organización deberá, en primer lugar identificar el clima de la institución en la que labora. Si el clima organizacional es sinónimo de personalidad, el administrador primero debe conocer a quien se dirige, cuáles son

las dimensiones que causan la mayoría de los problemas y sobre cuáles pueden actuar.
El clima laboral puede ser entendido como un fenómeno contextual de influencia, que traspasa el umbral de lo individual y resulta el producto de las sucesivas interacciones entre los individuos y una organización, a diferencia del contrato psicológico que es un mecanismo singular de corte individual (Alonzo 2009).
El concepto de clima debe ser entonces considerado como un concepto psicosocial, configurado como nexo y articulación mediadora entre las estructuras y procesos organizacionales, y los comportamientos de individuos y grupos (Vazquez, 1996, citada en Alonzo 2009)
El clima entonces surge como un producto intersubjetivo, ni objetivo ni subjetivo. Es un puente que entrelaza la perspectiva de diversos individuos. En este planteo el clima laboral es histórico y la unidad de análisis es grupal desde una perspectiva interaccionista.

Metodología

Muestra: La muestra estuvo compuesta por 43 empleados, pertenecientes al sector Departamento Técnico de una Cooperativa de Tres Arroyos. Ha sido no probabilística intencional, ya que el criterio utilizado fue el compartir el mismo espacio físico y rama de actividad. Todos los empleados pertenecen al sexo masculino.

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	43	100
Femenino	0	0
Total	**43**	**100**

Rango de Edad	Frecuencia	%
18 - 30 Años	16	37
31 - 45 Años	12	28
46 - 60 Años	15	35
61 Años o mas	0	0
Total	**43**	**100**

Antigüedad en el puesto	Frecuencia	%
Menos de 2 Años	7	16
Entre 2 y 4 Años	6	14
Entre 5 y 9 Años	7	16
Entre 10 y 20 Años	8	19
Entre 21 y 30 Años	13	30
Más de 31 Años	2	5
Total	**43**	**100**

Instrumentos: Se evaluó el Engagement con la versión al español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) desarrollado por Schaufeli (2002). El UWES evalúa las tres dimensiones del constructo: vigor (6 items), dedicación (6 items) y absorción (5 items).
Para evaluar Clima Organizacional se administró la técnica Escala de Clima Organizacional (EDCO) construida por Acero Yusset, Echeverri Lina Maria, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith y Sanabria Bibiana, en Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Presentación de los resultados:

Nivel general de Engagement y de sub-escalas que lo componen

	Escalas			Engagement Total
	Vigor	Dedicación	Absorción	
Puntaje	**5,07**	**4,54**	**5,17**	**4,91**
Media	3,99	3,81	3,56	3,82
Clasificación	Alto	Moderada	Alto	Alto

Nivel general de Clima Organizacional

	Clima Organizacional
Puntaje	**172**
Media	120
Clasificación	Alto

Composición de Clima Organizacional según nivel alcanzado por la muestra.

Clima Organizacional	Frecuencia	%
Bajo	0	0
Moderado	2	5
Alto	41	95
Total	**43**	**100**

Partimos de la idea de que dadas las características de las cooperativas, en lo que respecta a sus valores y principios, tanto el clima organizacional como el engagement de los empleados debería ser "alto". Efectivamente pudimos constatar que los resultados obtenidos en la muestra de 43 trabajadores, dan cuenta de un nivel "alto" en ambas pruebas, en relación con la media, clasificado tanto por UWES como por EDCO.
Estos datos nos hacen suponer que los valores y principios cooperativos no solo se practican en relación con sus asociados (personas que contratan sus servicios), sino también a nivel interno, con sus propios empleados, consideramos que esta organización realiza esfuerzos constantes, planeados y proactivos para el desarrollo de un optimo ambiente social, que propicie la buena comunicación, motivación, equidad, igualdad, solidaridad, ayuda mutua y responsabilidad entre compañeros de trabajo.
En lo que respecta a la relación entre clima organizacional y engagement pudimos observar un comportamiento similar para las dos variables. Sabemos que el clima condiciona el comportamiento de los individuos (Alonzo, 2009) y en este caso afectó positivamente en lo que respecta a vigor, dedicación y absorción.
Consideramos que en la actualidad, las organizaciones deben promover ambientes de trabajo saludables, que generen óptimos climas de trabajo para lograr la competitividad que puede brindar una fuerza de trabajo engaged. A diferencia de los empleados meramente saludables, estos son capaces y están dispuestos a adaptarse rápido a los cambios de las organizaciones, hacen un esfuerzo adicional, ven los cambios como retos y oportunidades para el desarrollo, tienen un desempeño exitoso en las tareas y brindan una mayor calidad del servicio a los clientes. Una fuerza de trabajo engaged, que se transforma continuamente, es el activo más valioso de una organización

NOTA

La autora agradece la colaboración de Gabriela Hoffman, Mariela Escalante, María Belén Mari

BIBLIOGRAFÍA

Alianza Cooperativa Internacional, (1996). Los principios Cooperativos para el Siglo XXI. Argentina: Editorial Intercoop Cooperativa Ltda.

Alonzo, C. (2009) "Clima laboral y Contrato Psicológico: dos aportes de la Psicología en la gestión humana de las Organizaciones", III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, Bs. As. Argentina.

Barling, J. y Griffith, A. (2003). A history of occupational healt psychology. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.).Handbook of occupational healtpsychology (pag, 19-33).Washington DC: American Psychological Association.

INAES Instituto nacional de cooperativismo y economía social (en línea), Disponible en http://www.inaes.gov.ar/es/

Kaplan de Drimer, A. y Drimer B. (1981), Las Cooperativas Fundamentos, Historia y Doctrina, 3ra edición. Argentina: Editora Intercoop.

Lupano Perugini, M. y Castro Solano, A. (2010) Psicologia Positiva: Análisis desde su surgimiento, Prensa Medica Latinoamericana - ISSN 1688-4094, ciencias Psicológicas 2010; IV (1): 43-56, en línea, http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf.

Quevedo, A. (2006) Escala de Clima Organizacional EDCO. En línea http://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional.shtml#ixzz3MBuFqm2n

Redondo, A. (2012) Teorías de la motivación. Material interno de la catedra Psicología Laboral. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Psicología.

Redondo, A. y Arraigada, M. (2013) Estudio del engagement como factor de capital psicológico positivo y su rol en la calidad de servicio. Análisis de casos. Ponencia presentada en el Décimo Primer Congreso Nacional del Mundo del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Ressel A., Silva N., Coppini V., Nievas M. (2013) Manual teórico práctico de introducción al cooperativismo. Instituto de estudios cooperativos. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de ciencias económicas.

Salanova M. (2009).Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 58, pág. 18, marzo 2009.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009).El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003) UWES Utrecht Work EngagementScale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Preliminary Manual.Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Semisa D. (1988). Manual de Cooperativas de trabajo, 2da edición, Argentina: Editorial Intercoop.