

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología

EMPRENDEDORES EN ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA
UN PARADIGMA ALTERNATIVO DEL TRABAJO Y DE LA CONSTRUCCIÓN
SUBJETIVA DEL TRABAJADOR

Trabajo de investigación presentado para optar por el título de

MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA

Ana María Ortegón Álvarez

Bajo la dirección de

Ángela María Estrada

Psicóloga

Magíster en Investigación y Tecnologías Educativas

Bogotá, agosto de 2005

Tabla de Contenido

Resumen	5
Planteamiento del Problema	6
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Fundamentos Teóricos	13
El trabajador: entre la enajenación y la construcción de sí mismo.....	13
<i>Empresarios y trabajadores</i>	17
El trabajo y la Construcción Social del Sujeto.....	23
<i>Construcción Subjetiva del trabajador</i>	25
Método.....	39
Participantes.....	40
Herramientas	42
Procedimientos	44
Resultados y Análisis.....	47
Narrativa de la Cooperativa de Trabajo Asociado Recuperar	48
Narrativa de la Cooperativa de Trabajo Asociado Farmaverde.....	58
<i>De grupo comunitario a Cooperativa de Trabajo Asociado</i>	59
Construcción del Self de Sujetos Trabajadores en CTA's.....	69
<i>Contexto Organizacional</i>	70
<i>Principios organizacionales</i>	71
<i>Convivencia Estructurada</i>	75
<i>La organización como satisfactor sinérgico</i>	77
<i>Sostenibilidad de la Organización</i>	80

<i>Proceso de integración Individuo-Organización</i>	82
<i>Características de las formas de relación:</i>	82
<i>Identidad de propósitos individuales y los colectivos</i>	86
<i>Mecanismos de participación.</i>	89
<i>Dificultades en la consolidación del proceso</i>	91
<i>Características del self de los trabajadores</i>	92
<i>Resignificación del autoconcepto:</i>	92
<i>Satisfacción con el rol laboral</i>	93
<i>Configuración de proyectos de vida</i>	96
Discusión.....	97
Implicaciones del Estudio.....	104
Limitaciones	107
Referencias bibliográficas	108
Apéndice A	98
Apéndice B.....	102
Apéndice C.....	105
Apéndice D	108

Lista de figuras

Figura 1. Potencial de los sistemas de trabajo participativo.....28

Figura 2. Esquema explicativo de la construcción del self de trabajadores de organizaciones
Solidarias.....65

Resumen

En el presente documento describo un proceso de investigación cualitativa en la cual sistematizo la construcción subjetiva de trabajadores de dos organizaciones solidarias, una de la ciudad de Bogotá y otra de Medellín. Parto del supuesto de que el trabajo es un dinamizador en la construcción subjetiva del ser humano y de las expectativas de futuro que éste construye; y presento una serie de planteamientos teóricos según los cuales en el curso de la historia el trabajador ha estado entre la dependencia y la subordinación, y las posibilidades de creación, participación y transformación. En el desarrollo del trabajo utilicé técnicas cualitativas de investigación y el análisis de la información obedeció a un proceso de teorización enraizada que me permitió identificar los cambios en las narrativas del self de los trabajadores. Los resultados muestran narrativas de progreso en las que se identifican circunstancias, momentos de logro y situaciones de crisis dentro de las organizaciones que dan lugar a la construcción de relatos de vida particulares, a su fortalecimiento y al reconocimiento del potencial de satisfacción que tiene el trabajo. Así mismo, dejan entrever como este tipo de narrativas pueden constituirse en dinamizadoras de cambios sociales, culturales y éticos en entornos locales. La posibilidad de participación en la economía formal de grupos de personas que aparentemente no cuentan con las condiciones para la empleabilidad, también fue puesta en evidencia. Al final del documento presento algunas implicaciones que puede tener este estudio en entornos educativos y en la psicología organizacional.

Planteamiento del Problema

Durante los últimos cinco años he estado vinculada en el proceso de formación profesional de jóvenes en una institución que ha orientado su misión a la formación empresarios. Mi labor ha estado centrada en el estímulo a la formación de actitudes emprendedoras.

En este proceso he vivido diferentes etapas que hoy me llevan a reflexionar sobre la importancia de la dimensión productiva de la vida de las personas, es decir, pensar en los estudiantes como sujetos trabajadores. La práctica docente me ha exigido abordar el concepto de trabajo para entender su incidencia como dinamizador en la construcción del ser humano y sus perspectivas en el desarrollo futuro del mismo.

Lo que he encontrado hasta el momento me genera serias inquietudes, pues si bien es cierto el trabajo ha sido desde la génesis de la humanidad parte esencial y connatural a la supervivencia del ser humano y a su evolución filogenética y ontogenética, las características del momento histórico actual evidencian condiciones de orden social, político y económico que ponen en riesgo la existencia de tal actividad.

Al parecer en el curso de la historia el concepto de trabajo se ha ido restringiendo a la noción de empleo. Esta forma de entender el trabajo tuvo su origen en el proceso de industrialización y se fortaleció en la posterior consolidación de la economía de mercado.

No obstante, del paradigma de la economía de mercado que prometía empleo para todos surgió una paradoja importante, pues a pesar de la promesa del pleno empleo su finalidad esencial ha sido la productividad, la competitividad y la rentabilidad y no la generación de empleo. Por el contrario, las personas que ocupan puestos de trabajo son vistas como costes laborales que es necesario reducir para lograr el fin principal de las empresas.

La economía de mercado ha contribuido con la disminución del empleo. Esto queda claro en el análisis de la situación de pobreza y exclusión que se vive en el mundo, realizado en la Conferencia Internacional del Trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2003). La conferencia recalca que en las últimas décadas tanto los gobiernos como las organizaciones internacionales se centraron en la apertura de mercados nacionales e internacionales a una competencia creciente, desencadenando la fuerza de las tecnologías de información y comunicación con una rapidez y un poder inusitados, lo que a juicio de algunos ha traído consigo riqueza y bienestar mientras para otros ha generado e intensificado las desigualdades y exclusión social.

Las cifras de reducción de empleo a nivel mundial, en países desarrollados y en los en vía de desarrollo, son alarmantes. Según el informe de la OIT (2003), en el mundo hay ciento ochenta millones de desempleados lo que incrementa significativamente los índices de pobreza y atenta contra las condiciones de vida digna. En América Latina la cuarta parte de la población vive en

condiciones de pobreza, es decir subsiste con 2 dólares o menos al día. La población económicamente activa crece en cien millones de jóvenes cada año y el 41 % de los desempleados del mundo son jóvenes. El desempleo oficial crece cada día más.

En el caso de Colombia la OIT habla de un 40% de jóvenes desempleados, aunque según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2003) el desempleo juvenil es del 26%. Aún haciendo caso omiso de la significativa diferencia en los datos, la cifra es preocupante. Por otra parte, El Centro de Investigaciones para el Desarrollo de la Universidad Nacional (2004) señaló que la proporción de pobres en el país pasó entre el año 1997 y el 2003 del 55 al 66% como consecuencia, entre otras razones, de la falta de empleo y porque el que se genera es excluyente; el informe también señala la importancia del desarrollo de un modelo económico que tenga como criterios no solo el crecimiento económico, sino, un crecimiento sostenible e incluyente. En este orden de ideas, si el trabajo se concibe como sinónimo del empleo generado por la economía de mercado tal como se concibe hoy, la perspectiva de futuro para nuestros jóvenes no es positiva.

El trabajo constituye la vía principal para sustentar la calidad de vida, para vivir dignamente y es un pilar fundamental para el logro de justicia social; estas son razones más que suficientes para indagar opciones que ayuden a generar posibilidades de trabajo digno.

Ante el lúgubre panorama se han propuesto diversas estrategias para la generación de trabajo. Una de ellas ha sido el estímulo de la iniciativa empresarial y la creación de nuevas empresas; sin embargo la formación de las personas hacia el empresariado sigue marcada por

características típicas de la economía de mercados tradicional cuyo principio fundamental ha sido “crecer primero, distribuir luego” (OIT, 2003. p.7) y las consecuencias son ampliamente conocidas.

Luego, es necesario ubicarnos en una perspectiva diferente y reflexionar sobre el sujeto constructor de empresa como un emprendedor social. El cambio de perspectiva contribuiría en el fortalecimiento de un paradigma más solidario que nos permita reestablecer el sentido del trabajo y asumirlo como la prioridad.

Si el trabajo se percibe y se vive como una prioridad, la ganancia es para todos. La historia ha demostrado que los individuos mediante el trabajo han dignificado sus condiciones de vida, han generado desarrollo, se han fortalecido intelectualmente, han sido gestores de productividad y han construido bienestar y futuro para comunidades enteras.

La importancia del trabajo para el ser humano no debería estar en discusión, sin embargo las circunstancias actuales hacen necesario pensar el sujeto trabajador que se ha construido en la economía de mercado y analizar una alternativa de sujeto trabajador construido desde la perspectiva de procesos económicos solidarios y sostenibles que le permitan a los individuos autogestionar sus necesidades al tiempo que propician el bienestar colectivo.

Si como lo ha demostrado la historia, la sociedad industrial y la economía de mercado han generado una serie de amenazas y problemas – como el desempleo y la pauperización- que exceden los fundamentos de las ideas sociales de seguridad de la modernidad (Beck, 1997), la labor pendiente es ayudar a construir o a evidenciar paradigmas alternativos.

A pesar de la claridad que existe respecto de la importancia del trabajo como actividad humana, situarse hoy en un paradigma del trabajo diferente al tradicional (empleo generado por la economía de mercado) no es tarea fácil, pues los intereses políticos y económicos que se mueven tras este modelo son demasiado fuertes.

No obstante, esta situación exige hacer una contribución en la documentación de experiencias inscritas dentro de modelos de economía solidaria que ilustran posibilidades diferentes. Posibilidades que han puesto en evidencia que el trabajo dentro de la dinámica social actual, puede ser entendido como una actividad generadora de nexos sociales que se crean para construir colectivos sólidos, autogestionados, productivos, sostenibles y equitativos.

Emprendedores de algunas organizaciones empresariales han optado por una visión diferente y han centrado sus proyectos en el desarrollo de la comunidad atendiendo a criterios de sostenibilidad, y teniendo como fundamento un criterio social y solidario. Mi propósito en esta investigación es reconstruir la historia de algunas de estas organizaciones empresariales orientada bajo principios de solidaridad, equidad y sostenibilidad a partir de los relatos de los emprendedores que le han dado vida a esos proyectos.

Documentar este tipo de experiencias organizacionales permite mostrar alternativas en el mundo del trabajo en las cuales los sujetos trabajadores tienen formas diferentes de conducir y organizar su vida productiva. La transformación social requiere de nuevas visiones y vocabularios en las ciencias humanas, nos dice Gergen (1996), nuevas visiones de la posibilidad y prácticas que en su misma realización empiecen a trazar un curso alternativo a las formas tradicionales de

entender el mundo. Así en la identificación de nuevos lenguajes de comprensión sobre el sujeto trabajador se puede ampliar el abanico de posibilidades que construya el individuo a la hora de asumir su dimensión productiva. Por tal razón, las preguntas que guían mi proceso de investigación son:

- ¿Qué caracteriza los relatos de vida de emprendedores y emprendedoras de organizaciones de economía solidaria, en términos de su identidad como trabajadores?
- ¿Cómo ha incidido la historia de algunas organizaciones solidarias en la construcción de la subjetividad de sus trabajadores?

Objetivo general

Identificar características de la construcción subjetiva de trabajadores de organizaciones de economía solidaria a partir de sus relatos de vida y de la red de relaciones propias de la organización.

Objetivos específicos

- Reconstruir la narrativa (historia) de organizaciones de economía solidaria tanto en su estructura como en sus dinámicas de interacción, identificando los compromisos y los principios que orientan su acción.
- Identificar los conceptos centrales que hacen parte de la identidad de un grupo de trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado a partir del análisis de sus relatos de vida como miembros de la organización y la forma como asumen la dimensión laboral en su proyecto de vida.
- Identificar las interacciones sociales que se dan dentro de la organización y que contribuyen en la construcción de los principios de solidaridad, equidad y compromiso social y en la construcción de sentido de vida en las personas vinculadas a ella.

Fundamentos Teóricos

El eje teórico de este proyecto es la estructuración de la subjetividad adulta, a partir de la vivencia de una de las principales actividades del ser humano: el trabajo. Por tal razón, en el desarrollo del documento se irán abordando diferentes tópicos que forman parte del entramado necesario para entender la forma como gestores y trabajadores de organizaciones solidarias construyen relatos de sí mismos. Entre dichos tópicos se destacan el trabajo y lo que éste ha representado para las personas en diferentes momentos, de acuerdo con el modelo económico imperante y con el tipo de unidades productivas que el modelo ha generado, lo cual supone tener en cuenta conceptos como economía de mercado y de economía social, empresa y empresario, pues estos hacen parte inherente del tejido que da vida al trabajador. Finalmente, se presenta la economía solidaria como orientación crítica y transformadora que al dar prioridad al individuo, a su trabajo y a las relaciones solidarias sobre los medios de producción (Razeto, 1993,1997; ley 454 de 1998) busca el equilibrio entre el desarrollo económico y el desarrollo social. Vale anotar que muchos de estos tópicos se desarrollan simplemente como caracterizaciones o descripciones necesarias de tener en cuenta como contexto del trabajador, sin que se pretenda hacer un estudio exhaustivo de ellos.

El trabajador: entre la enajenación y la construcción de sí mismo.

"El hombre lleva una vida natural, limitada, incompleta, y debe buscar hacia fuera sus condiciones de vida... la necesidad humana posee el

privilegio de aspirar no ya a permanecer estupefacta en un contorno que la alucina, sino a recrearse a partir de sí misma, a servirse de sus propios límites para romperlos y para determinarse en relación con un mundo transformado y creado continuamente en el trabajo" (Vuillemin, 1961. p. 27).

El desarrollo que ha alcanzado la humanidad con el paso de los años y la estructura de las civilizaciones construidas a lo largo de la historia no podrían ser tal sin la existencia del trabajo como actividad fundamental en la vida de los seres humanos. Es mediante ésta actividad que el ser humano se ha construido, al tiempo que ha modificado la naturaleza, convirtiéndola en algo útil para sí mismo y para las comunidades de las que hace parte.

En consecuencia el trabajo se puede concebir como la principal actividad humana mediadora de la modificación que hace el sujeto de la naturaleza y del entorno. El trabajo, en este sentido, es una actividad orientada por fines específicos teóricos o prácticos (De Ruggiero, 1973). Sin embargo, no siempre se ha entendido de esa manera, pues en el curso de la historia el trabajo ha tenido diferentes interpretaciones y valoraciones.

Las primeras aproximaciones al concepto de trabajo se remontan a la antigua Grecia y posteriormente a Roma y se refieren al trabajo manual. La principal forma de relación fue la esclavitud, caracterizada por excluir al ejecutor de la labor de todo derecho y reducirlo al nivel de producto convirtiéndolo en una mercancía como tantas otras. (De Ruggiero, 1973)

Posteriormente, dentro de la tradición judeo - cristiana el sufrimiento y el dolor causado por el trabajo en condiciones de esclavitud asumieron una función redentora. Del judeo – cristianismo se desprendieron dos orientaciones de fuerte incidencia en el mundo occidental para la

construcción de una ideología del trabajo (Girona 1996). La primera de estas ideologías se expresó en el cristianismo que asumió el trabajo como un castigo divino necesario de soportar para alcanzar la dignidad. Así, las clases privilegiadas encontraron en esta ideología una aliada pues los esclavos y pobres suponían que debían someterse a la maldición del trabajo bajo la premisa de que "ningún trabajo es degradante por el hecho mismo de que quien se humilla, ante Dios en realidad se eleva" (De Ruggiero 1973. p. 29).

El judeo - cristianismo puso de manifiesto una concepción de trabajador deshumanizada en la que el trabajador (esclavo o sirviente) tenía carácter de objeto, pues él mismo era motivo de compra y venta. No obstante, posteriormente el cristianismo contribuyó en alguna medida con el rescate de la dignidad humana de esclavos y sirvientes bajo el principio de que el supuesto trabajador objeto, no es tal sino que es un "alma inmortal a la que está asignada una suerte de divinidad" (De Ruggiero, 1973, p. 29). A pesar de este asomo de reivindicación, el sujeto trabajador era víctima de un determinismo natural que lo condenaba a sufrir. El cristianismo dio un sentido diferente al trabajo al instaurar en él una función redentora pero esto fue insuficiente pues por su naturaleza mística y trascendente también fortaleció la idea de la despreocupación por el mañana, de lo gratuito, de la caridad y de la no acumulación de tesoros, lo cual desvirtuó el valor social, político y económico del trabajo y mantuvo la diferenciación y exclusión social.

La segunda ideología se expresó en el protestantismo finalizando la edad media y se fortaleció en la época de la Reforma. Se nutrió del clima generado durante el Renacimiento por la valoración del trabajo artístico en el cual se impuso una búsqueda de perfección en la cual el

artista trascendió a través de su obra. Desde entonces, empezó a hacerse evidente la superioridad del sujeto sobre la materia prima que transformaba y el trabajo manual se dignificó (De Ruggiero, 1973; Girona, 1996). Dado que el trabajo fue entendido por el protestantismo como el mecanismo para conseguir la plenitud de la vida cristiana, tanto el propósito (la perfección espiritual) como el medio (el trabajo) adquirieron un valor inconmensurable. El significado ético - religioso que los reformistas otorgaron al trabajo fue decisivo en la formación del concepto moderno de trabajo y de trabajador.

Con la ética protestante el trabajo profesional moderno adquirió un carácter ascético centrado en la perfección objetiva, real y terrena. Los principios básicos del protestantismo le permitieron a Weber (1985) plantear que esta doctrina configuraba una mentalidad religiosa que veía en el éxito económico la señal de la predestinación para la salvación eterna, lo que dio paso al espíritu capitalista propio de la edad moderna en un momento en que las condiciones técnicas y económicas de la producción mecánico - maquinista impulsaban un nuevo orden económico e incitaban a los individuos a su búsqueda. En este nuevo orden la “salvación al igual que el control social se basan en esfuerzos individuales, la formación y el estudio” (Sampson, 1978, p.1336)

La edad moderna trajo consigo el desarrollo de la burguesía que supo aprovechar el descubrimiento de nuevos continentes y la apertura de los mercados internos europeos para el intercambio de materias primas y la satisfacción de nuevas necesidades. Estamos ante el nacimiento de la economía de mercado, que se fortaleció en el siglo XVIII con la primera revolución industrial. (Santos, 1998).

Empresarios y trabajadores

En este escenario emerge el concepto de emprendedor para referirse a quienes asumieron los retos del descubrimiento, del intercambio, de la apertura de nuevas rutas de comercio y de la conquista de nuevas tierras. El emprendedor se ha concebido desde entonces como la persona “que emprende con dificultad acciones riesgosas y azarosas” (Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, 1992) y en el curso de la historia se identificó como una de esas acciones la creación de empresa, razón por la cual en los contextos administrativos y económicos, el concepto de emprendedor se asocio básicamente con el de empresario (Toro y Ortegón, 1999).

Así, el desarrollo industrial condujo a una nueva forma de entender el trabajo, pues puso en escena a dos tipos de actores: el emprendedor-empresario poseedor de los medios de producción, hombre esforzado que busca generar riqueza - y el trabajador – empleado - concebido como uno de los recursos que posee el empresario para llevar a cabo el proceso productivo y por lo tanto debe estar sujeto a control. Al respecto Marx (s.f, p19) planteó en una de sus críticas al capitalismo: "la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida. Y esta actividad vital tiene que venderla a otro para asegurarse los medios de vida necesarios". En esencia, durante la edad moderna el concepto del trabajo ha sido el de la fuerza que compra un capitalista y vende un trabajador con el propósito de vivir. Acorde con esta concepción el trabajo ha estado relacionado, de manera predominante, con dos condiciones complementarias: la dependencia económica y la subordinación del trabajador.

La sociedad de mercado, dividió a los individuos en dos tipos de personas: aquellos ocupados en una lucha constante por alcanzar ideales de excelencia, presionados a correr siempre más rápido en una vida donde todo cambia a una velocidad abrumadora, y aquellos concebidos como recursos útiles para que otros logren sus objetivos. Esto supone la existencia de unas personas que emprenden, que aprovechan todo su potencial creativo e innovador y de otras que dependen y usualmente se encuentran en condiciones de subordinación viendo limitadas sus posibilidades de creación, participación y libertad de acción.

De esta manera, mientras para el empresario el trabajo adquirió sentido a través de su obra (la empresa) y en el fortalecimiento de su capital como ideal de perfección (en un ascetismo orientado por intereses económicos), para el trabajador su labor dentro de la empresa fue despojada del sentido de trascendencia y compromiso dada la pérdida de control de sus condiciones de vida. Como lo expresó Marx, (s.f):

El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida...Para él, la vida comienza allí donde terminan estas actividades [laborales], en la mesa de su casa, en el banco de la taberna, en la cama. Las doce horas de trabajo no tienen para él sentido alguno en cuanto tejer, hilar, taladrar, etc., sino solamente para ganar el dinero que le permite sentarse a la mesa o en el banco de la taberna y meterse en la cama. (p. 20).

El protestantismo, en su momento y la economía de mercado, después, sentaron las bases para la construcción de un paradigma objetivista e individualista del sujeto, pues en la medida en que el individuo fuera racional, planificado y metódico, podía ser estudiado y debía existir un

orden absoluto para conocerlo. El sujeto trabajador por supuesto no escapó de esta concepción, y la psicología se puso al servicio de las organizaciones para describir sistemáticamente la forma como los trabajadores se comportaban en una variedad de circunstancias y por qué lo hacían. Esto con el propósito de generar sistemas de control que permitieran evaluar la dedicación y productividad de los trabajadores (Newstrom, 1993). El sujeto fue percibido como una unidad individual reactiva, pues respondía a unos estímulos y actuaba dentro de unas circunstancias particulares; era un individuo aislado y maquinal, confiable, previsible y auténtico (Gergen, 1994). El trabajador se convirtió en un sujeto predecible y controlable de acuerdo con los intereses y necesidades del proceso productivo.

En consecuencia, se puede afirmar que en el modelo de economía de mercado se produjo una división especializada entre las funciones del empresario y las del trabajador en la cual unos pocos detentan los medios materiales y financieros de producción, otro pequeño grupo concentra la información y el conocimiento tecnológico y científico necesarios para los procesos de producción, otros tantos poseen la capacidad de decisión y la gran mayoría, los que se identifican como trabajadores, se quedan con la capacidad de trabajo general, indiferenciada y parcial para ofrecer al mercado laboral.

Desde entonces el empresario es visto como una persona con una serie de capacidades o talentos que no son poseídas por cualquier miembro dentro de las organizaciones. El empresario – emprendedor es la persona, agente o elemento que posee los recursos, la capacidad de innovación, la capacidad organizadora, la capacidad para sumir la incertidumbre o la capacidad

para identificar desajustes del mercado y sacar de ellos beneficios. El empresario asegura la provisión de factores – trabajo – cuyos servicios deben ser recompensados independiente de que haya o no beneficios. (Kirzner, 1975; Knight, s.f.; Leibenstein, 1987 y Schumpeter, 1971; citados por Torres, 2002).

Por otra parte, se diferencia al empresario de otros actores empresariales como el gerente o el ejecutivo, quienes se limitan a gestionar las empresas o a explotar negocios ya establecidos y se hace explícito que su papel creativo o innovativo en la empresa es pequeño. Este tipo de trabajadores son vistos como un “piloto que guía” la empresa por el camino establecido por el empresario o inversionista propietario de la organización y sus decisiones no se consideran libres ni autónomas. (Varela, 2001 p.64)

Cuando un trabajador demuestra algunas de las características asociadas al empresario se define como intraempresario, y se hace explícito que usualmente son trabajadores que hacen parte de los cargos directivos y, a pesar de ser considerados empresarios internos por su dinamismo y aporte para el éxito de la organización, se plantea que tiene posibilidades limitadas pues su “papel empresarial está supeditado a una función principal: ser empleado”. (Varela, 2001, p.115)

Entre tanto, de forma paralela a la economía de mercado se desarrollaron formas de economía alternativas, especialmente desde mediados del siglo pasado, que asumieron diferentes nombres: cooperativismo, autogestión, mutualismo, economía social, entre otros. Como lo plantea Razeto (s.f.) si bien estas formas resultaron insuficientes para resolver los problemas generados por el capitalismo en cuanto desarrollo social y ambiental, y fueron endebles para fortalecer los

principios de justicia, equidad, fraternidad y libertad, entre otros, constituyeron la base de un nuevo paradigma económico: la economía solidaria.

La economía solidaria configura una propuesta que pretende plantear un nuevo modo de hacer economía basado en la solidaridad y en el trabajo. En las organizaciones solidarias se transforman las relaciones empresario – trabajador y emergen una concepción de “entramado de relaciones” (Najmanovich, 1995, p 59) en la cual cada sujeto tiene un valor fundamental para la existencia de la organización. El trabajo se entiende como:

La actividad y el medio principal a través del cual el hombre desarrolla sus potencialidades, toma posesión de su realidad y la transforma, manifiesta y acrecienta su creatividad, se abre camino al conocimiento, humaniza el mundo y se autoconstruye en niveles crecientes de subjetividad (Razeto, 1993).

Visto así, en las organizaciones solidarias todas las personas vinculadas en los procesos productivos tienen una posibilidad de ser emprendedoras¹ pues participan en la toma de decisiones, construyen y aportan conocimientos relacionados con la mejor manera de hacer las cosas, recuperan el control sobre sus condiciones de vida y se comprometen como gestores de cambio a partir de su actividad dentro de la organización.

¹ Se entiende en este documento al emprendedor desde una concepción más amplia de la que hace parte no sólo el empresario si no toda persona que proyecte sus actividades, se plantee metas y objetivos claros; valore su propio quehacer, lo que tiene y a las personas que están a su alrededor; desarrolle sus potencialidades y en el mismo sentido incida en el desarrollo de los otros, propiciando espacios que le permitan superar sus dificultades y potenciar sus talentos. Personas que en esencia se asuman como movilizadoras y generadoras de cambios de sí mismas y de su entorno y por lo tanto identifiquen oportunidades, busquen recursos, construyan redes sociales y, en general, creen las condiciones para la consecución de sus objetivos. (Toro, Ortegón y Ortiz, 2002)

La economía solidaria se concibe como una forma de pensar la economía, sus estructuras de producción y modos de organización y de acción, dando prioridad a la realización y actuación de valores solidarios y en este sentido busca el desarrollo de organizaciones igualmente solidarias². Las personas que hacen parte de organizaciones solidarias tienen la posibilidad de pensarse como parte de una red de interacciones, en la cual cada una asume un papel activo, participativo y transformador de su realidad.

En este sentido, las organizaciones solidarias evitan el antagonismo empresario – trabajador, pues se espera que el trabajador se asuma como empresario, sin dejar las tareas de ejecución. En estas empresas “no hay división especializada de funciones entre el empresario y el trabajador; ambos roles (responsabilidad e iniciativa empresarial y ejecución de las tareas) son asumidos por las mismas personas” (Ballesteros, 1990, p. 21)

Según Uribe (1994), las organizaciones de economía solidaria logran establecer relaciones laborales fundamentadas en la “coparticipación de personas con habilidades y conocimientos dispares, pero identificadas por el carácter y la dignidad de los seres humanos en la tarea de distribuir bienes y servicios”. Estas reconocen el trabajo como una expresión de la actividad humana que incide en el desarrollo integral de las personas.

Así, desde la perspectiva solidaria, el trabajo retoma la importancia que tiene como fundamento para la construcción social del hombre. Es decir, se reubica su trascendencia como la

²De acuerdo con la Ley de la República de Colombia No 454 de 1998 las organizaciones solidarias son aquellas que llevan a cabo su ciclo económico teniendo como norte el interés social, las prácticas autogestionarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

forma básica de actividad que propicia el desarrollo integral del ser humano. El trabajo ha sido la actividad que orienta al sujeto hacia el mundo. Un mundo complejo del cual el sujeto hace parte y que mediante el trabajo es capaz de transformar al tiempo que se transforma así mismo.

El trabajo y la Construcción Social del Sujeto

El trabajo no es un mecanismo de adaptación pasivo del individuo a su entorno; por el contrario, como actividad específicamente humana, constituye una de las fuentes más importantes en la construcción del sujeto pues da sentido a su vida y viabiliza la construcción de su identidad. En esencia es una actividad social de trascendencia genética en la cual el sujeto se construye en la interacción con los otros y con el entorno al tiempo que los modifica.

El trabajo social y el uso de herramientas son dos maneras de explicar la especificidad de la forma superior de vida del hombre. Las primeras formas de trabajo humano estuvieron mediadas por procesos que le daban sentido a la actividad. Así, fabricar una herramienta tenía sentido sólo en virtud del empleo que se le iba a dar posteriormente; es decir, la operación manufacturera requería también del conocimiento del uso futuro. Esta primera circunstancia empieza a sentar las bases de formación de la conciencia como proceso psíquico superior. (Luria, 1980)

Rubinstein (1967) planteó que en el análisis de las formas más evolucionadas del trabajo creativo se refleja todo el carácter polifacético del ser humano y hallan su activa expresión y desarrollo todas las fuerzas espirituales, intenciones y sentimientos de la personalidad. En este

orden de ideas, el trabajo tiene sentido como fuerza motivadora que nace en el presente y se proyecta en el futuro.

En el proceso del trabajo no solamente se crea un determinado producto de la actividad del trabajo del sujeto, sino que esté mismo se forma con el trabajo. En la actividad del trabajo se desarrollan las aptitudes del ser humano, se forma su carácter, se forjan sus principios ideológicos y se transforma su postura respecto a la actuación práctica. (Rubinstein, 1967, p.627)

El ser humano no se adapta pasivamente a las condiciones de la naturaleza, no es un conjunto de reacciones ante la presentación de estímulos; por el contrario, ante el entorno el individuo interviene activamente produciendo cambios que adquieren un significado para él orientándose hacia el dominio de su propia naturaleza (Vygotsky, 1995). Visto de esta manera, el trabajo como actividad fundamentalmente humana contribuye en la construcción de formas cada vez más elaboradas de comportamiento. En palabras de Vygotsky, a cada etapa en el dominio de la naturaleza corresponde una etapa en el dominio de la conducta, en la superación de los procesos psíquicos al poder del hombre.

El sujeto no es un individuo hermético, biológicamente predeterminado, autocontenido, predecible, maquinal, que se comporta de manera estable en el tiempo; es un ser abierto, en permanente relación con otros y con un mundo complejo que lo construyen y por lo tanto está en proceso de transformación permanente. El ser humano es partícipe cotidiano de procesos sociales en los que se tejen relaciones y vínculos afectivos; se comparten discursos y se da

sentido a las diversas experiencias humanas, y es a partir de estos procesos que se materializan las posibilidades de ser del sujeto. (Gergen, 1994 y 1996; Najmanovich, 1995; Sampson, 1989)

En la medida en que el sujeto se configura como tal a partir del entramado de relaciones de las cuales hace parte, las organizaciones en las que realiza una actividad laboral son una de las múltiples redes de interacción en las cuales cada persona se reconoce a sí misma y construye formas de ser y sentir. En consecuencia, el trabajo como una actividad de carácter social que vincula al trabajador con la organización, no solo incide en la construcción de los procesos psíquicos superiores, sino, además, puede considerarse una fuente de subjetivación, un espacio de construcción del self.

Construcción Subjetiva del trabajador

La subjetividad del trabajador se entiende como la construcción de individualidad y posibles formas de ser en un entorno determinado. Formas de ser en las cuales los sentimientos, emociones, creencias, símbolos, posiciones éticas, sensación de autoestima del trabajador, entre otros, emergen como características del sujeto vinculadas a un entorno que les da vida. (Veronese, 2003). En otras palabras, la subjetividad se construye en el seno de las relaciones sociales de las que el sujeto hace parte.

Desde una perspectiva socioconstruccionista las individualidades y formas de ser del sujeto se expresan en los relatos que éste construye acerca de sí mismo en el contexto de los diálogos inherentes a las relaciones sociales, dando forma al self. El self se refiere, entonces, al recuento

individual en el que se expresa que y quienes somos; y se construye a partir de narraciones que compartimos con otros. (Gergen, 1993; Goolishian y Anderson, 1994)

En consecuencia, el self tiene un carácter dinámico pues se alimenta de la interdependencia y del sentido que adquiere el relato dentro de un sistema de significados compartidos con otros. Asimismo, tiene un carácter reflexivo dado que en el relato del sí mismo se establece una relación entre los eventos relevantes para el sujeto a través del tiempo. Los relatos unen el pasado, el presente y las posibles trayectorias futuras. Del tipo de eventos, circunstancias, formas de relación que se identifican en el pasado y en el presente como parte del relato de sí mismo se construyen expectativas de futuro particulares (Gergen, 1996 y 1997).

Visto de esta manera toda organización como red de interacciones sociales, en la que se construye y reconstruye el significado de nuestras experiencias, es un escenario de transformación y construcción de subjetividades de las cuales dan cuenta las narraciones del self. En otras palabras, en el entramado de relaciones propio de cada organización se construye un discurso particular del cual emergen las narraciones de los sujetos.

Para ilustrar este punto son pertinentes las afirmaciones de la Agencia Nacional Francesa para las Condiciones de Trabajo –ANACT, (s.f. citada por Cohen, 2001), según las cuales las consecuencias generadas por el toyotismo que pretendió modificar las formas de relación propias del fordismo involucrando a los trabajadores en la organización del trabajo, mediante la implementación de diferentes formas de polivalencia, la búsqueda de la excelencia y el rendimiento individual; trajo como consecuencia efectos devastadores en los que predominan la frustración, el

aislamiento y el sentido de competencia del trabajador, aún dentro de la misma empresa de la que hace parte. Además, la ANACT señala que la depresión se ha convertido en una de las causas más importantes de ausentismo laboral. Por otra parte, Danièle y Linhart, (s.f, citados por Cohen, 2001, p 58) afirman “no hay ninguna duda de que los nuevos términos: ‘autonomía, iniciativa, espíritu de cooperación, tienen como contrapartida sufrimiento, desasosiego, malestar, impotencia, estrés, miedo’. En el mundo de hoy, ya no se averían las máquinas, se averían los propios hombres”.

Las anteriores afirmaciones sugieren que las formas de relación, generadas en un entorno en el que la competencia por el mercado se convierte en la regla básica, pueden llegar a incidir de manera negativa en los sentimientos, emociones, la valoración de la propia capacidad de trabajo y, en general, en la sensación de bienestar de los trabajadores. Retomando las críticas que se le han planteado a la concepción individualista del yo, (Gergen, 1997), se podría decir que las formas de relación propiciadas por ésta y que se caracterizan por el estímulo a la explotación económica, la visión competitiva y no cooperativa de las relaciones y el abuso de los recursos naturales han generado en las personas una tendencia al aislamiento, la soledad y la anomia.

De este fenómeno no han estado exentos los trabajadores que en palabras de Cohen (2001, p 58) están es riesgo de caer en “la enfermedad del agotamiento profesional o *burn out*”, pues las exigencias para que sea productivo terminan convirtiéndose en el “miedo de no estar a la altura”

No obstante, existen otras formas de relación como las que ha planteado la economía solidaria de las que se espera se privilegie la construcción de una subjetividad caracterizada por la

sensación general de bienestar y calidad de vida. En las organizaciones solidarias cobran importancia relaciones en las que se asume como principio la centralidad del trabajo en la vida del ser humano y al construir un discurso y una experiencia alrededor de los principios de solidaridad y participación, se proponen formas de interacción mediadas por criterios éticos que restablecen el sentido humano del trabajo (Razeto, 1997; Ley 454 de 1998, artículo 2).

En consecuencia, el trabajo le permite al individuo hacer parte de una construcción social en la cual él enriquece sus sentimientos, su experiencia, sus formas de pensar respecto a sí mismo en relación con sus posibilidades de interacción en la organización de la cual es miembro, al tiempo que contribuye en el fortalecimiento de la organización al poner a disposición de ésta su capacidad creativa, innovadora y realizadora de proyectos.

Las organizaciones solidarias pretenden comprender al trabajador como un sujeto que puede conducir y organizar su vida productiva de forma tal que se pueda asumir como un “actor, diseñador, malabarista y director de escena de su propia biografía, identidad, redes sociales, compromisos y convicciones”. (Giddens, citado por Beck, 1997)

Los pensamientos acerca de nosotros mismos "se organizan en un proceso formativo o evolutivo que transcurre de un momento a otro...en las fronteras de nuestro ser, e involucra negociaciones lingüísticamente mediadas similares a las que realizamos en nuestros diálogos cotidianos con otros" (Shotter, 1996). En este orden de ideas, los contextos de las organizaciones solidarias proponen una alternativa dialógica en la que cada sujeto es reconocido pues sus ideas forman parte de un sistema mayor en el que se construye un significado para la existencia social

de la organización y del sujeto como parte de ella. La lógica en la que se mueven las organizaciones solidarias es la del sentido humano del trabajo y del equilibrio entre el desarrollo económico y social. (Razeto, 1997).

A continuación presento algunas evidencias de organizaciones que han asumido formas de relación que parten de principios como la solidaridad, la participación y las relaciones de cooperación, en lugar de las competitivas, en las que se vislumbran aspectos relacionados con la subjetividades de las personas vinculadas a ellas.

Cooperrider y Srivastara, 1986, realizaron una investigación cuyo propósito era comprender el potencial de sistemas de trabajo participativo de la Clínica Cleveland (centro privado, sin ánimo de lucro, constituido por 300 médicos y 7 mil empleados) cuya principal característica es que es manejada, gerenciada y gobernada por los trabajadores. La investigación fue definida como inductiva, mediada por un modo de investigación apreciativa, por lo tanto se partió del supuesto de que la organización es una instancia que se debe comprender y no un problema que se debe solucionar, entonces se busca descubrir las fuerzas que dan a la vida organizacional su vitalidad y su capacidad autogenerativa. Según los autores una organización igualitaria es aquella que se basa en la premisa del surgimiento de una lógica interhumana que busca crear y mantener convenios sociales y organizacionales que eleven el ideal de membresía para todos los componentes de la misma. Las organizaciones, en esencia, son sistemas participativos, de comportamientos interconectados y sensibles.

La fuente de datos primarios de este estudio lo constituyó el grupo profesional de médicos de la clínica. Los datos se recopilaron mediante entrevistas abiertas, documentos históricos, observaciones directas, encuestas y grupos de encuentro para dar retroalimentación sobre los hallazgos de las encuestas y así verificar que las personas habían interpretado los temas de forma similar. El análisis de los datos se presenta en la figura 1³.

La primera dimensión que surgió en el análisis de la Clínica para comprender su potencial participativo fue la situación de membresía ideal que recogía la percepción de los trabajadores acerca de la existencia de un campo común entre la persona y la organización caracterizado por:

a) el compromiso convicción: Este se refiere a una disponibilidad internamente regulada para involucrar a los demás y abordar los problemas inevitables, conflictos y oportunidades que se generen sobre la base de una naturaleza de desarrollo de la organización. Cada miembro, está convencido de la necesidad de tener una disponibilidad de involucrarse con los demás, b) el control y propiedad crítica: el control crítico se refiere a la experiencia de ser un coparticipante integral en la creación, mantenimiento y transformación de realidades organizacionales con base en una convicción propia acerca de que uno cuenta con la autoridad para ofrecer ideas de acción que tengan efecto. Los procesos de organización permean las contribuciones propias y especiales

³ El esquema presentado es una síntesis del análisis de resultados elaborado por la autora del presente trabajo dado lo extenso del documento.

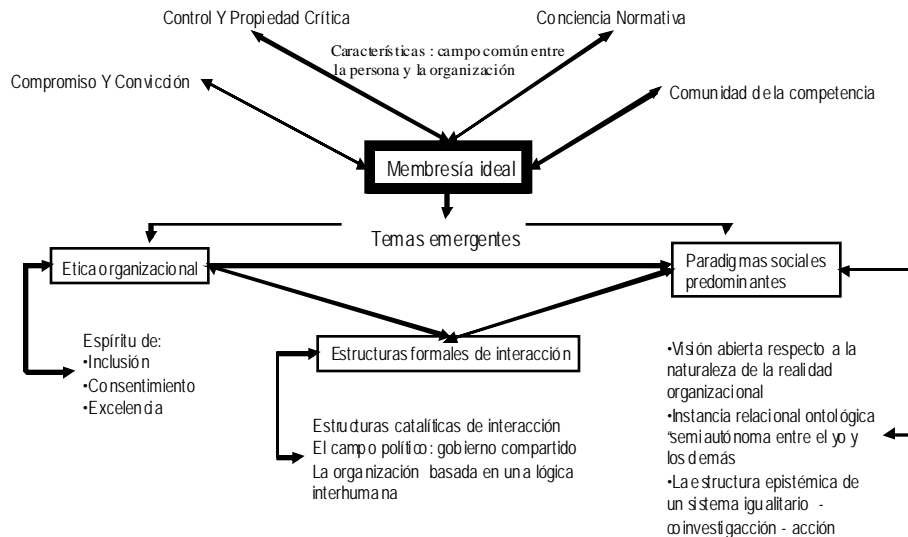


Figura 1. Potencial de los sistemas de trabajo participativo

de los miembros junto con el significado de estos, por tanto los miembros toman posesión de la organización; c) la conciencia normativa: ésta se refiere a la experiencia de contar con la capacidad y oportunidad de asumir con el propio pensamiento, sensibilidad, sentimiento e intuición preguntas normativas de organización. Esto se relaciona con la capacidad de participar en un diálogo estratégico alrededor de problemas o asuntos organizacionales comunes de lo que es, de lo que no es, de lo que podría ser y como podría llegar a ser de determinada forma; d) y la comunidad de la competencia: ésta dimensión se relaciona con el deseo de aumentar los sentimientos de autovaloración, aprendizaje y descubrimiento, la contribución productiva a través de una tarea íntima de ingerencia en una comunidad de otros individuos competentes estimulados por un deseo profundo de creer que uno puede contar con la competencia, el desafío y dar

soporte a los colegas propios. Este factor se apoya en el supuesto de que el grupo de colegiados o especialistas o compañeros es más que la suma de sus partes individuales y que el individuo se hace más como resultado de una asociación participativa activa con la totalidad. Existe la convicción de que el yo y los demás dentro de la organización pueden encontrar dentro de su propio conjunto de colegas, la afirmación, la anuencia y el desafío y el talento diverso para establecer interacciones que conducen al descubrimiento permanente y al logro de valores seleccionados.

A partir del análisis de la membresía emergieron tres temas centrales de trabajo:

1. La ética organizacional: esta se refiere a las aspiraciones, sentimientos y fuerzas ideológicas subyacentes que configuran las formas más nuevas y cooperativas de organización. Dentro de esta ética son de gran importancia las ideas de inclusión, consentimiento y excelencia. Estas constituyen un conjunto nuclear de ideas que sirven de base ideológica para una teoría de la organización que esté relativamente libre de formas arbitrarias de dominación jerárquica. El espíritu de inclusión significa que toda persona debe compartir el derecho y responsabilidad de tomar parte activamente de la creación, mantenimiento y transformación de las realidades operativas de la organización. El espíritu del consentimiento plantea el ideal del consenso como consecuencia de un proceso en el cual todos los grupos de interés dentro de la organización tienen acceso a una ingerencia completa, activa y mutua en su determinación; la autoridad se basa en el consentimiento dinámico del grupo; los convenios surgen sobre la base del diálogo, la persuasión o la negociación, es decir se utiliza la lógica, los hechos o el llamado a los valores.

El espíritu de la excelencia plantea que los miembros de este sistema descubren que nada los puede confinar, retener o forzar a estar contentos o satisfechos. Ellos en su totalidad por tanto, son concientes de la idea de que hay que mejorar por sí mismos.

2. Las estructuras formales de interacción: la organización es vista como un ensamble de campos de interacción social organizada en patrones estructurales. Dentro de estas estructuras cobra relevancia el gobierno compartido como un proceso saludable que se caracteriza por ser abierto y dar respuesta a sus miembros; y por estar diseñado de tal manera que amplía las experiencias de compromiso, responsabilidad y propiedad. Además, la organización se basa en una lógica interhumana en la cual sus miembros: descubren medios efectivos para el consenso y para movilizar los deseos del grupo; desarrollan procesos en los que se eliminan las diferencias jerárquicas formales; establecen sistemas de organización de grupo donde las decisiones surgen a través de foros del grupo de colegas; estimulan el aprendizaje de las habilidades de grupo y políticas; desarrollan un sistema de reglas de autorregulación o sanciones; construyen escenarios de trabajo que canalizan la acción de grupo cooperativo; buscan asociar miembros en forma promocional entre sí, a través del uso de retribuciones sistémicas y las valoraciones de pares o mecanismos de retroalimentación; integran los avances técnicos con los correspondientes desarrollos en su significado moral; buscan continuamente establecer un proceso de diseño inclusivo donde los elementos de trabajo sean activamente constituidos a través de su propia ingerencia directa y activa.

3. Los paradigmas sociales predominantes: En un sistema igualitario el cambio organizacional se concibe ampliamente como una construcción social basada en un convenio participativo. La experiencia directa en las estructuras formales de interacción, refuerzan el espíritu igualitario al tener un efecto educativo. El sistema socializa a los miembros en la dirección de un paradigma cultural que se caracteriza por: una visión abierta concerniente a la naturaleza de la realidad organizacional y una instancia relacional ontológica “semi-autónoma” entre el yo y los demás. El potencial de un sistema participativo abierto, en gran medida esta en función de estas dos dimensiones paradigmáticas.

Los hallazgos del estudio de la Clínica Cleveland constituyen un importante referente de las dinámicas sociales de organizaciones que se mueven dentro de un paradigma alternativo al de la economía de mercado y aportan elementos importantes sobre el potencial de este tipo de sistemas en la construcción de sus trabajadores.

Otras evidencias importantes sobre organizaciones solidarias en el tema de mi interés, son los trabajos de Peredo (2003); Estrada y Lizcano, (1999); y Estrada y Botero, (2000).

Peredo, en un estudio etnográfico describe cómo comunidades marginadas de los Andes, básicamente indígenas, que han sido asoladas por la globalización económica, la violencia política y la pobreza, entre otros factores; encontraron en empresas comunitarias y en formas de trabajo solidario, enfoques creativos que le han permitido a los miembros de la comunidad construir una expectativa de vida diferente y comunidades sostenibles.

La autora presenta tres ejemplos de empresas y se identifican algunas características que podrían hacerlas sustentables. Los tres ejemplos se contextualizan en el marco de las comunidades de las cuales hacen parte, así:

1. Salinas, población ecuatoriana reconocida hoy como un centro empresarial, con una presencia importante de cooperativas locales y una trayectoria destacada en la creación de oportunidades locales de ingresos. La investigación reportó que las cooperativas habían contribuido con la generación de 363 empleos directos y el incremento de los ingresos, y que la mayoría de la población estaba involucrada de manera indirecta en los procesos de producción. Por otra parte, puso en evidencia el hecho de que muchos jóvenes de la población se han vinculado a los proyectos, lo cual redundó en menor migración de la población masculina hacia las grandes urbes en busca de trabajo. Aún cuando la autora plantea que el desarrollo tecnológico y económico no han estado acompañados por un incremento de la conciencia social, cultural o política, considero que el aporte en la consolidación de expectativas de futuro para la comunidad puede ser un factor a rescatar dado que estas cooperativas se convierten en alternativa para viudas y jóvenes que de otra forma probablemente terminarían asumiendo las implicaciones del desplazamiento.
2. Cachicocha. Es una comunidad pequeña de los Andes peruanos cuyo principal recurso es la agricultura. En esta población nació el “Mercado de granjeros” o “Feria del viernes” como una iniciativa local para superar agudos problemas sociales y económicos. La capacidad de planeación, inversión y toma de riesgos por parte de la comunidad permitió que la feria

creciera a tal punto que hoy se conoce como la más grande de la región. Con ella se logró la salida de productos y artesanías locales y además se generan ingresos a través de cuotas cobradas a vendedores en otras comunidades. Según Peredo, Cachicocha es un modelo de comunidad que con su empresa comunitaria ha mejorado a la mayoría de los miembros de la población y ha demostrado que la sinergia derivada de la cultura, la tradición y la comunidad puede ser aprovechada para su propio servicio. Esta comunidad ha logrado mezclar cultura, comunidad y etnicidad sin dejar de responder a las órdenes del mercado.

3. LLocllapampa, punto de paso de la carretera y el ferrocarril central cuenta con importantes recursos mineros, pero con una historia de pobreza, discriminación y violencia de muchos años. En esta comunidad nace la empresa Autogestionada de la Comunidad (SMCE) como una iniciativa empresarial cuyo propósito era usar todos los recursos disponibles de la comunidad para el bien común. Su modelo empresarial puede considerarse único, pues la empresa y la comunidad son una sola; es decir, el gobierno de la empresa es al mismo tiempo consejero municipal. Dado que las personas de la comunidad buscaban beneficios económicos y sociales siempre se han mantenido buscando formas innovadoras de organización; además el estilo de gobierno ha permitido que cada persona tenga plena participación en la formulación de políticas y funcionamiento de la empresa. La SMCE se mueve en diferentes nichos de negocio (embotelladora, spa, transporte, minería y agricultura, entre otros), que ellos denominan departamentos, el más importante es la minería. Este modelo empresarial le ha permitido a los campesinos de la comunidad, además de trabajo remunerado dentro de su comunidad, servicios

sociales fundados y mantenidos por la misma empresa como: mejoramiento del acceso a la educación desde la primaria hasta la universidad, acceso a salud y a servicios públicos. Existe además un programa que estimula a los jóvenes para que estudien administración de empresas en la Universidad de la región y aporten a su comunidad. Se destaca de esta comunidad su capacidad para integrar metas sociales, culturales y ambientales como parte de un bien común, lo que estimula a sus miembros para combinar y adaptar prácticas ancestrales con nuevos procesos y sistemas para la creación de empresas.

Por otra parte, el trabajo de Estrada y Lizcano (1999), documenta la experiencia de un grupo de mujeres de extracción popular de Bogotá, cuyas preocupaciones por mejorar su calidad de vida y por tener espacios de encuentro diferentes al espacio doméstico cotidiano, las llevaron a organizarse para formar una empresa de economía solidaria llamada Creaciones Vivir. Los resultados de la primera etapa de trabajo con este grupo de mujeres, que se realizó bajo el modelo investigación acción participación, mostraron la forma como el proceso del grupo en la constitución y consolidación de la cooperativa tuvo una incidencia positiva e importante en el proyecto de vida y en la construcción del autoconcepto de este grupo de empresarias; en la asunción de nuevos roles en su dimensión productiva que les permitieron adquirir independencia y mejorar su estatus doméstico; en su compromiso con el desarrollo de la comunidad, asumiendo responsabilidad con ella mediante la generación de diferentes proyectos y la formación a otros en temas en los que ellas se habían fortalecido; y en el empoderamiento dentro de sus relaciones de pareja lo cual, en algunos casos, generó cambios en los mecanismos de interacción en un contexto

más solidario. En síntesis, esta experiencia muestra como el trabajo solidario le permitió al grupo de mujeres iniciar un proceso de cambio en su identidad mediado y articulado por las reglas y convenciones que se construyeron en el marco de la organización solidaria.

En la segunda etapa de la investigación mencionada, Estrada y Botero (2000) mostraron la transformación de los relatos del grupo de mujeres y de la narrativa de la organización. Los relatos de estas mujeres tuvieron cambios cualitativamente significativos en sus dimensiones familiar y productiva, en tres ámbitos: el trabajo doméstico, sus relaciones interpersonales y la maternidad. Por su parte, en la construcción de la narrativa de la organización se observó un proceso de fortalecimiento caracterizado por el desarrollo de una concepción clara y de una mentalidad respecto de lo que significa una organización solidaria y se evidenció cómo las mujeres de Creaciones Vivir, empezaron a tener ingerencia en la esfera de lo público al vincularse a diversos proyectos relacionados con el desarrollo de la comunidad.

Las hallazgos de las investigaciones reseñadas en los párrafos anteriores sugieren que las organizaciones que han asumido principios de solidaridad, equidad y participación mueven a las personas vinculadas a ellas a comprometerse en la solución de problemas de interés común, a hacer parte activa de la organización y a valorar su potencial de trabajo lo cual supone un sujeto constructor de acción social. Un sujeto que al moverse desde una perspectiva solidaria y apreciativa trasciende la lógica del trabajo individualista e instrumental recuperando el sentido humano del trabajo y del trabajador.

Método

El desarrollo del presente estudio se fundamenta en la perspectiva socioconstruccionista según la cual los seres humanos hacemos parte de entornos sociales caracterizados por la permanente interacción y por la generación de vínculos en los cuales construimos y reconstruimos el significado de nuestras experiencias, las formas de comprensión del mundo y las de nosotros mismos, mediante un discurso compartido. Del discurso dominante se derivan las narraciones sobre los sujetos; éstas son recuentos individuales de relaciones entre eventos relevantes ocurridos en el tiempo que dan forma a la vida de las personas y definen las expectativas de eventos futuros. (Gergen, 1993 y 1996)

Siendo consecuente con esta perspectiva decidí desarrollar el estudio mediante la metodología cualitativa, utilizando como técnicas grupos focales y entrevistas semiestructuradas que me permitieran conocer las interpretaciones que los otros hacen de su realidad.

Algunos de los criterios metodológicos tenidos en cuenta para la definición del método de trabajo fueron los siguientes:

1. La investigación cualitativa se usa especialmente para comprender el significado que tienen para las personas los eventos, situaciones y acciones de los cuales hacen parte y las narraciones que hacen de sus experiencias de vida (Maxwell, 1996)
2. Los estudios narrativos permiten la comprensión de la cognición, del desarrollo de la personalidad, de la cultura y la comunidad y son una forma de entender la experiencia humana,

memoria e identidad personal desde el punto de vista de una persona en un contexto social (Rappaport, 1994).

3. Las formas de explicación narrativas son medios frecuentes de generar los recuentos del ser que creemos verdaderos o precisos. (Gergen, 1993)
4. La perspectiva de la persona es parte de la realidad que el investigador intenta comprender y por tanto no se evalúa en términos de verdad o falsedad.

La investigación cualitativa y el uso de estudios narrativos me permiten comprender la vida de los sujetos vinculados a organizaciones solidarias como una historia construida en un contexto particular del que espero surjan indicios de una perspectiva de sujeto trabajador que dé lugar al reconocimiento de nuevas subjetividades construidas alrededor del trabajo.

En este estudio el método involucra dos procesos: por un lado la construcción de la narrativa de las organizaciones y por otro el análisis de los relatos de vida. Parto de la construcción de las narrativas pues éstas constituyen el contexto que anida y en el que se articulan los relatos de vida y el análisis mismo de dichos relatos.

Participantes

Los participantes de la investigación fueron integrantes de dos organizaciones solidarias, específicamente cooperativas de trabajo asociado (CTA), Recuperar y Farmaverde. Decidí trabajar con cooperativas de trabajo asociado pues la característica fundamental de éste tipo de cooperativas es que vinculan el trabajo personal de sus asociados y, en consecuencia, las personas

vinculadas a ellas, además de ejercer dentro de la cooperativa su actividad laboral, son asociados con poder de decisión sobre objetivos y políticas de la empresa. En este sentido asumen un rol como empresarios.

Los criterios para la selección de las CTA fueron: que tuvieran reconocimiento en el entorno por asumir los principios de la economía solidaria y que estuvieran en momentos diferentes de consolidación; por tal razón se escogió una cooperativa de gran trayectoria – Recuperar - y una cooperativa joven - Farmaverde. Estos criterios se ajustan a las consideraciones del muestreo teórico respecto de que cada experiencia resulte significativa y pueda enriquecer las categorías que emerjan en el análisis de la información (Strauss y Corbin, 2002).

Para la construcción de las narrativas de cada CTA se realizaron dos grupos focales con personas que hubieran formado parte del proceso de creación y consolidación de la organización. En Recuperar, participaron en los grupos cuatro personas, dos asociados fundadores y dos trabajadores del área administrativa. En Farmaverde participaron 6 personas, todas asociadas fundadoras.

La elaboración de los relatos de vida se hizo con la participación de cuatro personas por cada CTA. Dentro de los criterios de selección de las personas para los grupos focales y para las entrevistas se tuvo en cuenta que fueran personas de diferentes edades, hombres y mujeres, y que tuvieran tiempos diferentes de vinculación a la Cooperativa. En el caso de Recuperar se esperaba además que ocuparan posiciones diferentes dentro de la organización. Estos criterios igualmente respondieron a los parámetros del muestreo teórico.

En consecuencia, los entrevistados tenían las siguientes características:

1. Recuperar: El primer relato corresponde a un joven de 19 años, recién graduado de bachillerato que trabaja hace seis meses en la planta de reciclaje; el segundo a una mujer de 45 años, viuda, madre cabeza de familia, con bajo nivel escolar, que se vinculó a la cooperativa hace 10 años en el área de servicios generales; el tercero es de un hombre de 42 años, casado, con bajo nivel de escolaridad, vinculado a la cooperativa hace 14 años y que actualmente es conductor de un camión que recoge el material reciclado; el cuarto relato corresponde a una mujer de 36 años, vinculada hace 20 años a Recuperar, con estudios técnicos incompletos, madre cabeza de familia y que hoy ocupa el cargo de supervisora en el terminal de transportes.

2. Farmaverde: El primer relato es el de una mujer de aproximadamente 50 años de edad vinculada a la cooperativa hace seis meses y madre cabeza de familia; el segundo es de un hombre de 53 años, casado, de procedencia campesina, bajo nivel de escolaridad y un año de permanencia en la empresa; el tercer relato es de una joven de 21 años, con estudios de bachillerato terminados, vinculada hace dos años y medio a la cooperativa y el cuarto relato corresponde a una de las fundadoras del proyecto, de origen campesino, de 53 años de edad y madre cabeza de familia.

Herramientas

La realización de las entrevistas y grupos focales se orientó por dos protocolos que guiaron la búsqueda de información (Apéndices A y B). Estos se estructuraron según áreas de indagación de interés para el estudio, se definieron subtemas y algunos tipos de preguntas pertinentes para

desarrollar el tema. El propósito de los protocolos era lograr que la información recopilada permitiera dar cuenta de la acción de los gestores y trabajadores de las CTA, su proceso relacional como parte de la institución y de la comunidad y la construcción de un discurso acerca de sí mismos (Gergen, 1996). La guía del grupo focal se orientó a la búsqueda de información que permita construir las secuencias de eventos relacionados con la creación, el desarrollo, los propósitos de la organización y las dinámicas de interacción de la misma.

El protocolo para las entrevistas se organizó pensando en las características que propone Gergen (1996) para la construcción de un relato. En este sentido, si bien es cierto las entrevistas fueron semiestructuradas para dar libertad en la construcción de su narración al entrevistado, la guía me permitió obtener un relato estructurado que diera cuenta de: lo que representa la organización para cada entrevistado; los acontecimientos más relevantes relacionados con el significado que tiene la organización para los gestores y trabajadores de la CTA y el orden en que estos se presentan; las características de la identidad; y algunas asociaciones causales entre los eventos narrados.

Para el análisis de los textos utilicé el programa Atlas ti cuyo propósito es ayudar a organizar grandes cuerpos de datos cualitativos mediante procesos de codificación de información que conducen a la construcción de categorías de análisis que luego dan cuerpo al fenómeno que se desea estudiar.

Procedimientos

A continuación presento una descripción del proceso de investigación que abarca desde el acercamiento a las CTA's hasta la forma como se realizó el análisis de información.

En primera instancia realicé una búsqueda de CTA's que respondieran a los criterios establecidos en el apartado anterior. Para ello fue necesario hablar con expertos en el tema, indagar en páginas de internet y recoger informes de prensa que me permitieran conocer algunas instituciones y propiciar un acercamiento. Posteriormente hice un primer contacto con cada una de las CTA's seleccionadas en la búsqueda previa para dar conocer, de manera general, el propósito de la investigación. La intención era lograr una aproximación empática que facilitará el acceso a la organización y el proceso siguiente. Es de anotar que en principio hice contacto y seguimiento a cuatro cooperativas de las cuales solo dos respondieron afirmativamente a mi solicitud.

Con una de las cooperativas asumí el compromiso de desarrollar un taller que contribuya al fortalecimiento de la organización de acuerdo con los resultados del trabajo. Este se realizará una vez culminado el proceso de investigación.

Una vez aprobado el proyecto inicie la recolección de información. Dado que los estudios narrativos suponen la construcción de narrativas de comunidades y de historias personales, el trabajo implicó dos procesos: a) la construcción de la narrativa de la organización, entendida como la reconstrucción de la historia de la organización contada repetidamente por sus miembros (Rappaport, 1994), fue llevada a cabo de manera directa mediante la realización de grupos

focales y b) la construcción de los relatos personales, esta se llevó a cabo mediante la realización de entrevistas.

La información recopilada de manera directa se complementó con documentos históricos de las Organizaciones: reseñas históricas, documentos no publicados, publicaciones internas, videos institucionales y artículos de prensa.

Tanto las entrevistas como los grupos focales fueron grabados en audio casetes, previa autorización de los implicados y, posteriormente, estas grabaciones fueron transcritas y adecuadas al formato requerido para el análisis en el programa Atlas ti

La información recogida en las entrevistas y grupos focales, trabajada a manera de documentos primarios, se sistematizó de acuerdo con los criterios y procedimientos para desarrollar teoría enraizada (Strauss y Corbin, 2002). La sistematización inicio con el proceso de codificación abierta con el fin de descomponer los textos en partes discretas, frases o párrafos con sentido, en las cuales pudiera descubrir conceptos importantes a la hora de establecer relaciones y explicaciones que dieran cuenta de la subjetividad de los miembros de las Cooperativas.

Una vez realicé el proceso de descomposición de los textos en unidades de análisis clasificados en categorías abiertas, inicie la tarea de reducción de datos reagrupando la información en categorías y subcategorías – proceso de codificación axial-. El propósito era empezar a dar forma a las relaciones y posibles explicaciones sobre la identidad de los gestores y trabajadores de las organizaciones, analizando la organización y las formas de interacción que se dan en ella. El resultado de este procedimiento fue el análisis cualitativo de una categoría central: la construcción

del self de sujetos trabajadores en el marco de organizaciones solidarias; mediante un esquema explicativo -paradigma analítico- estructurado a partir de tres ejes (ver figura 2): el contexto organizacional, el proceso de integración trabajador-organización y las características del self de trabajadores de organizaciones solidarias.

Resultados y Análisis

En total fueron analizados doce documentos primarios, seis por cada organización. De estos, cuatro corresponden a los relatos de vida y dos a los grupos focales sobre la historia de las Cooperativas. Como lo señalé en el apartado de procedimientos los textos se fragmentaron en unidades de análisis, párrafos en su mayoría o frases. El total de unidades de texto fue de 873 de las cuales 502 surgieron del análisis de las narrativas organizacionales y 371 del análisis de relatos personales. De aquí surgió el conjunto de categorías que se articularon dando origen a las categorías conceptuales del paradigma analítico. Las definiciones de las categorías del paradigma analítico se sintetizan en el apéndice C.

Cada categoría contiene un número de unidades de texto determinado, lo que se denomina saturación de la categoría (ver apéndice D). El número de unidades de texto nos permite observar cuales conceptos tienen mayor o menor presencia en los documentos primarios.

Los datos fueron tratados de dos formas. En primera instancia, retomé de manera integrada las voces de los protagonistas para construir la narrativa de cada CTA, con el propósito de dar un contexto a los relatos de vida de gestores y trabajadores y de hacer evidente la vivencia del proceso de creación y consolidación de las mismas por parte de los entrevistados. En segunda instancia, y como resultado del proceso de reagrupación de datos en categorías conceptuales de análisis, presento el esquema explicativo de la construcción del self de sujetos trabajadores en el marco de organizaciones solidarias a partir del análisis del contexto de la organización, el proceso de integración individuo organización y las características del self que han construido los

trabajadores como consecuencia de sus procesos de interacción dentro de las organizaciones solidarias.

Narrativa de la Cooperativa de Trabajo Asociado Recuperar

Recuperar es una CTA, ubicada en Itagüí – Antioquia, su actividad se centra en la recuperación, recolección y reciclaje de los desechos y se encarga de prestar los servicios de asesoría ambiental, aseo, administración de baños públicos y el manejo de equipajeros y lustrabotas en el terminal de transportes de Medellín. Recuperar es hoy una empresa con 23 años de trayectoria y 1.700 asociados.

La narrativa de la organización se construyó a partir de la participación de cuatro de sus miembros, dos del nivel administrativo y dos asociados fundadores, en dos grupos focales. Cada grupo focal fue trabajado como un documento primario.

Recuperar nace como una alternativa de solución a dos serios problemas de la comunidad: la contaminación ambiental que generaba el basurero de Moravia y la presencia de un asentamiento humano en condiciones de absoluta precariedad, pobreza y marginalización que sobrevivía con los recursos que le proporcionaba el mismo:

“A ver, nosotros trabajábamos en el basurero de Moravia, fuimos criados allá, toda nuestra familia era de allá. Allá, el municipio tenía que hacer un..., iban a trasladar el basurero para otro lado, entonces tenían que buscar una solución a las personas que trabajamos allí en el basurero en esa época; entonces de ahí surgió la Cooperativa. Empezamos 17 personas, poco a poco la gente ya se fue integrando al grupo. Empezamos como Precooperativa. Le dimos el nombre de Recuperar en 1.983, octubre 3, porque se trataba de reciclar y al mismo tiempo recuperar las personas que allí vivíamos en el basurero y subsistíamos de la basura. (2:2,

27:27)⁴. = AM: *¿Doña Luz Helena, también vivía en Moravia?, = Luz Helena: Si, yo vivo en Moravia y nosotros trabajamos allá en la basura, nosotros conseguíamos el reciclaje, lo que era cartón, chatarra, todas esas cosas y nosotros lo vendíamos y de eso vivíamos. Cuando ya, ya nosotros, ya dijeron pues que iban a quitar lo que era la basura allá y que nos iban a dar empleo en otra parte, entonces si, nosotros fuimos los primeros que empezamos*". (2:4, 29:31)

Ante los problemas ambientales que causaba el basurero, el sector público y el privado de Medellín habían decidido tomar las medidas del caso para dar un manejo técnico a las basuras, pero se encontraron con un serio problema social:

"...Empresas Varias que es la empresa encargada de la recolección y disposición final, había hecho unas pruebas técnicas, había hecho un relleno piloto y toda la cosa. ¿Para qué? Para manejar más técnicamente, porque eso de técnico no tenía nada, botar la basura a cielo abierto... (1:1, 13:13). Pero en ese sitio donde se disponía la basura desordenadamente y a cielo abierto, había un asentamiento..." (1:2, 13:13) "la municipalidad quería hacer dos cosas: Manejar técnicamente la basura y hacer un programa social para las personas que allí vivían y trabajaban, no era que fueran a desalojarlas, pues a las malas, no." (1:3, 13:13)

No obstante, las personas que habitaban el botadero sentían que ese era su espacio y que en él hallaban respuesta sus necesidades de supervivencia más apremiantes. Por lo tanto, no estaban dispuestos a abandonarlo y se movían entre el escepticismo del posible cierre del botadero y la resistencia al cambio. *"Lo más difícil, fue tomar la decisión de salir del basurero. Por qué, porque nos íbamos a encontrar con otra manera de trabajar, estábamos muy adaptados a la basura, a un punto donde nos relacionamos cierta gente allá (sic). Ya para salir a reciclar en la fuente siempre nos daba durito, pero había que hacerlo, pues, porque de todas maneras la basura la iban a quitar de allí y nos íbamos a quedar sin empleo. Entonces teníamos que decidir, entre quedarnos sin empleo o adaptarnos a una manera nueva de vivir". (2:9, 43:45)*

=Dr. Montoya*"...cuando nosotros fuimos a montar los lustrabotas, nadie quería. ¿Yo?*

⁴ Los números entre paréntesis corresponde a la identificación que hace el programa atlas ti de las unidades texto. El primero es el número del documento primario de origen, el segundo el número de la unidad de texto y, el tercero y el cuarto corresponden a la ubicación de las unidades dentro del documento primario.

¿Nosotros? ¿Lustrarle los zapatos a otro? Uy que, ¡ni riesgos! Y un socio que era un guerrero de esos... (dijo) yo lustro, y como es un guerrero, entonces los otros: Ah, bueno. Si... si... si Gutiérrez lo hace nosotros también. Entonces, tan: Lustrabotas. =Martha: Y la parte del aseo también jefe. Cambiar de..., de hacer reciclaje a venir a barrer y hacer aseo también fue muy difícil. =Dr. Montoya: De trabajar con desechos, donde todo esta sucio, donde eso no es una variable que se tenga en cuenta - la limpieza -, a hacer limpieza en las terminales es una cosa, es un golpe, un impacto muy complicado...(1:16, 58:63)

Superar la resistencia al cambio implicó un proceso largo de negociaciones entre los animadores externos y la comunidad, mediado por programas educativos que permitían que las personas vieran los beneficios que podían obtener al organizarse y empezar a sensibilizarlos.

Pero la desconfianza era grande y representaba un reto vencerla dadas las múltiples evidencias que tenían los habitantes del basurero de los engaños y manipulaciones de que habían sido víctimas en ocasiones anteriores, por parte de sectores dominantes que encontraban allí una oportunidad de lucro interesante:

“...La gente no creía en eso. ¿Por qué? Porque ya les habían robado varias veces. Ya los habían tumbado, ya habían salido dos o tres Cooperativas anteriormente, donde la gente se había volado con los aportes o con los recursos que las personas habían puesto. Eh..., hay inclusive un Cura ¿no? (1:11, 29:37), AM: ¿Que los tumbó también?, = Dr. Montoya “Si, con una Cooperativa. Pues puede que él no los haya tumbado, pero se quebró y entonces le tocó... =Martha Se perdió, se perdió esa platica (risas)”.

Luz Helena: “...en el momento cuando nos dijeron que eso se iba a acabar, que ya nos íbamos a quedar sin trabajo, nosotros fuimos los primeros que procedimos en echar pa` delante (sic). Allá se quedó otra gente trabajando y no creían, esa gente no creía, esa gente se nos burlaban de nosotros, que sí, que tontos, que yo no sé que, que... = Felipe: Si, hubo mucha desconfianza”. (2:11, 85:91)

La confianza se fue ganando y las estrategias de Empresas Varias de Medellín y del programa de Microempresas de Antioquia fueron iniciar conversaciones con los basureros de la base, aquellos que eran más vulnerables dentro de la estructura social del botadero e iniciar

procesos de formación en economía solidaria.

Por supuesto, la resistencia al cambio y la desconfianza tenían varias motivaciones, entre ellas el sentir que la nueva propuesta podía subvertir el orden en las relaciones de poder existentes cuya principal característica era el autoritarismo y la ley del más fuerte lo que traía como consecuencia un nivel adicional de discriminación contra mujeres, niños y ancianos:

“... allá era la ley del más fuerte. Eh... totalmente las cosas son a las malas y el que tenga más fuerza es el que las obtiene, entonces pretenden traer eso acá (a la nueva organización) y así no es porque entonces, aquí entonces decisiones democráticas, decisiones de consenso y que no venga la ley del más fuerte, entonces esa es otra dificultad muy grande”. (1.12, 39:45). “... Lo que pasa es que ellos llevaban allá, yo no sé... 15, 20 años, fue gente mucho tiempo trabajando con basura y alrededor de eso hay una cultura distinta que reproduce la cultura, podíamos decir nuestra o de la sociedad común y corriente, si es que es común y corriente. La cultura es igualita: ricos, pobres, trabajadores, de todo, holgazanes, con una característica también muy difícil, el desprecio total por la mujer; allá sí es marcada, la mujer no sirve para nada, eso es, aquí viene es a cocinar o a recoger trapos, para ponérselos a los muchachitos, eso también marca ahí y no tiene un puesto en la..., no tiene un estatus en ese momento, no lo tiene” (1:13, 47:47)...”el conflicto se resolvía: No, no cuál es la cosa tuya, entonces cómo arreglamos ese coso, a las puñaladas?, eh bueno. El que primero se mame o el que primero caiga y heridos, eso pues la gente tiene..., AM: A la brava, pues, = Dr. Montoya: Con el azadón, entonces qué, esto es mío. ¿Quién se va a meter? ¿Quién? ¿Quién? ¿A ver cuál es el macho?... Entonces es una cosa difícil, entonces se pretende hacer eso aquí no. Eso es una dificultad. ¿Para romper eso? Dificilísima”. (1:15, 53:57)

Lo anterior lo ratifican Luz Helena y Felipe, asociados fundadores:

“si uno iba a vender el reciclaje, casi por lo regular, los otros, los hombres que son más pudientes que nosotras, pues llegaban y cogían y salían adelante a la carrera y se nos metían adelante y eran los primeros que vendían”. (2:23, 93:93). AM: “¿así era, don Felipe?, =Felipe: Si, si. Allá, allá mandaba era la ley del más fuerte, el que más fuerza tuviera y el que más altanero y agresivo fuera, eso, eso se manejaba allá mucha, un desorden, pues, muy maluquito”. (2:24, 95:97)... “No sólo con las señoras, sino con el más débil, con la persona más débil, con una persona nueva que llegara, así fuera hombre, con los niños, con los jóvenes. El que iba adelante, el más fuerte, siempre ese, quería estar era adelante nunca atrás, así llegará otra persona nueva, esa persona se iba aparte, de todas maneras le iba maluco”. (2:26, 103:105)

Las relaciones dominantes, se justificaban o se explicaban a partir de la existencia de una

cierta tendencia al individualismo:

AM: “Cuando estaban en el basurero, cada uno reciclaba para sí mismo, pero no había una organización, no había un grupo pues, como que liderara ese proceso o sí?”. = Felipe: “A ver, allí se trabajaba así, cada uno individual, pero si hubieron (sic), de ahí surgieron muchas organizaciones... De ahí surgieron varias organizaciones, pero de las cuales las personas que administraban era un lucro que ellos querían, no, nunca el beneficio para la demás gente, sino...AM: no el sentido de cooperativismo como tal. =Felipe: Eso... Ya, más bien personal, un poco personal...”(2:10, 47:57). “... En aquella época cada cual pensaba en sí mismo. Nadie pensaba por nadie. Antes sí, si le podían quitar al otro, le quitaban. (2:77, 363:365)

Esta tendencia la explicó el Gerente de la cooperativa diciendo: “...*Porque es que el demonio que tenés en tu corazón, bueno el de todos los humanos es el egoísmo. Cómo quitarle eso de ahí, el individualismo. No únicamente aquí, todos los seres humanos son así, o somos así. Porque yo también soy un ser humano. ¿No cierto?...” (1:80, 448:450)*

La amalgama de circunstancias que conspiraban para el logro del cambio fue cediendo el paso a las negociaciones promovidas por los animadores externos. Estos se encargaron de generar diversas estrategias que les permitieran permear la estructura social del botadero y empezar a generar algún tipo de respuestas en los miembros de la comunidad. Los aspectos que más se destacan en este sentido fueron:

1. El reconocimiento de una estructura ética diferente en la comunidad, en la que si bien se usaban formas autoritarias de relación, también había una serie de valores que rescatar:

“...Sin embargo tenían (los basureros) una gran, gran capacidad de trabajo, la gente es cariñosa, la gente es..., cuando se entrega, se entrega. Eso, así como hay condiciones culturales distintas, entonces hacer trampa, para vos es una cosa mala; para ellos, es, me da prestigio, me da nombre, me da estatus, me da...hacer la trampa, entonces cada vez más tramposo. El que más hijos tenga, me da estatus. El que más mujeres tenga, da estatus en la sociedad”. (1:23, 77:77).

“...cuando van a la cooperativa ese problema ellos lo tenían resuelto allá. El problema de género y nosotros somos los que mandamos, se viene al suelo porque aquí es igualdad para

todos. Entonces aquí no. Aquí si es mujer u hombre no. ¿Cómo así? Y es difícil, porque es una cosa... aquí están todos los fuertes de la basura...gente brava, gente difícil, gente complicada, gente buena, pero gente que arregla los problemas...”(1:14, 47:49)

2. Una nueva visión de las redes sociales y de formas de relación posibles, en las cuales todos los miembros tienen un espacio de participación, acompañada de procesos pedagógicos:

“...¿Vos por qué estás aporreando a tu mujer? hombre, o ¿Por qué estás aporreando a tu esposo?. A los hijos, dándoles tanta madera, ¿cómo se le ocurre los hijos no se crían así!. Pero eso lo manejamos a través de un área que tenemos que se llama Bienestar y hacemos un poco de cosas para que la gente, esa violencia intrafamiliar baje (sic). Ah, mirá, la gente puede venir aquí, le conseguimos psicólogo...= Martha: además, porque la gente es buena como usted dice jefe. = Dr. Montoya: Y la gente es buena. =AM: Tal vez no lo hacen de mala intención, sino que no tiene otras herramientas para manejar, = Dr. Montoya: Es cultural. Es que mi mamá me dio madera a mí como un berraco, entonces, yo también les doy garrote...Y eso me ha interesado mucho...” (1:87, 486:502)

3. La construcción y apropiación de normas: empezar a trabajar organizadamente exigió un proceso consensuado de elaboración de acuerdos y normas que marcaron pautas de convivencia dentro de la organización. Algunos de los acuerdos básicos fueron que la adhesión a la cooperativa era voluntaria, que todos los que llegaban a hacer parte de ella lo hacían en igualdad de condiciones, que se comprometían a participar y a aportar al grupo para su consolidación y que asumían responsabilidad sobre el resultado de su trabajo. Este grupo de personas fue asumiendo una posición política mediante la cual se apropiaba de decisiones que tenían una incidencia directa sobre su bienestar:

AM: “¿Uno podría pensar que los problemas más importantes, y en los que se han organizado mucho para la solución, son los problemas que tienen que ver con la disciplina, han sido los más serios, tal vez?, =Felipe: a ver, si, todo, todo ha sido cuestión disciplinaria. ¿Por qué? Porque si a mi me dicen desde un principio te vamos a mandar para un contrato, para determinado puesto, sabe que tiene que portarse así y así, no puede agredir al compañero. Si de pronto hay un inconveniente entre dos personas, las personas lo primero que deben de hacer es buscar una ayuda; quién les resuelva el problema, que puede ser el supervisor. El supervisor inmediato o pasar ya al jefe de ese supervisor o de servicios

ambientales, así en escala, hasta solucionar el problema. Pero si la persona de pronto por equis o ye motivo le tiró a la otra persona, lo agredió, ésta persona es excluida de la Cooperativa, esa persona se expulsa, por agresión. Hay diferentes sanciones, no, entonces, si de pronto, muchas veces la persona se entretuvo bailando un fin de semana, se quedó, se fue para la discoteca, pasó bien sabroso y le cogió el día, llegó enguayabado y oliendo a tufo, esta persona, también tiene una sanción. (2:94, 439:443)

“Dr. Montoya: Pero, entonces tiene que cumplir con la normatividad que esta destinada en la empresa para hacer eso. =MARTHA: Que es por consenso. Dr. Montoya: Que es por consenso, AM: “El desarrollo de la normatividad?. = Martha: Si. (1:33, 153:161). AM: “El Dr. Hablaba de la necesidad de ser un poco mano-fuerte, para poder manejar la comunidad en principio y de no ser paternalistas. Desde esa perspectiva, entonces, ¿cómo se sanciona a las personas que incumplen con los principios, que se salen, pues que hacen cosas que no deberían hacer?. = Martha: Dentro de la ley estatal, hay una normatividad que exige que las cooperativas de trabajo asociado tengan un régimen, que se llama el Régimen de Trabajo Asociado. Es la normatividad interna. O sea, nosotros tenemos toda la autonomía para consensuar esa norma, si. Esas normas están regidas por el concejo de administración. El concejo delega en un comité, que se llama el Comité de Disciplina, para sancionar, cuando ocurra una falta hacía ese reglamento”. (1:110, 604:606)

AM: “¿cuáles son las situaciones o problemas que convocan más a los miembros de la organización o que los unen más y los llevan a buscar de pronto soluciones más consensuadas?, =MARTHA: Una de las cosas, uno de los aspectos como más importantes en la empresa, para que los asociados realmente busquen esas propuestas o busquen esos cambios o den sus opiniones, es la parte disciplinaria...porque detrás de una sanción disciplinaria, hay unos costos, escondidos, cierto... Entonces ellos buscan más que todo, que haya un consenso más hacía la parte disciplinaria. O sea, que la sanción no sea tan drástica o si es tan drástica que realmente ni perjudique al asociado ni perjudique a la empresa, si... En la parte de beneficios, sobre todo en la parte educativa... porque es un auxilio que realmente es un rubro muy alto para la empresa, cierto. Y como dice el jefe, a veces no es revertido pero en beneficio de la empresa sino que la gente se nos va, cierto. Y es un costo para la empresa, si... Entonces por eso, lo que te digo, hay un compromiso del asociado estudiante con su Cooperativa, para que realmente revierta ese beneficio”. (1:118, 647.649).

En el proceso de construcción de la norma se ha destacado la asunción de la misma por temor a la sanción, no obstante en las narraciones se expresa como las personas van construyendo un criterio personal para convivir, que trasciende a la sanción, y que ha llegado a convertirse en parte de la vida cotidiana de la cooperativa. Al respecto nos dicen:

“Lo que si pasaba en la época de la basura (agresiones físicas), si. Porque era la ley del más fuerte, aquí no. Aquí eso da expulsión inmediata, si, y agresión a otro compañero, tampoco es

permitido. O sea, esas son cosas que dentro de la cultura interna de nuestros asociados, es que ni siquiera por normatividad, aunque está en la norma, ellos nunca lo van a aceptar. Y eso si..., ahí, no hay ni amigos ni enemigos. Eso es realmente rechazado. Eso es como algunos aspectos". (1:124, 679:679)

La asunción de la norma por el temor a la sanción, que en principio puede parecer básicamente adaptativa, fue la base que permitió poner límites sobre lo admisible y lo inadmisibles como parte de la convivencia y empezar a configurar una estructura formal integrada por los recicladores y los agentes externos. Los asociados reconocen que ellos hacen parte de una red y que la posibilidad de logro de objetivos depende de cada persona que hace parte de la Cooperativa. Al respecto, al indagar sobre la incidencia de los trabajadores en el fortalecimiento de la cooperativa don Felipe señala:

"Depende de nosotros mismos. Del comportamiento de nosotros mismo para que esto se logre, porque al son de que uno se va portando bien, entonces ya en el futuro, la Cooperativa va cogiendo más fuerza y va teniendo todas las posibilidades, porque todo se va dando, año tras año las cosas se van dando y esa es la esperanza de que todo salga, nos salga muy bien". (2:86, 399:401)

"Hoy en día aquí, la cosa es diferente, porque aquí ya se maneja una disciplina, existe comité de disciplina, que el que cometió un error, una agresión o alguna cosa, eso tiene una sanción, entonces ya la cosa es más organizada. AM: Y la gente entendió finalmente, que eso era bueno?. = Felipe: La gente, poco a poco, la gente se fue adaptando a recibir órdenes y adaptarse a un sistema, pero en esa época, pues la cosa era diferente, porque cada uno halaba era para él, para la persona, sin importar a quien le hiciera daño. (2:25, 90:101)

La exigencia de este proceso ha sido el reconocimiento de que los propósitos de los asociados son consistentes con los de la Cooperativa: los dos buscan respuestas al problema de ingresos y empleo de un grupo de personas, pero de formas diferentes. A esto el Dr. Montoya lo llamó apropiación:

"Pues tratamos de que se apropie (el asociado), el que no se apropie, va saliendo, él mismo

se saca, porque no entiende, entonces no participa, no... = Martha: No se adapta, = Dr. Montoya: No se adapta, entonces, no es a la fuerza, es si usted quiere. Pero tampoco puede ser a las malas de ellos hacía nosotros, = AM: Si, tiene que haber identidad entre lo que ellos quieren y lo que la Cooperativa busca, = Dr. Montoya: Si, claro, claro, claro. = Martha: Pero la gente que renuncia y que no se adapta realmente lo hace en corto tiempo, uno, dos, tres meses máximo. Si. La gente que permanece más de seis meses, es porque realmente es capaz de seguir adelante. (1:30, 127:137)

AM: De qué depende que ustedes se mantengan en ese mercado, que tengan su gente empleada, generando si se puede más puestos de trabajo. =Martha: ¿De qué depende? De muchas cosas. De la actitud del asociado frente a su puesto de trabajo, que debe ser, además de ser competitivo, debe ser auto- gestionable...Ah, pues si el asociado no se integra a esos procesos de la empresa, entonces es muy difícil, es muy difícil, porque entonces casi que trabajaría por cuenta propia y no para la empresa, cierto. (1:100, 576:580)

El concierto entre algunos habitantes del botadero de Moravia, de Empresas Varias de Medellín y del programa de Microempresarios de Antioquia trajo como consecuencia un acuerdo de voluntades en el que los cambios empezaron a fluir de manera evidente, comenzando por las nuevas formas de relación. Como lo narra don Felipe:

“...los cambios mas importantes han sido en el aspecto humano, por qué, porque es de admirar personas que en la época pasada fueron unas personas muy agresivas, muy groseras y saber de que hoy en día, se pone uno a conversar con una persona de esas y uno lo admira, pues, hemos llegado al punto de que gerentes de diferentes empresas nos pusieron los doctores de la basura, = AM: Respetan mucho la labor de ustedes, = Felipe: Si”. (2:87, 403:409).

El cambio fue radical, al punto en que hoy las relaciones entre compañeros de trabajo son valoradas de manera positiva:

“...las relaciones son muy buenas. A ver, las relaciones entre compañeros nos caracterizan por lo que esto es como una familia. Esto, todos estamos en todos los puestos... ¿Por qué? Porque de aquí mandan uno a que reemplace un fulanito a Pilsen o de Pilsen mandan uno a que reemplace aquí, entonces ya se van conociendo todos, todos se van relacionando, entonces, nos vamos formando, pues como una familia. (2:98, 461:463)... “...Hacerlo lo mejor que pueda (el trabajo). Cada día, súper mejor. Ojalá entre todos, hay que aprender a trabajar en equipo y de qué depende el equipo, de que del uno al otro se de opciones de mejorar (sic): esto puede quedar mejor así, o cómo, tal cosa, o cómo lo trabajamos, o como lo manejamos para que salgamos más adelante, así es. (2:57, 256:262)

Dentro de este largo de proceso de consolidación, los emprendedores del proyecto, basurriegos y animadores externos del sector público y privado, lograron pasar de ser una precooperativa, con 20 asociados, en 1983 a una Cooperativa de trabajo asociado en 1989. El fortalecimiento ha sido tal que hoy Recuperar tiene una fuerte estructura de la cual hacen parte la historia y experiencias de 1700 asociados; es un empresa sostenible, generadora de trabajo y espacio de mejoramiento de condiciones de vida. En gran parte el fundamento de dicho logro ha tenido que ver con procesos de educación. De esto dan cuenta las siguientes narraciones:

Dr. Montoya: "...Entonces, hay muchos logros: El desarrollo de la gente, la capacitación, el aprendizaje. Cuando la Cooperativa empezó no tenía a nadie. Todas las personas contratadas, porque no había dentro del grupo de asociados, personas que cumplieran con las labores administrativas, la gente no las quería hacer... Sin embargo, eso se fue rompiendo, la gente fue estudiando y fuimos metiendo gente de los asociados que se fue preparando, que fue mostrando condiciones al poder administrativo..." (1:40, 187:187).

"... O sea, a partir de un grupo de analfabetas, de un grupo que tenía toda la precariedad de vivienda, de salud, de educación, si, a ser lo que son hoy en día todos los asociados, porque inclusive ya en este momento todos los asociados, cuando ingresan a Recuperar son unos bachilleres, pero en el inicio no eran, ni siquiera una primaria lo que tenían, si. Entonces eso, es un cambio grande y que ahora la gente tiene conciencia que se debe capacitar, si. Si en un principio fue difícil concientizarlos a que debían capacitare, en este momento ya recurren a todos esos beneficios que le entrega la empresa, para poder estudiar. Eso es un cambio muy importante y inclusive, saber que en este momento el 50% del personal administrativos son asociados, ocupando cargos de secretarias, de asistentes, de auxiliares, de supervisores y de jefes, como es el caso de Gladis, cierto. Esos son cambios muy importantes en la empresa. (1:103, 586:588)

Para Felipe, fundador que no tenía sino algunos grados de primaria *"Los mayores logros de la Cooperativa, fue haber formado la gente (sic), la educación, salir adelante, hacer que la gente crea, tanto el asociado, como las personas de afuera. Hoy en día que por ejemplo, tenemos el ISO 14.000 que ya la Cooperativa es reconocida nacional e internacionalmente..."(2:27, 107:109)*

Desde el comienzo los directivos de la cooperativa sabían que tenían un plazo determinado

para empezar a dar resultados y eso fue lo que ocurrió. Ser competitivos y productivos significaba generar trabajo, abrir mercados y ofrecer la calidad que les garantizara a su vez sostenibilidad y esto no se lograba sino con capacitación y fortalecimiento de su red social. Esto ha sido claro para los asociados que valoran a Recuperar como una empresa sólida que ha contribuido en el mejoramiento de su calidad de vida. Recuperar no es un lugar que les permite subsistir sino un espacio en el cual llevan a cabo una actividad que saben hacer y con la que se sienten satisfechos; un espacio en el que se entablan relaciones afectivas que contribuye al cuidado de las familias de los asociados donde se forman cada día, pero, sobre todo, un lugar que le dio vida a este grupo de personas, los hizo visibles.

Narrativa de la Cooperativa de Trabajo Asociado Farmaverde

Farmaverde es una CTA de iniciativa comunitaria que funciona en la localidad de Usme, su actividad se centra en el cultivo de plantas medicinales con el fin de producir medicamentos naturales de alta calidad para poblaciones vulnerables de Bogotá. Es una cooperativa joven, en agosto cumple tres años de creada y cuenta en la actualidad con 12 asociados.

La narrativa de Farmaverde se construyó a partir de las voces de un grupo de personas que fueron escuchadas durante conversaciones realizadas en dos grupos focales y complementadas con información de documentos de archivo. Cada grupo focal fue trabajado como un documento primario.

De grupo comunitario a Cooperativa de Trabajo Asociado.

Dado un saber hacer y el conocimiento empírico sobre el cultivo de plantas medicinales, algunas personas de los barrios Antonio José de Sucre y Alfonso López habían conformado grupos de trabajo comunitario con el ánimo de promover ésta práctica, (Oliver, Alvarez y Mejía, 2003): *“...la cooperativa se inició a través de la necesidad de la misma comunidad, ¿y la necesidad por qué? Porque hay cosas que la comunidad puede aprovechar y que la tenemos en el sector, como es la tierra, la parte humana y las cosas, no. (4:74, 6:8).*

A este proceso se vincularon personas que provenían de diferentes entornos pero que tenían un interés común por el trabajo de tipo social. Un ejemplo de ello fueron José y Leonor, esposos que validaban su bachillerato y al encontrarse con el médico Guillermo Álvarez se vincularon al grupo: *“nosotros haciendo ese bachillerato, nos salió con el doctor Guillermo esto del camino del agua nos salió cómo filtrar el agua, si, tratarle el agua, de agua sucia a invertirla en agua limpia, agua potable. Nosotros hicimos unos filtros ahí, donde la señora Enriqueta. Haciendo eso, todas esas cositas, el doctor Guillermo nos citó un día ahí al triángulo a otra capacitación que él nos invitó, también sobre unos cultivos, pero de plantas ornamentales. Entonces de plantas ornamentales, nos salió este proyecto de aquí de la cooperativa y él nos dijo que si a nosotros nos interesaría entrar a esta cooperativa, dijimos, claro, nosotros, por nosotros no tenemos de ninguna novedad. Dijo, ¡listos! Entonces nos reunimos, un día nos fuimos reuniendo poco a poco el grupo y en esas invitó, el doctor Guillermo invitó a Yann, invitó a Antonio Mejía, que es el de la Corpas y nos invitó y nos reunimos. (1:8, 39:47)*

Pero Farmaverde no surgía solo de la necesidad de poner en práctica saberes tradicionales; detrás de esto había un grupo de personas que no tenía empleo o realizaban actividades de la llamada economía informal:

“AM: ¿Por qué decidieron organizarse ustedes para crear esta cooperativa?, =Flor: Porque, en esos días, la mayoría que estamos acá, estábamos sin empleo, éramos desempleados, yo, por lo menos era desempleada, =Raquel: (yo)También, si señora, Flor: José también, =José: Yo también, = Flor: O sea, la mayoría. (1:52, 453:463). Raquel: Yo no tenía de verdad trabajo fijo, por ahí estaba era trabajando con niños, porque había hecho un taller de, para trabajar con niños, pero no era más, de verdad, no tenía un trabajo fijo ni nada y cuando conocí esta parte donde doña Enriqueta, que fue donde se empezó, pues me llamó mucho la idea, porque una amiga me comentó y ahí seguí y seguí y aquí estoy, estoy muy contenta de verdad, le doy gracias a Dios de estar aquí...” (1:71, 31:31)

Farmaverde constituía entonces una alternativa para mejorar las condiciones de vida de madres cabeza de familia, adultos mayores desempleados y personas de la tercera edad, en condiciones de pobreza: *“¿Cuál es la otra necesidad? Que nuestros hijos tenemos que dejarlos solos en la casa y para ir a buscar un trabajo, que cada día nos empobrece más, porque empobrece la familia y empobrece a nuestros hijos ¿Por qué? Porque siempre están solos y uno pues llega cansado de trabajar, con poco dinero, porque, pues a veces se le paga, a veces no se le paga, entonces, de ahí la inquietud de la cooperativa, fue eso, buscando una alternativa para la gente”.* (4:3, 10=10)

Así, este grupo de personas, que llegan a ser doce, empieza a construir vínculos afectivos y de solidaridad apoyados por un grupo de profesionales que además de su interés científico por el cultivo y uso de plantas medicinales, tenían una trayectoria de trabajo social con grupos comunitarios. De acuerdo con los miembros del grupo, sin el apoyo de los agentes externos que han hecho parte del proceso, este proyecto de vida no hubiera sido posible. Dentro de las

narraciones se destaca la participación de un profesional francés con estudios en bioquímica, farmacología aplicada y etnobotánica, quien apoyado por la ONG internacional Médicos

Descalzos le imprimió nuevos bríos a los encuentros comunitarios:

AM: "...venir de todas maneras no les garantizaba tener, en ese momento, recursos, o sea que había otras cosas que probablemente los animaban a venir, =Raquel: Porque a uno le gusta esto, lógico, le gusta esto, = Flor: O sea, también por lo que uno veía, que pues, o sea la confianza que uno tenía en Yann, porque él decía: esta vaina va a funcionar. O sea también fue por él, porque él dijo, esto funciona porque funciona, se le pone pilas y funciona y si... =AM: Fue muy importante ese apoyo de él?. =Raquel: ¡Claro! el apoyo de él nos motiva mucho, =Flor: O sea, eso fue lo más importante, si no la gente tampoco no..., porque por ejemplo cuando estuvo el otro proyecto pasado también duró un tiempo y esa cosa se acabó, porque, entonces uno se cansó de estar ahí y haga ahí, trabaje las mismas veces y nada, =AM: ¿Cuál proyecto, el otro que me mencionaban?, =Flor: El de mejorana...pero también uno se cansa, de estar la misma vaina y la misma vaina, y siempre, cada que había reunión, era unos agarrones y uno se cansa de eso. O sea, eso también vale, el empeño de la persona que lo dirige a uno, mientras que no le ponga empeño, créame que eso tampoco no funciona. (1:71, 553:567)

"...la llegada de Yann Oliver en estos proceso, fue algo que hizo realidad este proyecto. ¿Por qué? Por la honestidad de él, la organización...También la aterrizada con Yann Oliver, fue que todo profesional y toda persona trabajaba de igual a igual a las personas que estamos en la comunidad...y que de tiempo completo él está trabajando para la cooperativa, si. (2:70, 16:24)

En Usme confluyó un grupo de personas esperanzadas y concientes de una posibilidad de aporte a la sociedad y tres profesionales interesados en agenciar iniciativas sociales con criterios de dignidad humana y sostenibilidad ambiental. Entre todos empezaron a consolidar algunos objetivos que traían en mente pero que por diversas circunstancias no se habían concretado. El primero de ellos tener un espacio más apropiado para el cultivo de las plantas dado que el trabajo se realizaba en una pequeña parcela arrendada y era importante contar con un terreno más amplio que permitiera aumentar en cantidad y variedad las plantas cultivadas; por tal razón emprendieron la tarea de conseguir un terreno propio que se adecuara a sus necesidades:

“...como dice la señora Enriqueta, donde estábamos, pues es de la familia de ella, pero no era de ella. Por un lado eso, por otro lado, ya como eso es urbano, entonces ya empezaron a haber (sic) problemas con los vecinos... Entonces por un lado era eso y por otro lado era, pues digamos, conseguir algo propio para la cooperativa, que pudiéramos trabajar sin problemas, como estamos acá...” (1:56, 385:405). =José: “... fuimos trabajando y ya allá (en el barrio Sucre) formamos parcela... entonces eso estaba (sic), pero bastante escombros, eso había mucho escombros, tocaba sacar ladrillo, vidrio, latas de todo. AM: les tocó empezar por limpiar todo el terreno. Nosotros llegamos (al terreno en la verdea Olarte de Usme) en el 2.003, porque nosotros estuvimos más de un año allá, trabajando allá (en el barrio Sucre), allá sacábamos, como es aquí, como el inicio que estamos aquí, principiar (sic) a sacar plantitas, ir limpiando, entonces allá la idea nació de formar la cooperativa” (1:10, 59:63).

A este primer gran paso lo siguió la formalización del grupo como Cooperativa de trabajo

asociado: =Flor: *“... El objetivo inicial era montar la cooperativa. Primero se había dicho que una asociación, después que una cooperativa...” =José: De trabajo asociado, =Flor: De trabajo asociado, una cooperativa qué... =José: Era como una cooperativa en que se aportaban unos recursos para el mismo sostenimiento de la cooperativa, pero entonces no, nosotros dijimos, pero de dónde vamos a sacar un peso, de dónde, si es que escasamente, como dice, todos vivimos de la misma situación...que de lo que nos va llegando, eso mismo es la inversión de nosotros para las casas. Entonces para nosotros sugerir esto (el aporte inicial), fue así en trabajo y del trabajo formarse la cooperativa y el coordinador general nos decía, bueno, yo conseguí esta plata para conseguir el terreno...”(1:81, 635:653)*

En este orden de ideas, Farmaverde surge como grupo comunitario, primero y jurídicamente, como Cooperativa, después. Es decir, la Cooperativa tenía como base una red de relaciones ya existentes caracterizada por vínculos afectivos y solidarios fuertes entre los miembros de la comunidad y entre éstos y los profesionales de apoyo. La comunidad estaba empoderada, (Rappaport, 1994) y esto constituía un base sólida sobre la cual construir. Aunque en principio no era prioridad que la figura jurídica fuera la de cooperativa, en ella encontraron una

serie de características que la hicieron deseable, entre otras se cuentan la autonomía empresarial, la capacidad de decisión y de participación directa de los trabajadores en la consolidación de la Organización y la posibilidad de aporte representada en capacidad de trabajo. Los miembros del grupo tenían un norte claro y deseaban tener el control sobre el curso de acción de la Organización y la figura de cooperativa de trabajo asociado se los permitía.

Ahora bien, como en todo proceso organizativo se han presentado dificultades de diferente índole, pero las más significativas en los relatos de la comunidad se refieren a conflictos interpersonales y a una crisis de orden económico: = José: *“lo más difícil aquí, yo lo digo es, como ponerse uno de acuerdo con los compañeros, ponerse un poquito de acuerdo en actividades y en lo que hay que hacer”* . (1:24 ,172:174) . =AM: *“Doña Raquel.... O sea, lo más difícil, si ha sido como esa parte de las relaciones entre las personas. =Raquel: Esa parte, si, si. A mí me ha parecido difícil, cierto, los malos entendimientos, horrible. (1:32, 225:235)*

Flor: “El año pasado estuvimos graves, como desde octubre hasta...José: No, de septiembre del año pasado hasta diciembre mismo, nosotros...AM: fue una época crítica, me han contado todos. =José: Cuatro meses que...Flor: Nosotros duramos como tres meses sin sueldo. =José: Cuatro, hasta diciembre fueron cuatro meses. Flor: Fueron como tres duros que no”. (2:38, 343:347)

=Leonor: “Para mí, he identificado como unas dos crisis, doña Enriqueta..., =Enriqueta: Pues la falta de sueldo que fue bien fuerte, tres meses. El personal sin sueldo fue una etapa muy fuerte, para todos. Para todos, porque hubo época hasta de llanto, delante del mismo Yann...” (2:38, 343:347)

No obstante, ante este tipo de dificultades las personas del grupo usan todos los recursos internos posibles y las redes de apoyo con que cuentan, - familia, barrio, amigos - de tal forma que han asumido roles activos como gestores y asociados haciéndose partícipes de la solución de

problemas. La consecuencia ha sido el fortalecimiento de la Organización que hoy no sólo tiene el terreno de la vereda Olarte, sino que, además, ha logrado frutos, tanto aquellos esperados del cultivo de la tierra como otros de sentido metafórico y que representan el esfuerzo de cada miembro. Es el caso de los cimientos de lo que esperan llegue a ser su laboratorio para el procesamiento de las plantas y del secador solar de plantas, para mencionar los logros más representativos en este momento.

Estos logros han sido el resultado de la capacidad de transformación de los miembros de la organización que han sabido aprovechar los conocimientos, esfuerzos y recursos de cada persona que converge en la red que constituye Farmaverde, fortaleciéndola: *“...los logros que hemos tenido, desde el año pasado y ya este, es (sic) los proyectos que han salido, el conocimiento de las personas que hemos tenido, las capacitaciones, las, como las ayudas que nos han apoyado a la cooperativa y como así, a los mismos compañeros, cierto y pues nosotros en este momento, por mi parte yo me siento contento, porque, como quien dice, se van cediendo las cosas y se va como concientizando el grupo en la forma de que debemos de trabajar” (1:40, 249:251)*

AM: “¿Las personas que han llegado, han ayudado a que se fortalezca el grupo, cómo han ayudado? Víctor: Si, si, = Raquel: Hay unas que claro, que entran con mucho, como Edilberto, un señor muy trabajador, sabe mucho de agricultura, sabe mucho y anima, si, trabaja berracamente, con fuerza...” (1:56, 385:405)

Por otro lado, la Organización ha generado mecanismos tanto formales como informales para solucionar sus conflictos, aunque éste sigue siendo percibido como la mayor dificultad:

“AM: ustedes han oído una frase que dice que todo tiempo pasado fue mejor... ¿En el caso de su vida, como parte de la cooperativa, eso se aplica o no?... = José: Yo creo que si, esto se sigue aplicando, no... =Flor: No, todo no. Raquel: Fue duro. =Flor: El tiempo pasado de la cooperativa fue duro. José: Adaptarnos fue un poquito pesado. Fue pesado. =Flor: Más bien

ahorita que ha pasado el tiempo, si, ya las cosas se han como, normalizado un poquito. =José: Si porque nosotros, por ejemplo, nosotros aquí venimos al reglamento del tiempo, porque aquí fue donde se vino a regir el horario de entrada y horario de salida, horario de lo que es de la alimentación, horario de lo que es la demora que se demora uno al cambiarse para irse, en la forma de recoger todo el mundo la herramienta, de dejarla en su puesto, mantenerla en su lugar. = Raquel: Todo en orden. José: Si, todo en orden, pues aquí fue donde se principio a regir todas estas cosas. AM: Y eso funciona bien, la gente con eso no tiene dificultad ya. Flor: No, porque por ejemplo ahí está la planilla que es lo que estaban alegando ahorita (1:128,1175:1211).

No obstante, en las situaciones de conflicto funcionan unos acuerdos tácitos que permiten su manejo, entre ellos están el respeto por el otro y la claridad de la comunicación: *Luis: “aquí hay tres personas, la señora Leo, Tobías y Víctor,...son personas que no se les puede decir, vayan hagan tal cosa. Yo a Tobías lo recocho, pero por recocharlo, pero uno a mandar a hacer (sic) que tiene que cargarse una maleta y que tiene que hacer tal cosa, no, porque yo lo sé, que donde yo le ponga a hacer, van y me mandan a la mi... (Cuando) yo les digo alguna cosa que lo hagan o no lo hagan, sea cualquiera, si no pueden, pues no me vayan a decir delante de la gente que no lo van a hacer, llámenme solo y sino toda la gente se me viene encima,...Entonces ellos tienen, y sí la gente no comprende eso, ellos tienen otro reglamento, ya que los otros, algunos no los comprendan, pues estaremos graves, pero así es...”(2:67, 487:493)*

En otros casos, cuando la informalidad no responde a las expectativas: *“...la administración llama al asociado, le dice: ¿Qué es lo que está pasando? Según la anormalidad que haya, entonces, vuelven y nos reúnen a nosotros y dicen, bueno, ustedes como junta de vigilancia, me hacen el favor, póngale atención a esas personas, porque ellos nos están haciendo, como quien dice, sondeo, como, dentro de la cooperativa y por fuera de la cooperativa también. (1:44, 253:253).*

Además, la cooperativa no solo es una red de apoyo en sí misma sino que ha generado vínculos con el entorno inmediato y ha consolidado relaciones de amistad con los moradores de la zona lo que se convierte en un factor más de consolidación del proyecto, pues en algunos casos son ellos quienes les ofrecen solución a algunos de sus problemas: *“...aquí uno se habla con la gente (los vecinos), cualquier equis, desde novedades, por ejemplo, que qué vamos a hacer con el agua, no, mire ahí en tal parte hay, consígase una manguera pasen el agua por tal parte y hasta me la ofrecieron a mí el año pasado, me ofrecieron los mismos del acueducto, del agua del acueducto me la ofrecieron, me dijeron, no, ustedes me pagan el recibo...” (1:108, 942:942)*

De Farmaverde se puede decir que es una narrativa en construcción, en la cual, durante estos casi tres años, cada día es una oportunidad para aprender, cada día se consolidan como grupo y cada miembro se hace más parte de la organización: *“...las personas van cogiendo más el ritmo, el ritmo del trabajando o aprendiendo más a preparar la tierra y ya con más conocimientos para arreglar las plantas, eso es una ganancia y un logro bastante, porque cuando llegamos, pues algunos sabíamos, no todos y a medida del tiempo ya casi todos son duchos...” (2:4,189:189)*

Las personas se integran al proyecto porque encuentran en él un espacio de libertad que reafirma la condición campesina de la mayoría de sus miembros. Un espacio que les permite sentir que tienen cosas por crear y por enseñar, en el que la tierra recobra su valor y por tanto se convierte en objeto de cuidado: = *Enriqueta: “...Cultivando, porque en esta parte encontramos, encontraba yo como campesina, la parte que yo veo que siempre se fumiga todo, no. Entonces en las plantas aprendí que con las plantas medicinales, nos sirven para alimentación y nos sirven también de medicina. ¿De alimentación por qué? Porque si con cultivos sanos que no tienen*

químicos nosotros nos alimentamos, entonces tenemos nuestro cuerpo sano y si nosotros tenemos nuestro cuerpo sano, esto es salud, no. (4:46, 12:14).

Raquel: "...y esto debería seguir y seguir (la experiencia de Farmaverde), por medio del Sena, de nosotros, dar capacitaciones de verdad, porque si la gente sigue así acabando los terrenos con sólo químicos, pues nosotros, malo, vamos a durar menos, muchísimo menos y todo lo vamos deteriorando, = José: Llegará el día en que no hay cultivos, = Raquel: Que no hay cultivos, no hay agua, no hay nada, = José: Todo lo vamos acabando, con el medio ambiente, vamos acabando, con la quema de pastos, con la quema de todo. Por eso, va a llegar el momento en que nosotros no podemos comer, sino sola tierra pelada ahí, porque qué vamos a comer...Flor: Matan todos los nutrientes de la tierra. (1:112, 958:972)

La Organización es un espacio democrático, en el que la participación es real, cotidiana y se ejerce bajo el principio de equidad: *Enriqueta: "...Todos tenemos la misma autoridad, pero todos tenemos la misma responsabilidad. (2:127, 673:677)*

AM: ¿cómo creen que se ven las personas dentro de la cooperativa, como empleados?, =Flor: No. = AM: No, ¿por qué Flor?, =Flor: Porque, o sea, pues no, porque en el sentido de que por ejemplo uno tiene derecho a opinar, por ejemplo los coordinadores de trabajo dicen, vamos a hacer esto, y si los demás no estamos de acuerdo, pues no se hace. O sea, se cambia y si uno ve que esas cosas no son prioritarias, pues eso no se hace y eso nos ha pasado más de una vez, AM: ¿Y si fueran empleados, eso no pasaría?, Flor: Ah, lógico, si nos dicen vaya haga eso, pues nos toca hacer eso. (1:133, 1262:1272)

Luis: "...Aquí no hay diferencias, aquí somos todos iguales, =Leonor: No ha habido acá diferencias. Si, porque aquí inclusive, digamos no, no, no que porque tal persona sabe más que el otro, no. Aquí se trata como de nivelar eso, se trata como de nivelar, como que sea, ya como democrático, y si se trata, como, se empieza como a sentir eso, inmediatamente lo expresamos, inmediatamente se expresa para evitar precisamente que se formen como grupitos aparte, porque eso es grave...porque es el principio del fin de una organización". (2:65,471:479)

Dentro de la organización las voces de los asociados son escuchadas y hacen parte de su riqueza y diversidad, de acuerdo con Enriqueta: *"...ese es el potencial más grande que hay aquí, la riqueza es esa, que no dependemos de un patrón o de un jefe. Sí se respeta a cada uno en su conocimiento, por ejemplo, don Luis conoce muchísimas cosas... cada uno ha puesto sus*

conocimientos en esta empresa y que a cada uno se le respeta. A veces unos fallamos, otros no, pero todos igual, ninguno tenemos prioridad (sic). (2:130, 697:697)

Otros miembros de la organización reafirman lo anterior: AM:” *¿Doña Enriqueta hace un rato mencionaba que las personas...no eran empleados sino que eran los propios dueños?, Luis: Si por lo que, es que como en la cooperativa, pues todos pertenecemos, somos iguales, y todos tenemos el mismo derecho, no. Pues en ese momento, al ser una cooperativa asociada, pues si, todos tenemos el derecho. AM: ¿Y eso lo viven en su día a día?, = Luis: ¡Si, claro!, todos tenemos el mismo derecho..., por ejemplo a mí en esta construcción, que yo sé más, eso no importa que sepa más, el mismo sueldo. Así estamos todos, así, no es el que más sepa, eso no. =Leonor: Pues, como somos los asociados y a la vez los trabajadores, entonces...=Luis: Somos como patrones. =Leonor: Si... Pues ahí, como dice, hay sus reglamentos y todo y está, que por ejemplo la junta de vigilancia, el concejo de administración, más que todo por llenar requisitos, ante la ley, pero en la realidad somos todos como iguales, digámoslo así...hay diferencias de clases, porque inclusive a los mismos profesionales, nosotros los miramos como allá en lo alto y nosotros acá, no, con respeto, pero...iguales. Si señora, valorando lo que son ellos, el esfuerzo que ellos han tenido que hacer para ser hoy día lo que son, profesionales y todo, pero de todas maneras como personas, como seres humanos, iguales. (2:120, 627:647)*

Hoy para Farmaverde existen logros concretos, pero más que eso existe una gran expectativa de futuro frente al ideal que se han planteado: una empresa que produzca fitomedicamentos a bajos costos para poblaciones vulnerables, al tiempo que genera trabajo en condiciones dignas para personas cuyas vidas hasta ahora han estado marcadas por la precariedad.

Construcción del Self de Sujetos Trabajadores en CTA's

La creación de un espacio colectivo formal, en el que participaron personas de la comunidad y agentes externos a ella que le daban soporte y viabilidad a la organización, con un propósito claramente definido y orientado a superar condiciones de pobreza, marginalización y exclusión ha permitido a las personas vinculadas a las CTA's analizadas construir una identidad como sujetos trabajadores.

Si bien antes de hacer parte de las organizaciones, éste grupo de personas realizaba algún tipo de actividad productiva que tenía un valor de uso pues les generaba ingresos básicos para su subsistencia precaria, la vinculación a las CTA's, bien sea como asociados – fundadores o asociados trabajadores, ha incidido en la forma cómo las personas piensan, perciben sus relaciones, sus emociones y en la manera de asumir sus motivaciones, expectativas de futuro e imaginarios acerca de sí mismos en relación con la organización y con la sociedad.

Para las/los entrevistados la organización constituye un contexto en el cual no sólo se accede a una actividad productiva que genera ingresos y mejora la estabilidad económica, sino que hace un aporte significativo para superar el aislamiento y la invisibilización social al tiempo que contribuye a la disminución de la incertidumbre frente al futuro, al reconocimiento de su potencial de trabajo, representado en saberes tradicionales y experiencias que le permiten a las personas asumir un rol en la vida social mediante el cual satisfacen necesidades de manera integral, agregan valor a su comunidad y a la sociedad (ver apéndice D).

A continuación presento el esquema explicativo de la construcción del self (Ver figura 2 y

apéndice C, definición de categorías) de los trabajadores de las CTA's. Este se estructura sobre el análisis del contexto de la organización, el proceso de integración individuo organización y algunas características del self que han construido los trabajadores como consecuencia de sus procesos de interacción dentro de las organizaciones solidarias.

Contexto Organizacional

El contexto organizacional se define a partir de la red de relaciones que se entretienen y se formalizan con el propósito de resolver problemas y satisfacer expectativas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de poblaciones diferentes: a nivel micro, de quienes hacen parte de la organización como asociados; y a nivel macro, de la comunidad que se beneficiará de los servicios o productos generados por la organización. Constituye el primer eje del paradigma analítico dado que en él y en la narrativa que aquí se construye se anidan los relatos de los trabajadores (Gergen, 1993).

En el caso de las CTA's estudiadas, las circunstancias asociadas a su creación son esenciales para entender los principios sobre los cuales se fundamentan las formas de relación institucionales y sus dinámicas de interacción, principalmente porque en las redes informales previas, de las cuales hacían parte los miembros de la organización, se afrontaban la pobreza, la marginalización y la supervivencia mediante el desempeño en actividades productivas caracterizadas por la precariedad en las condiciones de vida que se derivaban de ellas.

Principios organizacionales

Las CTA's estudiadas se han asumido desde su origen como un espacio de generación de trabajo en el que se valoran el saber hacer, los conocimientos empíricos y las experiencias de los gestores y trabajadores dando paso a la conformación de empresas de economía solidaria, formalmente constituidas, en las cuales la *prioridad son las personas y su derecho al trabajo*; algunos ejemplos de esto son afirmaciones como las siguientes:

“Aquí, casi que hay que garantizarle el trabajo al asociado, por eso son los dueños de la empresa, cierto? Eso es como el objetivo de pertenecer a una Cooperativa de Trabajo Asociado. Entonces yo pienso que el mayor sueño de la empresa, es poder generar empleo, generar mejores servicios y beneficios para el asociado y pues mantener la constante de ese puesto de trabajo para cada asociado”. (1:99,574:574)

“AM: ¿Por qué cree usted que las personas se comprometen con la Cooperativa? =LUZ HELENA: ¿Que por qué nos comprometemos en la Cooperativa? Porque nosotros nos mantenemos muy agradecidos de la Cooperativa, por que qué más que nos ha generado empleo, y de, y de que depende, el empleo que nosotros hemos tenido, se ha beneficiado los hijos y muchas personas más, si.(2:52, 218:220)”

“(la actividad dentro de Farmaverde)...No se siente como un trabajo, se siente como una experiencia más familiar que llegas con motivación, no llegas, ¡ahh!, otra vez a trabajar, no, llegas otra vez con motivación y ya sabes lo que tienes que hacer y ya”. (3:9, 17:17)

La prioridad que tienen las personas y el trabajo como principios solidarios dentro de éstas cooperativas ha hecho de ellas un espacio de participación de grupos que dentro del modelo de economía de mercado se invisibilizan pues carecen de condiciones para la empleabilidad. Por el contrario dentro de las CTA's, éstas personas dan un nuevo significado a su potencial para el

trabajo. El *reconocimiento del otro* como un ser diferente y singular ha permitido que se rescate lo propio de los miembros de cada comunidad que puede servir de base para el fortalecimiento de la organización. Así, tanto de los habitantes de Moravia, en su momento, como los de Usme

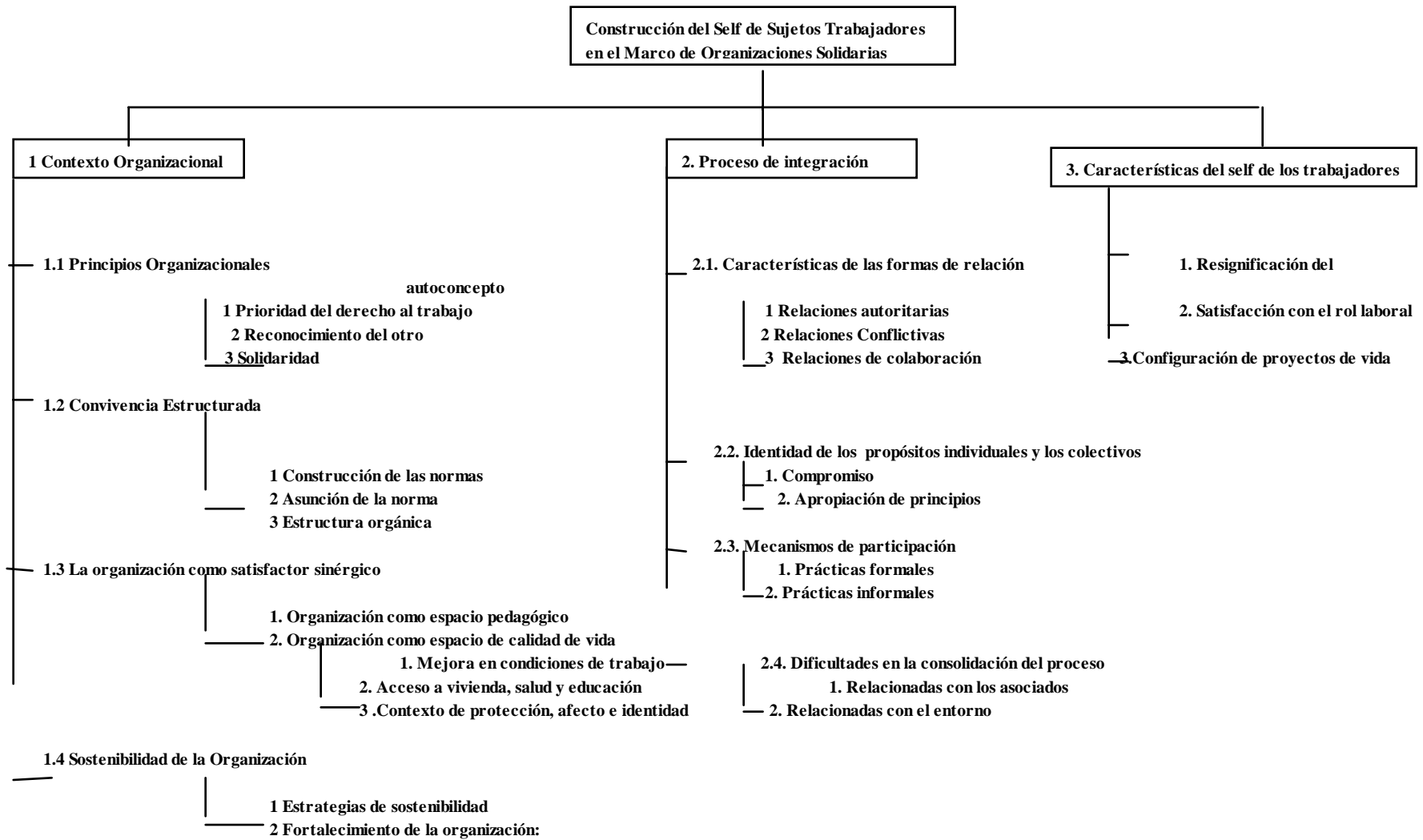


Figura 2. Esquema explicativo de la construcción del self de trabajadores de organizaciones solidarias

se consideran valiosos su saber hacer, sus historias, sus experiencias y su capacidad de trabajo, pues en ellos radica el potencial de aporte de los asociados a la cooperativa, como lo manifiestan algunos de ellos:

“... yo me considero muy buena trabajadora. Y es que yo me medía para lo que fuera, imagínese, tanto, hacer trabajo de hombre. Entonces, eso lo valora a uno y yo pienso que eso me lo valoraron, además por el interés de estar ahí, como de saber las cosas.” (4:26, 203:208)

“...a la Cooperativa claro, lógico, se le aporta porque, primero que todo la mano de obra, lo segundo, pues lo que uno sabe, tanto la cooperativa le aporta a uno, como uno también (1:28, 250:257) ... uno ya, ya viene sabiendo qué es para sembrar una mata, para rociar, para todo, entonces ya no le tienen que enseñar, uno ya lo sabe, entonces ese es un aporte, porque ya se ahorran precisamente la enseñanza de todos esos puntos”. (1:27, 259:266)

“Pues yo le ofrezco (a la cooperativa) , más que todo lo que digo, dejar una experiencia, cómo se administra una planta, cómo se ha de sembrar, cómo se ha de administrar, cómo se ha de cuidar y volver otra vez al tiempo, que ojalá quisiera que la juventud volviera al tiempo de antes, que no se abonaban con químicos...”(2:35, 199:201)

Dentro de este proceso la *solidaridad* como acción integradora de esfuerzos en los que las personas se comprometen a ayudar a otros o para alcanzar un objetivo común se hace evidente. De hecho las dos cooperativas surgen como una estructura que hace viable el logro de objetivos y expectativas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de poblaciones vulnerables, lo que quiere decir de los mismos trabajadores y de quienes se pueden beneficiar de los servicios y productos que generan. Además, como es de esperarse, dentro de la organización se vive la experiencia de la solidaridad de formas diversas en respuesta a problemas cotidianos y, en general, a circunstancias de cualquier índole que requieren de esfuerzos mancomunados. Expresiones muy propias de la solidaridad cotidiana son las siguientes:

“Hoy en día eso no se ve (actitudes individualistas), porque hoy en día estamos es en una cooperación en grupo, entre todos. Que si el uno tiene y el otro no tiene, tratamos de

colaborarnos entre todos, para poder salir todos adelante, sin ningún egoísmo, y sin, sin tirar las cosas como en esa época. En esa época, si una persona se arrimaba a la pila de reciclaje que tuviera un tipo de los más fuertes de allá, esa persona salía aporreada o alguna cosa le pasaba, no cierto. Había mucha agresión, mucha altanería. Hoy en día eso no se ve en la Cooperativa. Hoy en día si una persona está varado por pasajes, a cualquiera de los mismo compañeros le dice: 'imaginate que estoy varado por pasaje, préstame pa'el pasaje', hay mismo se lo prestan o se lo dan. Hay mucha unión. 2:78, 365:365

“A veces cuando la persona me pregunta cosas que no sabe yo le aporreo eso, o cuando la persona no sabe hacer algo, yo le ayudo en eso. En eso prácticamente aquí somos solidarios, que se ve una persona que está cansada, hombre esa persona ya está cansada y entonces yo le voy a ayudar, entonces eso también es solidaridad.” (3:26, 67:73)

En las CTA's, se reconoce la importancia del trabajo en tanto medio de sustento, de desarrollo personal y reconocimiento social dado que las personas se saben asumiendo un rol por el cual se hacen necesarias, productivas y apreciadas. Su historia se revalora y hace parte de una nueva urdimbre en la que cada persona aporta su saber-hacer, sus capacidades y sus experiencias, y se enriquece con el aporte de otros consolidándose de esta manera una fuerte red de apoyo.

Convivencia Estructurada

La consolidación de una red formal que supone trabajo mancomunado para el cumplimiento de objetivos comunes exigió un proceso de construcción de acuerdos y normas que mediaran el paso de formas de relación informales, estructuradas entre la hostilidad y la confrontación (en el caso de Recuperar) y los vínculos afectivos (en el caso de Farmaverde), a formas de relación estructuradas que daban paso a un modo asociativo de interacción. Independientemente de que tan abrupto pueda ser el tránsito de grupo informal a organización formal y legalmente constituida, el proceso de *construcción de las normas* ha sido fundamental en la consolidación de las cooperativas y de las personas que hacen parte de ella.

Las normas han sido el resultado de un proceso de diálogo y de consenso respecto de lo admisible y de lo inadmisibles como parte de la convivencia dentro de la organización. En éstos acuerdos se definen derechos, deberes, faltas y sanciones. Los relatos de los entrevistados dejan clara la importancia que ha tenido para sus organizaciones el comité de disciplina como instancia que vela por el cumplimiento de las normas.

En este orden de ideas, *la asunción de la norma* ha estado mediada por temor a la sanción; aunque también se apropia a partir de procesos de diálogo y reconocimiento de la falta convirtiéndose en un criterio personal para convivir dentro de la organización. Entre las dos organizaciones existe una diferencia en el proceso de asunción. En el caso de Farmaverde, que surge de un grupo comunitario consolidado, ha existido mayor flexibilidad en la aplicación de la norma procurando que las personas puedan integrarse a la organización sin que éste proceso resulte problemático; se trata de buscar alternativas negociadas que le permitan a los socios un proceso de integración armónico. Al respecto los entrevistados dicen::

AM: ¿Cuando hay que sancionar a alguna persona, porque cometió fallas, cómo se llevan a cabo esas sanciones? =Don Luis: Eso se, se, se une uno con otras dos personas más y se habla. =Leonor: La junta de vigilancia, Don Luis: Hasta el momento no se han sancionado, pero yo creo que a partir de la fecha, si nos va a tocar y poner todos los puntos sobre las ies, para que haya más responsabilidad, no pero hasta el momento no se ha hecho, no se ha sancionado. Solamente a Tobías lo sancionaron por tomar cerveza. (2:146, 441:55)

Por el contrario, en Recuperar fue necesario asumir con mayor rigurosidad las sanciones dados los antecedentes de anomia y autoritarismo del botadero de Moravia, para terminar en la construcción de un criterio que le permitiera a los trabajadores-asociados entender que dentro de la organización todos eran iguales, tenían derechos y deberes y en consecuencia no había cabida

para negociar posiciones o roles por condiciones de sexo, edad o status de su forma anterior de organización:

AM: Los conflictos. ¿Cómo los manejan?, =Felipe: Los conflictos, toda esa parte es muy bien manejada, todo, todo se maneja por medio del comité de disciplina, =AM: Ese comité es muy importante. =Felipe. Es un comité muy importante en la Cooperativa, pues es el comité que se encarga de sancionar, de aceptar, de castigar, de todo (2:102, 481:487)

Tanto la construcción de la norma como el proceso mediante el cual ésta se asume, ameritan un comentario final. Los dos son procesos diferentes, pero interdependientes resultado de dinámicas flexibles, participativas y fundamentados en el respeto por el otro y en la posibilidad de convivencia; por lo tanto se ajustan a las condiciones de la red respondiendo a las particularidades de cada una.

Finalmente, la consolidación de una convivencia estructurada se refleja de manera esquemática y concreta en *la estructura orgánica* resultante de la operacionalización del entramado de relaciones mediante la definición de áreas funcionales, cargos y responsabilidades que orientan el comportamiento laboral de personas y equipos de trabajo. La estructura se hace cada vez más compleja en la medida en que las organizaciones se consolidan, amplían su portafolio de servicios, aumentan la cobertura de empleo e incrementan sus excedentes.

La organización como satisfactor sinérgico

Las organizaciones se configuran como un espacio que contribuye a la satisfacción de diversas necesidades al tiempo que propician el desarrollo de sus miembros en diferentes ámbitos. Indiscutiblemente el afán de respuesta a las necesidades de subsistencia ha sido uno de los

motivos de vinculación y permanencia dentro de las cooperativas. Sin embargo, también es claro que en la medida en que las personas se integran a las organizaciones encuentran en ella un espacio sinérgico (Max Neff, Elizalde, y Hopenhayn, 1996) en el cual se valoran y respetan las diferencias, se aprende y se enseña, se expresan libremente opiniones, se encuentra apoyo y se disfruta de las relaciones:

AM: ¿Algunos de los cambios que ha tenido la cooperativa en estos dos años han afectado su vida personal?. =Patricia: No, o sea igualmente casi todo lo tengo realizado acá, si, porque cómo le digo es tan importante, para mí es tan importante mi familia que..., si, igualmente tengo contacto con ella siempre, o sea todo lo tengo acá, tengo mi trabajo, mi familia mis posibilidades de estudio, o sea no hay nada que me haga cambiar mi opinión de retirarme de acá y conseguir otro trabajo. (3:46, 39,41)

La organización como espacio pedagógico ha permitido el concierto entre agentes externos -personas ajenas a la comunidad- y trabajadores-asociados, personas que hacen parte de la comunidad, para la integración de saberes tradicionales y experiencias con saberes científicos y técnicos que la fortalecen y hacen viable. Además, éste espacio le permite a los miembros de la organización complementar su conocimiento y sentir que cada día se enriquecen.

“AM:¿Y la cooperativa a usted que le ofrece?. =Edilberto: No, pues, la cooperativa, pues por el momento, dice el cuento de que, pues, cómo le dijera yo, pues, ella nos ofrece de que sigamos como una escuela, no, como que haiga un avance hacía adelante, que, lo que vuelvo y digo, no, que dejemos ese, ese sistema de que todo mundo que bueno que estudiamos y que nos vamos a la ciudad, no, yo quiero, que, que si es bueno estudiar, pero que también hay que acordarse uno, acordarse uno de que existe un campo. De que existe un ser que también nos ayuda a mantener, no sólo en la ciudad, entonces...” (2:9, 50:52)

“Estamos en medio del campo, donde la gente no reconoce ésta tierra que da frutos. Aquí hay gente que piensa mucho en químicos, pues mucha vaina, a medida que llegamos acá pues ya quieren hacer lo mismo. Entonces al tener nosotros ya nuestras instalaciones bien hechas, podría entrar más gente acá, compartir con nosotros la experiencia que hemos tenido” (3:36, 101:101)

Como *espacio de calidad de vida* le posibilita a las personas: mejorar sus condiciones de trabajo,

haciéndolas más seguras y dignificando su labor; adquirir o mejorar su vivienda, acceder a atención en salud y acceder a educación formal o informal para ellos a para sus hijos y construir vínculos afectivos que dan lugar a relaciones, apoyo y protección. Un aspecto trascendental que se infiere de los relatos de los entrevistados es la reconstrucción de identidades; en el caso de Farmaverde llama la atención la importancia que tiene para ellos la cooperativa como un espacio en el que la identidad campesina, relegada por diferentes motivos, entre otros el desplazamiento, se reafirma y es altamente valorada. Los siguientes textos ponen en evidencia algunos de los aspectos mencionados.

“... yo pienso que como Recuperar no hay otra. Porque Recuperar nos brinda muchas cosas, tanto como la oportunidad de uno, la otra, los conocimientos, como de estudiar, gana muchas compensaciones. (1:83, 45:57)

En Recuperar, por medio de Recuperar conseguí casita propia, lo que nunca conseguí con mi esposo en 15 años de matrimonio lo conseguí sola, le terminé de dar estudio a mi hijo mayor, le estoy dando estudio al pequeño (2:54, 72:75)

AM: ¿Doña Consuelo, qué cree usted que le ofrece Farmaverde para su futuro?. =Consuelo: Pues, ¿para el futuro? Pues de pronto un, alguna seguridad de, más de trabajo como más, más aprendizaje. (1:8, 71:75)

AM: Don Edilberto, ¿Por qué cree usted, que ustedes hacen ese esfuerzo tan grande, así no haya a veces plata para el transporte o la cooperativa esté mal. =Edilberto: Pues, lo que digo, la esperanza de uno, de, de que, esto sea un espejo para mañana, de que lo que vuelvo y le acabo de decir, no sólo de pan puede vivir el hombre, también pueden existir otros milagros, de que uno como se dice, uno en el campo trabajando, la tierra, labrando la tierra, cualquier cosa se coge y existe más, como más en el, en la libertad, existe uno más en la libertad. (2:46, 66:68)

Las organizaciones solidarias como espacio sinérgico generan condiciones que le permiten a las personas trascender de la urgencia de la supervivencia y, de manera integrada y armónica, propician el acceso a conocimientos, protección, libertad, identidad, participación y afecto.

Sostenibilidad de la Organización

Las posibilidades de existencia futura de la organización producto del fortalecimiento tanto económico como de la red social se concretan mediante la implementación de estrategias diversas relacionadas tanto con la figura jurídica que dio forma a cada organización como con el estadio de desarrollo en que se encuentran.

En este orden de ideas, para Farmaverde la sostenibilidad ha sido un objetivo de mediano plazo posible de alcanzar accediendo a recursos económicos y tecnológicos mediante el apoyo de entidades nacionales o internacionales. Lo que nos dicen dos de las entrevistadas al respecto es una clara evidencia de ello:

AM: ¿Doña Consuelo si usted tuviera la posibilidad de cumplir un deseo de la cooperativa, cuál sería ese deseo?. =Consuelo: Salir adelante. Tener más auxilios para poder, para poder tener más, todo, más siembras, porque eso se va mucha plata para las siembras, porque hay que pensar en abonos, hidrolatos, todo eso tiene y como que no, que por eso fue que la cooperativa el año pasado estuvo un poco floja, fue por eso, porque si había para los hidrolatos, no había para los abonos. Ahí yo le aportaría, ir a eso...Tener más dineros para eso. (1:51, 491:507)

“Lo que cambiaría ahorita, por ejemplo ésta cooperativa esta empezando a andar es por medio de ayuda, lo que yo pudiera cambiarle es que pudiera rodar por sí sola, pues para ver como los beneficios, porque ahorita está rodando con ayuda y entonces, uno no ve casi pues lo que uno hace, pero ya lo que yo le cambiaría es que ya estuviera el laboratorio, que ya estuviera lo que deseamos tener para poder rodar por nosotros mismos y que pueda mucha gente ingresar a para estar acá. Estamos en medio del campo, donde la gente no reconoce ésta tierra que da frutos.” (3:35, 101:101).

El carácter jurídico de CTA le permite a los miembros de la comunidad asumir autónomamente el manejo de la empresa, sin desconocer la importancia que tienen para ellos y para su sostenibilidad las redes de apoyo. Adicionalmente, la organización ha generado algunas estrategias de sostenibilidad para el corto plazo como la diversificación en la siembra y venta de

productos, el ahorro en gastos de funcionamiento y el fortalecimiento del trabajo en equipo. Vale anotar que este tipo de estrategias son asumidas como medios de subsistencia y autoabastecimiento, básicamente, pues la proyección como empresa de biotecnología exige un fortalecimiento tecnológico, físico y de su capital humano que requiere inversiones de capital significativas, razón por la cual los miembros de la organización encabezados por sus animadores están en la búsqueda permanente de recursos y oportunidades de financiación.

Por otra parte, el largo recorrido de Recuperar hace que la sostenibilidad sea tanto un resultado concreto en el presente como un objetivo hacia el futuro. Gracias a su modelo inicial de precooperativa⁵, logró un proceso de consolidación importante producto de la tenacidad de entidades promotoras y asociados que aprovechando sus redes sociales con el sector público y privado de Medellín ampliaron la cobertura en servicios, la base de asociados y los excedentes. Esto permitió que al terminó de cinco años la empresa contara con los recursos necesarios para convertirse CTA y lograra autonomía empresarial al punto de ser reconocida hoy como una organización consolidada que no depende de apoyos externos, sino que, por el contrario, genera recursos que le permiten a la organización reinvertir y continuar creciendo.

“... La ayuda la tuvimos en esa época, que fue pa` poder arrancar, pà poder arrancar, pero ya la empresa es una empresa sólida, ya una empresa que está formada y ya, aquí los dividendos vienen es de las ganancias que va dejando los diferentes contratos, los excedentes. Con estos excedentes que van quedando anualmente, que se hace un balance, esto se reparte equitativamente entre los asociados, sacando los porcentajes que exige el gobierno como es el 10% para solidaridad, el 20% para educación y un 20% para reserva legal” (2:73, 343:345).

⁵ Las precooperativas son considerados grupos que, bajo la orientación y el concurso de una entidad promotora, se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas, pero que al carecer de capacidad económica, educativa y administrativa, no están en posibilidad inmediata de organizarse como tal.

Algunas de las estrategias de sostenibilidad que se identifican en Recuperar se relacionan con la implementación de procesos de calidad y su respectiva certificación; la apertura y sensibilidad frente a las necesidades del entorno para diversificar sus servicios y ofrecer valores agregados y la cualificación de sus asociados. Estos son mecanismos fundamentales para el fortalecimiento de la organización.

En la conjunción de las características propias de cada CTA, se puede observar el continuo en el que se puede mover la sostenibilidad en empresas que, como estas, tiene un carácter social. Las posibilidades de sostenibilidad parten del apoyo decidido de redes que ayudan a potenciar y poner en marcha estas iniciativas, brindando soporte durante un tiempo prudencial mientras las empresas logran ganar independencia y se fortalecen de manera integral, logrando autosostenibilidad.

Proceso de integración Individuo-Organización

Los aspectos contemplados en este eje del paradigma analítico representan el hilo conductor de las relaciones dentro de la organización que da vida a la interdependencia entre el contexto organizacional y las características del self de los trabajadores.

Características de las formas de relación:

Como se ha mencionado en apartados anteriores las dos organizaciones nacen en espacios informales en los cuales ya existía algún tipo de relación entre sus miembros, por lo tanto la nueva red debió reconocer formas preexistentes de relación y construir sobre esta base.

Si bien algunas de las formas de relación de los grupos informales no eran apropiadas e incluso llegaban a ser antagónicas a las esperadas como parte de una organización, por su carácter *autoritario*, también existían *relaciones de colaboración* basadas en el afecto, la confianza y el apoyo mutuo. Tanto las relaciones autoritarias como las de colaboración se asocian con las características de las comunidades en las cuales surgieron las cooperativas.

De esta manera en Recuperar, que nace en un entorno de negaciones donde lo usual era el desecho y lo marginal, y en el cual lo cotidiano era la atomización del individuo empeñado en sobrevivir; el individualismo estaba a la orden del día y solo era superado por relaciones de tipo instrumental y la fuerza de las relaciones familiares. Las acciones se valoraban en función de pérdidas o ganancias y la anomia era la forma de vida. No obstante, había una forma de organizar el trabajo que reflejaba la estructura social predominante. Existía un mercado monopolizado por individuos que especulaban con los precios del material y había una estructura, no organizacional, pero si social de base amplia que se iba reduciendo. Hacían parte de ella roles, funciones, territorios, especialidades y jerarquías de autoridad que ejercían con fiereza el poder. Las posiciones de liderazgo eran propias de los hombres. Este fue el panorama que debieron enfrentar las instancias del sector público y privado de Medellín para empezar a gestar la nueva organización. Sin embargo, una vez dichas instancias asumieron la responsabilidad del cambio rescataron lo que había de propio en la comunidad que servía de base para la Organización.

Lo más importante fue la valoración del saber hacer de los basuriegos, reciclar, y la identificación de unas formas de relación particulares que incluían fuertes lazos familiares

alrededor del reciclaje. De aquí surgen los primeros encuentros cuyos propósitos fueron formar a los basureros en nuevas formas de trabajo y de relación. La construcción de normas jugó un papel fundamental en el cambio de formas de relación autoritarias por las de camaradería fraternidad y participación. El siguiente texto deja clara la importancia de este proceso.

AM: Don Felipe cuáles han sido los cambios más importantes en estos 20 años. =Felipe: Los cambios ha sido (sic), los cambios mas importantes ha sido el aspecto humano, por qué, porque es de admirar personas que en la época pasada fueron unas personas muy agresivas, muy groseras y saber de que hoy en día, se pone uno a conversar con una persona de esas y uno lo admira, pues, hemos llegado al punto de que gerentes de diferentes empresas nos pusieron los doctores de la basura. (2:87, 403:409)

Farmaverde, por su parte, se empieza a gestar en un espacio igualmente informal en el cual los vínculos afectivos y de solidaridad se vivían cotidianamente pues las personas del grupo comunitario compartían no solo su experiencia y el amor por el campo, sino el deseo de mejorar sus condiciones de vida y la actitud de servicio a la comunidad. Por lo tanto, el tránsito de grupo comunitario a organización formal, legalmente constituida, no representó un cambio abrupto en sus formas de relación. En suma se puede decir que lo que existía era una fuerte red y a construida que daba origen a otra forma de asociatividad.

Las prácticas de relación en Farmaverde se siguen sustentando sobre la base del respeto. El modelo del jefe no existe en tanto posibilidad de dominación del grupo, existe una figura de coordinador que pretende orientar y organizar las jornadas laborales. No obstante, los cambios estructurales –nueva sede, estructura administrativa, organización del trabajo, trajeron como

consecuencia un nuevo impulso para la motivación de los asociados y una nueva configuración de las prácticas de relación que permitieran cumplir con los propósitos de la organización.

Las nuevas organizaciones han respetado las relaciones familiares y de amistad, reconstruyendo una nueva estructura sobre aspectos positivos de la dinámica social anterior:

“como le cuenta la compañera, nosotros criamos la familia, les dimos estudios, la Cooperativa, existe en los estatutos de que hasta el tercer grado de consanguinidad puede entrar a trabajar en la Cooperativa, lo que son padres, hijos, hermanos, tíos, entran a trabajar dentro de la misma Cooperativa...”(2:13,59:59)

Esto es considerado una fortaleza por las personas entrevistadas y se hace evidente en los medios de vinculación por los cuales la mayoría ha llegado a las organizaciones. En las dos CTA's existen nexos familiares entre sus miembros y las personas que se van haciendo socias llegan referidas por algún miembro de la organización que los sugiere como candidatos y asume responsabilidad sobre el compromiso y la integridad del nuevo miembro. Los asociados ven en esto la posibilidad de mejorar las condiciones de vida del núcleo familiar o de apoyar a otros en condiciones similares a la suyas y para la empresa es una forma de fortalecimiento de las redes sociales que se tejen al interior de la organización.

*AM: Sergio nos quiere contar por favor, cuál es su labor acá, por qué llegó a la Cooperativa.
=SERGIO: Pues, yo llegué a la Cooperativa por medio de un amigo. (1:1, 8:18)*

Cecilia: Una prima trajo mi hoja de vida, habló por mí, dijo que estaba viuda, que quedé con 2 hijos, que todo se me había cerrado. (2:6, 36:40)

Yo entré en Recuperar porque aquí trabajaba un hermano mío, un hermano mío, él se llama Amado Guerra, a mí me dieron el puesto de él. (4:3, 21:23)

“... después de esos tres meses que duré sin trabajo hablamos con Yann y me propuso que trabajara con la demás gente, que igual esto también era una opción muy buena y

igualmente tenía mi familia cerca, porque en ésta cooperativa trabajan mi hermana y mi mamá en lo de las plantas medicinales. (3:2, 5:5)

Ahora bien, independiente de si las relaciones eran autoritarias o de colaboración *el conflicto* ha estado presente en las dos organizaciones con los matices propios de las interacciones de cada CTA. Sin embargo, este no ha tenido el sentido usualmente centrado en la carencia, que se suele dar. En lugar de eso ha sido manejado como un aspecto inherente a las relaciones sociales y a la dinámica organizacional.

En Recuperar, donde el conflicto se caracterizó en su momento más álgido por la confrontación abierta con el propósito de acceder a posiciones de poder, las negociaciones promovidas por animadores externos y líderes de la comunidad fueron la base para su solución. Así mismo la construcción y asunción de la norma han sido básicos. En la actualidad y de acuerdo con los testimonios de nuestros entrevistados las relaciones fluyen en un ambiente fraterno y de colaboración y en caso de desacuerdos se siguen conductos regulares de solución, sobre la base del diálogo. (ver apéndice D, tabla 2)

En Farmaverde, donde el conflicto surge de desacuerdos cotidianos el diálogo y la persuasión han sido las formas de solución. Cuando estos mecanismos no funcionan entonces se acude a los llamados de atención establecidos en su reglamento interno de trabajo.

Identidad de propósitos individuales y los colectivos

Este es un aspecto que articula la integración entre el individuo y la organización, pues de él emerge la disponibilidad de sus miembros para realizar acciones conducentes al logro de objetivos

y a la solución de problemas basados en la convicción de ser copartícipes del fortalecimiento de la empresa.

Para los y las entrevistadas el reconocerse como parte integral de una red social formal implica, a su vez, el reconocimiento de un espacio de satisfacción de necesidades que existe en la medida del compromiso de sus miembros con el trabajo y de la *apropiación de los principios* que orientan la acción de la empresa; de tal manera que éstos son asumidos como una guía de su comportamiento dentro de la organización y, en algunos casos, como parte de otras comunidades.

En este sentido, se identifican los intereses personales con los de la Cooperativa, dado que los dos buscan respuestas a problemas de pobreza y marginalización, y se pone en evidencia una estructura de valores en la cual la prioridad del trabajo, el respeto por el otro (pares y clientes), la protección del ambiente, la honestidad, la lealtad y la ayuda mutua hacen parte de la cotidianidad:

“Pues o sea creo en esta cooperativa, o sea los planes de esta cooperativa son...la vista es muy grande. O sea como compartir nuestros conocimientos de la medicina natural, compartírsela a otra gente. Por ejemplo aquí queremos sacar medicamentos y podérselos dar gente que no tiene mucha plata para pagar por ejemplo médico, droga muy costosa, y que igualmente que es con químicos. Aquí queremos es dar lo medicamentos como dicen, 100% naturales y que se le puedan dar a la gente a un precio bajo, no?; (3:7, 15:17)

“AM: Ustedes mencionan tres cosas, que me parecen muy importantes, como parte de su misión que son: El hombre solidario, el buen ciudadano y el empresario. Eso que significa. =Felipe: Significa de que, donde estemos (sic), siempre estamos trabajando con calidad, con honestidad y con cooperación, no sólo entre los asociados si no con los clientes y las demás personas que siempre están llegando a nuestros lados o los que estamos siempre tratando. El cliente es lo que más admira del personal de Recuperar, que es un personal de que fuera de que es buen trabajador, es una persona muy colaboradora, en todos los sentidos (2:79, 367:369)

La imagen que han consolidando las CTA's en su entorno se convierte en motivo de orgullo y permite a sus miembros dar un nuevo significado a las creencias que tienen acerca de sí mismos contribuyendo en la resignificación de sus autoconceptos.

El *compromiso* con el trabajo refleja la convicción del grupo respecto de los propósitos de la organización. Esto lleva a las personas a emprender acciones que suponen un esfuerzo persistente para lograr objetivos o contribuir en la solución de situaciones apremiantes. El compromiso varía en intensidad en una dimensión que supone niveles básicos de esfuerzo que se evidencian en cumplimiento de las responsabilidades asumidas y en la calidad en las labores desempeñadas hasta niveles que suponen búsqueda de recursos adicionales a los disponibles para el logro de objetivos:

“Esos tres meses sin sueldo nosotros trabajamos aquí en está fabrica como si hubiera plata y eso a Yann le da mucha motivación de ver gente que si cree, que si tiene empeño en que esto salga adelante, porque otra gente un mes y no hay sueldo, pues me voy a conseguir otro trabajo.” (3:14, 29:29)

“AM:¿Qué cree que está esperando la Cooperativa de usted? ¿Recuperar que espera de don Albeiro?. =Albeiro: ¿Qué espera? Que yo la apoye, en todo, como siempre la he apoyado. = AM:¿Y ese todo qué es, me puede explicar un poco más?. = Albeiro: A ver, cómo que le dijera, en el desempeño que hago, pues que sea bien, todo lo que haya yo lo haga bien, por amor a la empresa, ese puede ser uno. Y los otros, de que uno sea honrado dentro de la empresa. Segundo lugar qué, qué otro, participar en todo, en todo lo que necesita la empresa, algo así y qué más, si, estar, estar metido dentro de ella. (3:39, 309:318)

Los testimonios de los entrevistados me permiten inferir que la intensidad del compromiso se asocia con el grado de consolidación de la organización, llegando un momento en que se estabiliza. Es decir, en el arranque de la organización los esfuerzos son mayores, así como el empoderamiento para la búsqueda y aprovechamiento de los recursos necesarios para la

consolidación de la empresa. En la medida en que la empresa se hace más fuerte los esfuerzos individuales son menores, lo que no significa que se genere indiferencia o desapego de la organización, sino que, probablemente, ese esfuerzo se reorienta a otro tipo de actividades.

Mecanismos de participación.

El contexto de las CTA's estudiadas, como espacios que visibilizan grupos que han sido marginados se fundamenta en la participación. Esta constituye el mecanismo mediante el cual las personas se hacen parte de la organización y asumen responsabilidad en decisiones relacionadas con su bienestar, seguridad, desarrollo y con el fortalecimiento de la empresa.

En este sentido, desde su creación estas organizaciones han generado las condiciones necesarias para que las voces de sus asociados sean escuchadas. Las prácticas de participación hacen uso tanto de los procedimientos establecidos formalmente para el sector solidario como de otras de carácter informal generados al interior de las CTA's de acuerdo con sus dinámicas de interacción.

Dentro de las *prácticas formales*, los miembros de la organización hacen parte de la elaboración de reglamentos internos de trabajo, del planteamiento de directrices sobre su objeto social, de la construcción de sus estatutos, de las decisiones relacionadas con el manejo financiero de la empresa y de los aportes que cada nuevo miembro debe hacer a las cooperativas. Este tipo de decisiones se toman en asambleas de socios o delegados en reuniones periódicas programadas durante el año:

AM: En esas reuniones generales, ustedes pueden aportar cosas, o son reuniones básicamente para recibir información. =Cecilia: Recibimos información de toda la Cooperativa, cómo va y también podemos aportar, preguntar, preguntar, que más, si aportar lo que uno quiera, decirle señor gerente, vea, por qué esto y esto, entonces él apunta y dice no, bueno, esto me lo dijo un asociado o una asociada, la vamos a llevar a la asamblea. Y en la asamblea ya, si consideran que es bueno pa` la Cooperativa, lo aprueban. (2:46, 382:392)

De acuerdo con los relatos de los entrevistados el tipo de decisiones que más interés genera a la hora de participar son aquellas relacionadas con las sanciones disciplinarias y los beneficios para los asociados; así como las relacionadas con las responsabilidades que deben asumir.

Las *prácticas informales* surgen básicamente como medio para la organización cotidiana del trabajo generándose una sinergia derivada de relaciones y voluntades compartidas y no de liderazgos totalizadores. En general, las prácticas informales consisten en la realización de reuniones de retroalimentación y acuerdos sobre actividades realizadas y las prioridades que se deben establecer para lograr mayor eficiencia.

AM: ¿Cómo se toman esas decisiones, para hacer cambios, o para...?. =Consuelo: En grupo. En grupo, eso es cuando hay grupo todos los días se reúne uno tan pronto llega, 5 minutos, 10 minutos, bueno, hoy tal cosa, esto y esto y uno dice, no pues ayer no se terminó tal, vamos a tal, ah, no hay problema, termínelo y hay sí siguen con los otros oficios. Pero no, eso todos los días sale algo.” (1:37, 376:384)

Es de anotar que en la medida en que la estructura organizacional es más compleja, como es el caso de Recuperar, las prácticas de participación tienden a ser más formales.

En las formas de relación de estas cooperativas se reconocen principios igualitarios de participación basados en el reconocimiento del otro lo que disminuye la verticalización de la organización y la estratificación de las decisiones. De esta manera la autoridad no se impone sino que se apoya en el consentimiento del grupo, esto supone que cada persona involucrada en las

decisiones asuma un mayor compromiso en su ejecución dado que comprende el sentido de las mismas. Los siguientes textos son un ejemplo de lo anterior:

“también lo que más me ha motivado a estar acá es como el ambiente de la misma gente, o sea el compartir, que acá no se siente presión de un jefe porque acá todos damos opinión, todos nos reunimos a opinar lo que vamos a trabajar, cuando de pronto hay problemas todo lo que se hace, siempre entre todos también se siente” (3:8, 7:17)

Felipe: Aquí hay una relación muy buena, porque aquí un jefe manda, manda conversadito, charladito todo; un jefe con una empresa privada, él dice: Tiene, tiene que hacerlo o se va, aquí no se utilizan esas palabras, aquí se dice: Tratá de organizate mejor, hombre, vé, porque no lo hiciste mejor o bueno, diferentes palabras que la persona si pueda salir adelante. Entonces sí hay mucha diferencia, entre jefe de una empresa privada y jefe de una empresa cooperativa (2:99, 465:471)

Dificultades en la consolidación del proceso

Es necesario hacer evidente que el proceso de articulación individuo organización, no es un proceso lineal, fluido sino que hacen parte de él situaciones que interfieren con el ritmo de desarrollo de las acciones necesarias para la consolidación de las organizaciones.

Algunas de esas situaciones surgen de actitudes asumidas por los asociados de las CTA's como la desconfianza y la resistencia al cambio, el “individualismo” y los conflictos propios de la interacción. Otras se relacionan con situaciones del entorno que escapan del control directo de las personas y aún de la organización. En su momento cada una de estas situaciones ha tenido su relevancia dentro del proceso y cada organización ha generado mecanismos para superarlas. No obstante al momento de recabar los testimonios se asumen como situaciones que hacen parte del relato pero que se han manejado y solucionado.

Características del self de los trabajadores

Este constituye el tercer eje del paradigma pues en él se hacen explícitas las características de subjetividad inferidas o expresadas en los relatos de los trabajadores, así como las expectativas frente al futuro que han construido o han fortalecido como parte de la organización

Resignificación del autoconcepto:

Las CTA's han sido escenarios para la reconstrucción del autoconcepto de las personas que se han vinculado a ellas dado que en sus contextos encuentran que su conocimiento y su saber-hacer tiene un valor social que los hace visibles. Su trabajo es entendido como un aporte fundamental en un proyecto de alto impacto social pues de él depende que la organización crezca y se generen fuentes de trabajo.

La organización media su reconocimiento en el contexto macrosocial del cual ellos han estado marginados y se convierte en un espacio de crecimiento personal en el que su participación es fundamental y propicia la producción de ideas con el propósito de aportar al logro de objetivos y a la solución de problemas. Visto así, en éstas organizaciones las personas se empoderan, tal como lo expresó en su momento uno de los entrevistados, cada miembro de la cooperativa sabe lo que tiene que hacer, asume su responsabilidad y gestiona los recursos del caso.

AM: ¿De qué depende que eso (la terminación de los laboratorios) se logre, doña Enriqueta?. Enriqueta: de la honestidad de cada día que cada uno trabajamos. Porque de esa honestidad que yo trabajo cada día, entonces esto va haciendo que la cosa no desfallezca y va funcionando...para nosotros todo los días en la finca es empezar algo nuevo por hacer...”, (4:59, 212:214).

Los textos de autovaloración en general se centran en el reconocimiento que hacen los y las

entrevistadas de su capacidad de trabajo como la mejor posibilidad de aporte a la organización. Por otra parte, de los testimonios se puede inferir la apropiación de valores como la equidad, la solidaridad y la igualdad. Esto se evidencia en hechos concretos como compartir el poco dinero que hay para poder desplazarse, el apoyo que se brindan en situaciones calamitosas o la valoración que hacen de las empresas como un espacio que no discrimina a sus miembros por razones de edad, sexo, conocimientos o experiencia.

“...No hace mucho, yo estuve muy enferma y gracias a la cooperativa, a los amigos, los compañeros y todos, eso si estuvieron muy atentos, no me olvidaron para nada, visitas pa`lla y visitas pa`ca (sic), como dice el dicho y eso es un reto, no que la salud de uno es la que está enfrentando la situación. Entonces, imagínese, que vayan los amigos a visitarlo y a darle a uno una voz de aliento, eso es señal de que no lo olvidaron, eso es señal de que si están ahí presentes. = AM: Eso da alegría. Consuelo: Claro y eso es algo muy, muy favorable. Entonces ya uno sabe que en cualquier calamidad uno no está sólo, ellos están apoyándolo a uno sea como sea, entonces es algo muy bueno. (1:40, 409:436)

Quiero resaltar una condición de Recuperar que amerita un comentario específico. La nueva organización del trabajo exigió reciclar en la fuente lo que representó una transformación en la imagen de este grupo de personas que empezó a asumir hábitos de autocuidado y a construir una autoimagen diferente. Dicha transformación parte de lo más concreto que es la imagen física a lo más complejo que son las formas de relación y la elaboración de un nuevo discurso en el cual las negociaciones son fundamentales

Satisfacción con el rol laboral

Los entrevistados asumen su trabajo como una actividad satisfactoria que tiene valor para ellos dadas las posibilidades de participación y logros que éste genera. La satisfacción con su rol

comienza a fraguarse en la resignificación de su autoconcepto puesto que las tareas cotidianas de su vida laboral se relacionan con actividades que en el macrocontexto usualmente se menosprecian, pero que para ellos tienen mucho valor dado que hacen parte de su historia y han sido su medio de vida durante mucho tiempo; este valor es reconocido por la organización.

“...Al año y medio, ya la Cooperativa creyó en mí y me dio la oportunidad de manejar un carro de la empresa, y eso hace que estoy ya, o sea que serían doce años, doce años y medio manejando carro aquí en la Cooperativa y me ha parecido excelente. (sic) (3:5, 46:50). AM:...” le gustaría ocupar otros cargos o hacer otras labores dentro de la empresa?, =Albeiro: Pues, sería, sería ya muy difícil porque de todas maneras uno en lo que está, está. De todas maneras, uno o el trabajo que uno, por ejemplo, a mí me gusta ser conductor y no me gustaría cambiar de trabajo (3:17, 120.127)

Su rol dentro de la organización los acerca a una posibilidad de formación en la que se aprenden nuevas formas de hacer las cosas y de relacionarse. Por otro lado, hacer parte de la organización supone mayores niveles de responsabilidad dada su ingerencia en la toma de decisiones; es decir, el trabajo se enriquece

AM: ”¿Cómo se siente con el trabajo que está realizando ahora(cajas)?.=Sergio: Yo me siento muy bien. Porque sinceramente, este es un puesto que, aquí más de uno lo ha deseado. Ese, como te dije ahora, es un puesto de mucha responsabilidad. Uno se tiene que mantener muy activo, entonces eso es lo que me gusta, pues que me mantengan activo”. (1:73, 222:229)

“...En empresa Públicas nos acogen muy bien, allá prácticamente me querían mucho. Dos años que estuve allá, mejor dicho fue excelente (sic), sí. Y de ahí ya, me trajeron para acá. Entonces, no. Así, puestos, puestos,dos, Empresas Públicas y este. (2:27, 215:213), AM: ¿Y cómo se siente usted con esa labor que realiza? = Cecilia: Bien, bien, la gente aquí es muy querida, es muy..., tenemos mucho calor humano y eso, es lo que lo hace a uno estar bien, el calor humano”. (2:29, 230:235)

Otros testimonios permiten inferir que los entrevistados no se asumen como empleados en condiciones de dependencia y subordinación sino como trabajadores-asociados, responsables de su actividad y copartícipes de los logros y, en algunos casos, como empresarios.

“Nunca he sentido que no hay para dar. Si, o sea y mi tiempo, yo como mujer de cooperativa y cabeza de familia, qué pasa. Mi tiempo si está las 24 horas dentro del proyecto. Todo lo que yo hago dentro y fuera de la cooperativa, está... en función de la cooperativa fuera y dentro de la cooperativa, siempre estoy en función de la cooperativa”.(4:44, 145:149)

Vale anotar que los y las entrevistadas se desempeñan en actividades que no requieren de alto nivel de calificación, sin embargo en sus relatos se ponen en evidencia la importancia de la calidad en su desempeño y el compromiso con su trabajo como aspectos básicos que caracterizan su capacidad para movilizar recursos internos y generar relaciones afectivas que contribuyen a la consolidación de la empresa.

Por otra parte, la pertenencia a las CTA's convirtió en parte de la cotidianidad de los asociados entender que la supervivencia no es suficiente, que de manera complementaria pueden desarrollarse personalmente y lograr condiciones de vida digna en tanto acceden a educación, seguridad social y nuevas redes de apoyo. Además, el reconocimiento del que son objeto estas organizaciones en su entorno genera sentimientos de orgullo en las personas, pues se saben partícipes de la imagen positiva de sus empresas.

El trabajo en éstas CTA's reafirma en los y las entrevistadas su potencial para la acción y el cambio. En la Organización ellos son valiosos por su historia, sus experiencias y su capacidad transformadora, y mediante su actividad laboral construyen una red que cada día se fortalece.

Configuración de proyectos de vida

El proyecto de vida, entendido como expectativa frente al futuro, se construye en el día a día y cada paso que dan los trabajadores de estas organizaciones hace parte de una historia de logros y esperanzas.

Tanto las personas que habitaban en Moravia como los miembros del grupo comunitario de Usme, se habían adaptado a una forma de vida en la que la preocupación era el hoy; de igual manera quienes se han ido integrando a las cooperativas en el curso de su historia vienen de entornos donde se vive permanentemente la incertidumbre del desempleo y de la pobreza. No obstante, la pertenencia a la cooperativa les ha permitido configurar proyectos de vida, construyendo expectativas de futuro que antes difícilmente hubieran imaginado. En su visualización del futuro se integran ilusiones, deseos y objetivos relacionados con las posibilidades de ejercer diferentes roles dentro de la organización, sin que necesariamente se trate de cambios jerárquicos; el acceso a educación y la protección y seguridad familiar que están representados básicamente en la consecución de vivienda propia y en la educación de los hijos.

AM: “Comparando su vida, antes de estar en la Cooperativa y ahora que ya lleva seis meses de pertenencia, le ha cambiado en algo. = Sergio: Yo pienso que sí. Porque yo pasar de estar en una esquina, parchado con los amigos, jugando cartas, haciendo cualquier bobada, a pasar ya a trabajar, pues para mí, pues yo pienso que eso es un cambio muy brusco. Porque uno de pasar a estar relajado, uno de levantarse, tipo 11, 12 del día a uno estar levantándose a las 4 o 5 de la mañana, madrugar tanto, yo pienso que eso ha cambiado”. (1:37, 326:336). =AM: “Si uno lo ve así, es duro, no?...Ese cambio es positivo?, = Sergio: Sí, para mí sí. Porque yo pienso que uno de estar en una esquina con unos amigos, uno no sabe en qué momento le vayan a dar, le va a pasar algo a uno, mientras que uno trabajando, ya por ahí la mamá de uno, parece que están más pues no se preocupan tanto, sin saber que uno está haciendo o qué le va a pasar a uno. Entonces, por ese lado sí” (1:38, 338: 349)

En los testimonios relacionados con el mejoramiento de condiciones de vida se dibuja un camino de progreso en el que inicialmente la urgencia de la supervivencia opacaba cualquier otra necesidad, hasta un punto en el cual los entrevistados reconocen haber alcanzado logros en diferentes ámbitos al tiempo que se proponen nuevos objetivos.

Finalmente, es posible inferir que los imaginarios construidos sobre las posibilidades de sostenibilidad de la empresa inciden en las expectativas de futuro de sus miembros y favorecen mayores niveles de concreción del proyecto de vida.

Discusión

Este estudio se orientó a la identificación de características de la construcción subjetiva de trabajadores a partir de su pertenencia a la red de relaciones que se construyen en organizaciones de economía solidaria. Por tal razón, a continuación quiero enfatizar en algunos aspectos y valorar los resultados a la luz de planteamiento hecho al comienzo del documento en el sentido de que las organizaciones solidarias, como redes sociales, constituyen una alternativa dialógica en la que se construye un discurso particular centrado en el sentido humano del trabajo y en el equilibrio entre el desarrollo económico y social.

Uno de los aspectos centrales que se evidencian en los resultados es que tanto Recuperar como Farmaverde son organizaciones empresariales que nacen, si bien cada una en contextos particulares y con características diferentes, como alternativa a problemas sociales relacionados

con marginalidad, pobreza y exclusión. Esto no quiere decir que no respondan a las exigencias del mercado, solo que no parten de la concepción de una oportunidad de negocio identificada para generar rentabilidad; el mercado es importante en tanto permite la sostenibilidad de las organizaciones y puede garantizar las posibilidades de generar trabajo y de aportar soluciones a los problemas de la comunidad.

En otras palabras, el eje fundamental en la creación y consolidación de estas organizaciones es proponer actividades productivas nuevas para la comunidad que le permiten acceder a formas de trabajo y de vida digna; actividades llevadas a cabo mediante interacciones igualmente novedosas que posibilitan vínculos solidarios en los que la participación activa e igualitaria constituye una red que da soporte a sus miembros, quienes al reconocerse como parte de ella comienzan un proceso de resignificación de autoconceptos y construcción de expectativas de futuro para su vida.

En este sentido, el trabajo como actividad social trasciende de la lógica instrumental que lo concibe básicamente como un medio de subsistencia y se posiciona como forma básica de actividad que propicia el desarrollo integral del ser humano. La dinámica de estas organizaciones sugiere un significativo potencial transformador del sujeto mediante el trabajo, pues al tiempo que se asume como transformador de realidades sociales que le afectan, se transforma así mismo y se relata mediante narrativas de progreso (Gergen, 1996)

En el contexto organizacional de las CTA's, la necesidad de interactuar de formas novedosas para el logro de objetivos comunes exigió la construcción de un espacio de interacción que produjo

lo que Morin (1994 citado por Najmanovich, 1995, p64) denomina “plus” de significado. Este permitió que la integración de miembros de las comunidades de donde surge cada cooperativa y de los agentes externos generaran una sinergia particular propiciadora de la consolidación de los proyectos que se plantearon, fundamentada en lo propio y positivo que podía aportar cada participante a esta red organizacional; y en el caso de Recuperar la consolidación de una fuerte estructura en la que hoy se conjugan las experiencias, proyectos personales, historias de vida y cosmovisiones de 1.700 personas.

El plus de significado se infiere, además, de la narración de las cooperativas como un espacio sinérgico en el que se satisfacen de manera integrada necesidades humanas como la participación, el afecto, la protección, la identidad y el conocimiento (Max Neff, Elizalde, y Hopenhayn, 1996). Estas se expresan en formas de ser concretas de los trabajadores asociados de las CTA's en las que los autoconceptos positivos, la ingerencia en la toma de decisiones, el compromiso con la organización, el sentido de identidad con los propósitos colectivos, las manifestaciones de solidaridad, el respeto por el otro y las posibilidades de control sobre su saber hacer y sobre el funcionamiento de la organización hacen parte de la vivencia cotidiana.

De igual forma en los procesos se ha dado un “minus” que se manifiesta al obviar algunas características de las partes que pueden hacer difícil la consolidación de las nuevas redes sociales. Dentro de las narrativas de las organizaciones éste es menos fuerte en Farmaverde dado que había un trabajo de grupo comunitario previo muy importante que sentó las bases para la nueva

organización; mientras en Recuperar es más notorio dadas las condiciones iniciales de anomia y anarquía presentes en la comunidad y que debían transformarse radicalmente.

El proceso de sinergias y renunciaciones, que por supuesto no estuvo exento de alteraciones en el ritmo de desarrollo en cada organización, sugiere que las prácticas de participación tanto formales como informales son un eje fundamental para el logro de acuerdos y la construcción de normas que permiten la convivencia, lo que constituye bases sólidas para que los miembros de las organizaciones encuentren consistencia entre sus propósitos particulares y los organizacionales, hasta asumirlos como uno sólo y parte del imaginario colectivo de la organización. Lo anterior demuestra el carácter flexible, abierto y heterogéneo en la construcción de redes formales.

En los relatos de nuestros entrevistados, que como se expresó en párrafos anteriores desempeñan roles que no requieren de alto nivel de calificación, se insinúa que el enriquecimiento del trabajo y la satisfacción con el mismo no provienen, al menos no únicamente, del enriquecimiento del contenido de las actividades desempeñadas o de la polifuncionalidad de los trabajadores sino de sus posibilidades de participación dentro de la organización y de las narrativas de progreso que logra construir.

En los dos casos la participación voluntaria de los miembros de la comunidad como parte de las CTA's responde a algunas de las características de participación descritas por Martínez, (1995) quien plantea que la participación es específica, circunstanciada y estratégica. La participación ha sido específica pues responde a circunstancias sociales concretas, inmediatas y cotidianas orientadas a reducir el marginamiento y la exclusión, donde se rescatan el derecho al

trabajo, la solidaridad y el reconocimiento del otro, como parte del carácter ético de la organización; es circunstanciada pues los asociados de las CTA se hacen partícipes de ellas compartiendo objetivos concretos que generan cambios en los miembros de la organización y en el entorno; dichos cambios se relacionan con el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y con la posibilidad de aportar bienestar a quienes se benefician de los productos o servicios que ayudan a generar; y es estratégica pues se da en el marco de una distribución de poder mediada por la búsqueda de acuerdos y la generación de alianzas.

Finalmente, me queda por destacar que el hacer parte de redes sociales como las estudiadas ayuda a disminuir los niveles de incertidumbre que dificultan la construcción de proyectos de vida. En primera instancia porque la consolidación misma de la red se convierte en un objetivo concreto; porque sus posibilidades de sostenibilidad alimentan objetivos personales de diversa índole y porque el carácter sinérgico de la organización permite que al tiempo que sus miembros satisfacen necesidades de manera integral, se motiven y se movilicen hacia la búsqueda de nuevos logros.

Considero que dentro del proceso relacional que han logrado estas organizaciones y en la construcción del self de los trabajadores aún es posible fortalecer las narraciones de los mismos como empresarios, pues éstas están viciadas por los imaginarios construidos desde el discurso de la dominación y el control de los recursos financieros.

Algunos de los elementos que caracterizan las formas de ser de los trabajadores como parte de las organizaciones solidarias estudiadas coinciden con los resultados de las investigaciones de Estrada y Lizcano, (1999) Estrada y Botero, (2000) y Cooperrider y Srivastra, (1986)

En primer lugar como lo señalan Estrada y Lizcano, la vinculación de los y las entrevistadas a las Cooperativas genera un cambio de mentalidad que comienza por la valoración de si mismos, aún cuando su actividad dentro de la organización sea la reafirmación de una actividad anterior poco reconocida en su entorno social. Del mismo modo los nuevos roles dentro de la organización se enriquecen, pues hacer parte de ella implica no sólo ejercer una actividad laboral sino participar activamente en procesos de decisión estratégicos para la organización; en este sentido, las personas además de trabajadoras son asociadas y en algunos casos gestoras del proyecto, por lo tanto la condición de dependencia y sumisión propia del empleado es superada.

Por otra parte, la organización define un compromiso social que es apropiado por sus miembros sintiéndose “orgullosos” del mismo, lo que se traduce en responsabilidad con sus actividades y en capacidad de generación y manejo de recursos internos y externos para la sostenibilidad de las organizaciones. Esto es más evidente en los asociados de Farmaverde pues el depender aún de recursos externos dada la etapa de desarrollo en que se encuentran, es crítico para su consolidación y exige un compromiso que llega a incidir, incluso, sobre la posibilidad de satisfacción de necesidades básicas.

Finalmente, los miembros de estas organizaciones expresan un conjunto de valores que configuran el comportamiento ético de las organizaciones y soportan las formas de relación solidarias que se viven cotidianamente.

En relación con el estudio de Srivastra y Cooperrider, quiero llamar la atención sobre lo que ellos denominaron situación de membresía ideal porque considero que tiene algunas coincidencias con lo que en el presente estudio denominé proceso de integración individuo-organización. Al parecer en las formas solidarias las personas construyen un sentido de compromiso que parte de la convicción de la importancia vital que tiene su existencia como parte de la organización. Es decir, la organización existe y se consolida en la medida de la responsabilidad y el compromiso de sus miembros. La responsabilidad en las decisiones organizacionales se asume críticamente a partir de la experiencia de la coparticipación en la que diversas voces son escuchadas, respetadas y tienen efectos sobre cambios organizacionales que usualmente mejoran condiciones de vida y de trabajo. De esta forma los miembros “toman posesión de la organización”. La construcción de normas parte de la experiencia compartida de pensamientos en relación con lo admisible, lo no admisible, lo posible y lo no posible para lograr una convivencia armónica y sostenible de la organización. Y, finalmente, este tipo de organizaciones son un espacio para la autovaloración, el aprendizaje, el descubrimiento de potenciales y el intercambio de saberes que fortalecen el sí mismo de cada miembro, al tiempo que se reconoce a los otros como soporte para sí y para la organización.

Implicaciones del Estudio

Reconocer a las organizaciones solidarias como un espacio dialógico en el cual el trabajador construye una subjetividad como partícipe, movilizador y transformador de sí mismo y de las organizaciones de las cuales hace parte, debería contribuir a la generación de propuestas pedagógicas que estimulen iniciativas de creación de empresas orientadas por principios solidarios y participativos, en las cuales todos los miembros tengan iguales posibilidades de emprender, de aportar, de crear y de asumirse partícipes de una construcción social. Una organización empresarial con estas características no se limita exclusivamente a su labor productiva, sino que influye en las comunidades de las cuales hacen parte planteando nuevas formas de relación en su cotidianidad. Esto implicaría ubicarnos en una perspectiva diferente y reflexionar sobre el sujeto constructor de empresa como un emprendedor social.

Es necesario, además, que cualquier propuesta pedagógica contemple la importancia que tiene para la creación de empresas sociales establecer vínculos fuertes entre instancias públicas y privadas; vínculos que potencien el desarrollo de las iniciativas y aumenten sus posibilidades de sostenibilidad mediante acciones concertadas. En últimas se trata de generar cada vez mayor conciencia sobre la necesidad de llevar a cabo procesos asociativos.

Es mi pretensión, además, que los psicólogos que hemos optado por trabajar al servicio de organizaciones empresariales podamos tener, a partir de lo descrito en este documento, un espacio de reflexión sobre el rol, usualmente instrumental, que hemos asumido al limitar nuestro

desempeño en las empresas a la ejecución de los procesos operativos de la gestión humana. Dicha reflexión debería ser propiciadora de la migración hacia un nuevo rol como mediadores en procesos de cambio, lo que implica desarrollar competencias específicas para intervenir en las organizaciones con el propósito de transformar su cultura generando nuevas formas de relación basadas en la participación tanto dentro de la organización como entre éstas y el entorno del cual hacen parte y al cual afectan.

Por otra parte, considero fundamental que se pueda desligar el concepto de trabajo del de empleo, pues este le da a una actividad eminentemente humana y de trascendencia genética, solo un valor instrumental. El trabajador no se mueve solo por motivaciones económicas; también se encuentra en la búsqueda de vínculos afectivos, de espacios de participación, de reconocimiento, de creación, en últimas, de espacios que contribuyan en el mejoramiento de su calidad de vida. En la identificación de nuevos lenguajes sobre el trabajo y sobre el sujeto trabajador se puede ampliar el abanico de posibilidades que construya el individuo a la hora de asumir la dimensión productiva de su proyecto vital.

Quiero, además, hacer una invitación a pensar en las organizaciones solidarias como una posible alternativa tanto para sectores deprimidos que encuentran en ellas soluciones inmediatas a problemas apremiantes como para grupos de personas que tienen acceso a diversos recursos, entre otros la educación y que, en consecuencia, podrían generar procesos similares pero con el valor que puede agregar su capacidad de gestión del conocimiento. Esto potenciaría la consolidación de organizaciones con posibilidad de generar un cambio en el orden social.

Finalmente, considero que este trabajo genera nuevas posibilidades de investigación alrededor de los procesos de participación como eje dinamizador del enriquecimiento del trabajo y de la construcción de la subjetividad del trabajador. Esta fue una de las categorías emergentes que creo amerita mayor desarrollo y profundización

Limitaciones

Es necesario reconocer algunas de las limitaciones de orden metodológico que se presentaron durante este estudio. La primera de ellas se relaciona con el contacto inicial con las cooperativas. Teniendo en cuenta que las CTA's vinculan el trabajo personal de sus asociados, muchas de ellas se han alejado de los principios cooperativos y se han centrado en criterios similares a los de las empresas temporales con el propósito de reducir costos de vinculación y contratación, lo que desvirtúa su labor. Esta circunstancia hizo que la selección de las empresas fuera dispendiosa y se tomara más tiempo del previsto pues necesitaba garantizar que las empresas seleccionadas respondieran a los criterios del sector solidario. Lo anterior me llevó a reducir la muestra inicial que esperaba fuera de tres empresas, en diferentes momentos de consolidación, a dos que representaban condiciones extremas. Adicionalmente, el hecho de que los grupos focales y las entrevistas se realizaran dentro de la jornada laboral supuso limitaciones de tiempo que pudieron generar respuestas concretas frente a algunos tópicos que se habían podido abordar con mayor profundidad. Una alternativa para esta situación puede ser lograr una inmersión mayor en términos de tiempo y una convivencia más cercana a la cotidianidad de las organizaciones que permita profundizar en las prácticas de participación y de relación pues en ellas se encuentra la esencia de la construcción de subjetividades.

Referencias bibliográficas

- Ballesteros, E. (1990). Economía social y empresas cooperativas. Madrid: Alianza Universidad
- Beck, U., Giddens, A., Lash, S, (1997). Modernización Reflexiva: política tradición y estética en el orden social moderno. Madrid.: Alianza editores
- Cooperrider, D y Srivastva, S (1986). The emergence of the egalitarian organization. Human Relation, 39 (8), 683 – 724
- Cohen, D. (2001). Nuestros tiempos modernos. Un análisis del capitalismo y sus tendencias. ¿estamos al final del trabajo). Barcelona: Tusquets
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2003, 11 de julio). Día mundial de la población. Comunicado de prensa. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/comunicados/comunicados.htm>
- De Ruggiero, G (1973). El concepto del trabajo en su génesis histórica. Buenos Aires: La pleyade.
- Diccionario de la Real Academia de la lengua Española (1992). 21ª edición. Madrid
- Estrada, A. y Botero, I. (2000). Gender and cultural resistance: psychosocial transformations of feminine identity in the contexto of solidarity-based economy. Anual Review of Critical Psychology, 2, 19-33
- Estrada, A y Lizcano, C (1999). Dimensión ética de identidades populares. La función del sujeto colectivo en la transición de las identidades de un grupo de mujeres de mujeres populares en Santafé de Bogotá. Psykhe, 8, (1), 111 -116.

Gergen, K. y Gergen, M. (1993). Narrative and the self as relationship. En: Gergen K. (Ed)

Refiguring Self and psychology, (pp 17 -57). Gran Bretaña: Dartmouth.

Gergen, K. (1994). Metaphor, metatheory, and the social world. En Leavy, D (1994) Metaphors

in the History Psychology. USA.: Cambridge University, 267 –297.

Gergen, K. (1996). Realidades y Relaciones. Aproximaciones a la construcción social.

Barcelona: Paidós

Gergen, K. (1997). El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo.

Barcelona: Paidós

Girona, J. (1996). Ideología sobre el trabajo y satisfacción laboral. Memorias del VII congreso de

Antropología social. Zaragoza.: Instituto Aragonés de Antropología, 19 -25

Goolishian, H y Anderson, H. (1994) Narrativa y self. Algunos dilemas posmodernos. En Fried

Schnitman, D. (Ed). Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad, (pp. 293 – 306). Buenos

Aires: Paidós

Luria, A (1980). Introducción evolucionista a la psicología. Barcelona: Fontanella.

Martínez, R (1995). Redes sociales. Más allá del individualismo y del comunitarismo. En Dabas,

E y Najmanovich, D. (Eds). Redes el lenguaje de los vínculos, (pp. 337 – 344). Buenos

Aires: Paidós.

Marx, K. (s.f.). Trabajo asalariado y capital. (Trad.). Moscú.: Ediciones en Lenguas Extranjeras

(Trabajo original publicado en 1891)

Max Neff, M, Elizalde, A, Hopenhayn, M (1996). Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro. Cepaur. Medellín – Colombia.: Proyecto 20 editores

Maxwell, J. (1996). Qualitative research design. An interactive approach. USA.: Sage publications

Najmanovich, D. (1995). El lenguaje de los vínculos. De la independencia a la autonomía relativa. En Dabas, E y Najmanovich, D. (Eds). Redes el lenguaje de los vínculos. Buenos Aires: Paidós.

Newstrom, J y Davis, K. (1993). Organizational behavior. Human behavior at work. USA: McGrawhill.

Oficina Internacional del Trabajo, (2003) Superar la pobreza mediante el trabajo. Memoria del director general, Conferencia internacional del trabajo 91.^a reunión. Ginebra, Suiza.: Autor.

Peredo, A. (2003). Emerging strategies against poverty. The road les traveled. Journal or Management Inquiry, 12, (2), 155-166

Rappaport, J (1994). Narrative studies, personal stories and identity transformation in the mutual- help context. En Powell, T. Understanding the self-help organization. (pp. 115 - 131), USA.: Sage.

Razeto, L. (s.f).La economía de la solidaridad: ¿Qué es la economía solidaria?. Recuperado el 16 de enero de 2004 en: http://cavanha.cec.unap.cl/iecta/publicaciones/tema_001.html

Razeto, L. (1993). Centralidad del trabajo y economía solidaria. Recuperado el 16 de enero de 2004 en: http://www.ubolivariana.cl/publicacionesbiblio/Centralidad.doc+economia+solidaria*razeto&hl=es&lr=lang_es&ie=UTF-8

Razeto, L. (1997). Los caminos de la economía solidaria. Argentina.: Lumen-Humanitas

Rubinstein, S (1967). Principios de psicología general. México.: Grijalbo.

Sampson, E. (1978). Scientific paradigms and social values: Wanted – A scientific revolution.

Journal of Personality and Social Psychology 36 (11), 1332 – 1343.

Sampson, E. (1989). The challenge of social change for psychology. American Psychologist. 44

(6), 914 - 921

Santos, B. (1998). De la mano de Alicia: lo social y lo político en la postmodernidad. Bogotá .:

Siglo del Hombre Editores.

Strauss, A y Corbin, J. (2002). Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos

para desarrollar teoría fundamentada. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia

Shotter, J. El lenguaje y la construcción del sí mismo. En Packman, M (1996). Construcciones

de la experiencia humana. Barcelona: Gedisa, 213 - 225

Toro, J. y Ortegón, A. (1999) Corriendo el telón del concepto emprendedor. Revista Escuela

de Administración de Negocios. Bogotá. 37, 134 -141

Toro, J., Ortegón, A., Ortiz, C. (2002). Una mirada al emprendedor. Fundamento psicológico. En

Toro,

J. y Ortegón, A. (Eds) Jóvenes. Construcción de proyectos vitales. Una opción para

emprender. Bogotá: Escuela de Administración de Negocios

Torres, E. (2002). Funciones empresariales, cambio institucional y desarrollo económico. En

Dávila, C. (Ed) Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX y XX. Una colección de estudios recientes. Bogotá: Norma.

Universidad Nacional de Colombia, Centro de Investigaciones para el Desarrollo. (2004, 1 de agosto). La U le toma el pulso a la economía. UN Periódico, pp. 3-5

Uribe, C. (1994). De trabajadores a empresarios. Bogotá: Fiel

Varela, R. (2001). Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. Bogotá: Prentice Hall

Veronese, M (2003). Ña Directo de uma Psicologia Social Crítica do Trabalho. Recuperado el 7 de mayo de 2005 en: <http://www.ces.fe.uc.pt/publicacoes/oficina/191.191.pdf>

Vuillemin, J (1961). El ser y el trabajo. Las condiciones dialécticas de la psicología y de la sociología. Buenos Aires: Editorial universitaria Buenos Aires.

Vygotsky, L. Obras escogidas. Método de investigación. Madrid: Visor editores S.A., 1995

Weber, M (1985). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona.: Ediciones Orbis

Apéndice A

Protocolo para la construcción de la narrativa de la organización

Áreas de indagación	Subtemas	Preguntas tipo
Origen de la organización	Origen de la idea	¿De donde surgió la idea de la CAT? ¿Cuales fueron los desafíos y logros en la creación de la CTA
	Propósitos de la organización	¿Qué propósito perseguían al crear una CTA? ¿Han cambiado esos propósitos en el curso de la historia de la CTA? ¿Cual es el ideal que tienen de la organización?
	Puesta en marcha del proyecto	¿Cómo se hizo realidad la idea?
	Personas vinculadas al proyecto	¿Quiénes hicieron parte del grupo que lideró el proceso? ¿Como se ha ido fortaleciendo el equipo de trabajo?
	Estructura organizacional	¿Cómo está organizado el funcionamiento de la CTA? ¿En que instancias se toman las decisiones?

Fortalecimiento de la organización	Sostenibilidad	<p>¿En que momento la empresa empezó a sostenerse con los recursos generados por sí misma?</p> <p>¿Cómo llegó la empresa a mantenerse en el mercado?</p> <p>¿De que dependen las posibilidades de permanencia - (Supervivencia? de la CTA?</p> <p>¿Cuáles son las características principales que hacen que la CTA?</p>
	Crisis	<p>¿Cuáles han sido los problemas más difíciles de afrontar por la organización?</p> <p>¿De qué manera se han enfrentado estos problemas?</p> <p>¿Cómo ha sido la actitud del equipo de trabajo ante las crisis?</p>
	Visión de la CTA	<p>¿Cómo ve a la CTA en el futuro?</p> <p>Si tuvieran la posibilidad de que se les cumpla un deseo relacionado con la empresa, ¿cual sería ese deseo?</p> <p>¿De qué depende que el ideal que tiene para el futuro de la empresa se realice?</p>

	Cambio	<p>¿Desde el momento en que se creo la CTA a hasta hoy , cuáles han los principales cambios?</p> <p>¿Qué tipo de acontecimientos marcaron dichos cambios?</p> <p>En relación con la organización que piensa de la frase "Todo tiempo pasado fue mejor"</p>
Cultura Organizacional	Valores	<p>¿Qué tipo de valores promueve la organización?</p> <p>¿Qué hace que las personas se comprometan con los objetivos de la CTA ?</p> <p>¿En que tipo de situaciones se hacen evidentes la solidaridad y la equidad</p> <p>¿Que caracteriza las situaciones en las que se reconoce el trabajo de los miembros del equipo?</p> <p>¿Qué caracteriza las situaciones de sanción ?</p>
	Formas de participación	<p>¿Cómo es el proceso de toma de decisiones?</p> <p>¿Quién toma las decisiones?</p> <p>¿Cuál es el proceso para debatir una idea nueva que afecta el funcionamiento de la CTA?</p> <p>¿Cuál es la injerencia de los trabajadores en los asuntos de la organización?</p>

	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>¿Que tipo de situaciones o problemas unen (convocan) a los miembros de la organización en la búsqueda de soluciones?</p> <p>¿Quiénes participan en la solución de problemas?</p> <p>¿En qué tipo de situaciones se percibe un ambiente de tensión? ¿Cómo se maneja?</p> <p>¿Qué caracteriza las relaciones entre compañeros?</p> <p>¿Cómo son las relaciones entre jefes y trabajadores?</p>
	<p>Formas de comunicación</p>	<p>¿Quién informa sobre los problemas y logros de la CTA?</p> <p>¿Cuál es la característica principal de la forma como les cuentan los avances o dificultades de la empresa?</p> <p>¿Qué piensa de las situaciones de conflicto en la empresa?. ¿Cómo puede mejorarse el manejo de los conflictos dentro de la CTA?</p>
	<p>Bienestar del trabajador</p>	<p>¿Qué le aporta la organización al trabajador?</p>

Apéndice B

Protocolo para la construcción de los relatos de gestor@s y trabajador@s

Áreas de indagación	Subtemas	Preguntas tipo
Motivos de afiliación y construcción de proyecto vital	Razones de vinculación	¿Cómo llegó a la CTA? ¿Qué le ofrece la empresa para el futuro? ¿Qué lo motivaría a dejar la empresa?
	Sentido de pertenencia	¿Por qué se vinculó a la organización? ¿Qué lo/a mantiene dentro de la cooperativa?
	Satisfacción de necesidades	¿Que le ha aportado su trabajo en la CTA a su vida? ¿Cuales han sido sus mayores logros al ser miembro de la CTA?

	<p>Cambios en el relato de vida por la vinculación con la CTA</p>	<p>¿Ha habido cambios en su vida desde que se vinculó con la organización?, ¿De que tipo?</p> <p>¿Qué acontecimientos relacionados con la CTA han marcado cambios en su vida?</p>
<p>Identidad personal</p>	<p>Consistencia entre el proyecto vital y el rol asumido dentro de la organización</p>	<p>¿Cómo se siente con el trabajo que realiza en la empresa?</p> <p>¿Se ve haciendo parte de la organización en dos años?. Por qué?</p> <p>¿Antes de vincularse a la CTA a qué se dedicaba?, ¿El cambio fue favorable?, ¿Por qué?</p>
	<p>Valoración de sí</p>	<p>¿Qué cree que tiene para aportar a la organización?</p> <p>¿Cómo cree que manifiesta la solidaridad en su vida diaria?</p> <p>¿En algún momento ha sentido que no tiene nada que aportar a la CTA?</p> <p>¿Comparando su vida antes de pertenecer a la CTA y después de su pertenencia a ella en que cree que usted ha cambiado?</p>

<p>Identidad social (con la CTA)</p>	<p>Identificación de valores institucionales</p>	<p>¿Que características de la organización le hacen sentirse orgulloso de pertenecer a ella?</p> <p>¿Cuáles considera que deberían cambiarse?</p> <p>¿Qué cosas tiene para agradecerle a la organización?</p> <p>¿Qué podría reprocharle?</p>
	<p>Expectativas organizacionales</p>	<p>¿Cuáles son los retos que le plantea la organización?</p> <p>¿La CTA va por el camino que usted considera es el mejor?</p> <p>¿Qué cree que espera la organización de usted?. ¿Que piensa de esta expectativa?</p>

Apéndice C

Definiciones de Categorías

Construcción del Self de Sujetos Trabajadores en el Marco de Organizaciones Solidarias: modo singular de asumirse y relatarse como trabajadores resultado del entrecruzamiento de formas de relación colectivas, sociales, culturales, económicas que se viven en las CTA's

1 Contexto Organizacional: red de relaciones que se entretajan y se formalizan institucionalmente con el propósito de resolver problemas y satisfacer expectativas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de poblaciones diferentes: a nivel micro, de quienes harán parte de la organización como asociados; y a nivel macro, de la comunidad que se beneficiará de los servicios o productos generados por la organización.

1.1 Principios Organizacionales: lineamientos de carácter axiológico que orientan la acción de la organización, dando prioridad al ser humano y a su derecho al trabajo.

1.1.1 Prioridad del derecho al trabajo: reconocimiento del trabajo como actividad y medio fundamental de desarrollo humano que guía la acción de la organización.

1.1.2 Reconocimiento del otro: comprensión del otro con sus características propias y en sus circunstancias de vida particulares que define relaciones respetuosas y equitativas.

1.1.3 Solidaridad: acción integradora de esfuerzos en los que las personas se comprometen a ayudar a otros o para alcanzar un objetivo común

1.2 Convivencia Estructurada: proceso de construcción de acuerdos y normas que median las nuevas formas de relación en la organización.

1.2.1 Construcción de las normas: proceso consensuado que condujo a la definición de normas y acuerdo dentro de las CTA's

1.2.2 Asunción de la norma: proceso de apropiación de la norma que surge como resultado del temor a la sanción o por apropiación de la misma hasta que se convierte en un criterio personal para convivir dentro de la organización.

1.2.3 Estructura orgánica: entramado de áreas funcionales, cargos y responsabilidades que orienta el comportamiento laboral de personas y equipos de trabajo.

1.3 La organización como satisfactor sinérgico: espacio que contribuye a la satisfacción de diversas necesidades y que propicia el desarrollo de sus miembros en diferentes ámbitos.

1.3.1 Organización como espacio pedagógico: entorno propicio para la integración de saberes tradicionales y experiencias con saberes científicos y técnicos que fortalecen y hacen viable la organización en donde participan agentes externos -personas ajenas a la comunidad- y trabajadores-asociados, personas que hacen parte de la comunidad.

1.3.2 Organización como espacio de calidad de vida: entorno organizacional que posibilita a las personas satisfacer de manera integrada diversas necesidades.

1.3.2.1 Mejora en condiciones de trabajo: condiciones de trabajo dignas y seguras producto de la institucionalización de la actividad laboral.

1.3.2.2 Acceso a vivienda, salud y educación: la pertenencia de los miembros a la organización les ha permitido adquirir o mejorar su vivienda, acceder a atención en salud y acceder a educación formal o informal para ellos o para sus hijos.

1.3.2.3 Contexto de protección, afecto e identidad: vínculos afectivos que se tejen en la organización y que propician un espacio en el que se perciben posibilidades de apoyo y seguridad y se reafirman identidades.

1.4 Sostenibilidad de la Organización: posibilidades de existencia futura de la organización producto del fortalecimiento tanto económico como de la red social.

1.4.1 Estrategias de sostenibilidad: mecanismos empleados por las CTA's que les han permitido mantenerse y proyectarse en el tiempo.

1.4.2 Fortalecimiento de la organización: logros alcanzados por la cooperativa que se relaciona con el desarrollo de los miembros de la organización, el desarrollo de infraestructura y/o mejora de procesos y por ende, inciden sobre la consolidación de la misma.

2 Proceso de integración Individuo-Organización: articulación entre los trabajadores-asociados y la organización, fundamentada en las formas de relación y de participación.

2.1 Características de las formas de relación: atributos que definen las interacciones entre los miembros de la organización.

2.1.1 Relaciones autoritarias: interacciones basadas en la imposición del poder y la fuerza.

2.1.2 Conflicto: dificultades en la interacción producto de incompatibilidades, antagonismos o desacuerdos en las relaciones cotidianas.

2.1.3 Relaciones de colaboración: interacciones basadas en el afecto, la fraternidad y el respeto, usualmente orientada a la búsqueda de objetivos comunes

2.2 Identidad de propósitos individuales y colectivos: articulación entre el individuo y la organización que representa la disponibilidad de sus miembros para realizar acciones conducentes al logro de objetivos y a la solución de problemas basados en la convicción de ser copartícipes de los objetivos y del fortalecimiento de la empresa

2.2.1 Compromiso: acciones voluntarias que emprenden los miembros de la organización y que suponen esfuerzo para lograr objetivos o contribuir en la solución de situaciones apremiantes

2.2.3 Apropiación de principios: principios de las CTA's que los asociados hacen suyos y pasan a guiar su comportamiento como miembros de la organización y en algunos casos como miembros de otras comunidades.

2.3 Mecanismos de participación: estrategias generadas para que los miembros de las CTA's expresen sus opiniones y se hagan partícipes del proceso de toma de decisiones que afectan a las mismas y a los asociados como parte de ellas.

2.3.1 Prácticas formales: procedimientos establecidos legalmente en la normatividad del sector solidario

2.3.2 Prácticas informales: estrategias generadas al interior de la organización que involucran a los participantes en las decisiones cotidianas

2.4 Dificultades en la consolidación del proceso: aspectos que en algún momento han alterado el ritmo, el desarrollo de las acciones necesarias para la consolidación de las organizaciones.

2.4.1 Relacionadas con los asociados: posiciones asumidas por los asociados de las CTA's que han incidido en su consolidación y que exigen estrategias de acción inmediatas

2.4.2 Relacionadas con el entorno: circunstancias adversas cuyo control escapa del manejo unilateral de la organización.

3. Características del self de los trabajadores: singularidades presentes en los relatos de los trabajadores que expresan formas de ser y expectativas frente al futuro que han construido o se han fortalecido como parte de la organización.

3.1 Resignificación del autoconcepto: valor que los miembros de las cooperativas dan a una serie de características propias que se habían invisibilizado en sus entornos sociales y hoy se reconocen como el fundamento para hacer parte de la economía formal.

3.2 Satisfacción con el rol laboral: asunción del trabajo como una actividad satisfactoria que tiene valor para los trabajadores dadas las posibilidades de participación y logros que éste genera.

3.3 Configuración de proyectos de vida: construcción de expectativas de futuro y reconocimiento de logros personales de los miembros de las CTA's en función de su vinculación a la organización.

Apéndice D

Tablas de Saturación

Tabla 1.

00

Contexto Organizacional

Categorías	No de unidades codificadas	% de unidades codificadas	No de documentos codificados	% de documentos codificados
Principios organizacionales				
Prioridad del derecho al trabajo	30	3.45	9	75%
Reconocimiento del otro	28	3.21	6	50%
Solidaridad	27	3.1	8	66%
Convivencia estructurada				
Construcción de la norma	8	0.91	3	25%
Asunción de la norma	34	3.9	9	75%
Reconocimiento de formas de relación previas	15	1.71	8	66%
Estructura orgánica	17	1.95	4	33%
Organización como espacio sinérgico				
Organización como espacio pedagógico	47	5.4	12	100%
Organización como espacio de calidad de vida				
Mejora en condiciones de trabajo	24	2.75	8	66%

Acceso a vivienda, salud y/o educación	30	3.45	10	83%
Contexto de protección, afecto y/o identidad	66	7.56	11	92%
Sostenibilidad de la organización				
Estrategias de sostenibilidad	48	5.5	8	66%
Fortalecimiento de la organización	52	5.95	10	83%

Tabla 2

Proceso de integración individuo organización

Categorías	No de unidades codificadas	% de unidades codificadas	No de documentos codificados	% de documentos codificados
Características de las formas de relación				
Relaciones autoritarias	7	0.83	2	16%
Relaciones conflictivas	26	2.97	4	33%
Relaciones de colaboración	44	5.04	12	100%
Identidad de propósitos individuales y colectivos				
Compromiso	56	6.41	11	92%
Apropiación de principios	66	7.56	12	100%
Mecanismos de participación				
Prácticas formales	27	3.10	8	66%
Prácticas informales	12	1.37	4	33%
Dificultades en la consolidación del proceso				33%
Relacionadas con los asociados	12	1.37	4	33%
Relacionadas con el entorno	19	2.17	4	33%

Tabla 3

Características del self de los trabajadores de las CTA's

Categorías	No de unidades codificadas	% de unidades codificadas	No de documentos codificados	% de documentos codificados
Resignificación del autoconcepto	61	6.98	12	100%
Satisfacción con el rol laboral	41	4.7	12	100%
Configuración de proyectos de vida	54	6.2	10	83%