

LA CARRERA PERSONAL COMO VOCACIÓN EN EL COOPERATIVO

Casturina Jaira da Silva
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS
950 Unisinos Avenue
PO Box: 275
Zip Code: 93022-000
São Leopoldo – Rio Grande do Sul Brazil
E-mail: jaira@mercado.unisinos.br

Abstract: The Personal Career as a vocation in the cooperativism

Nowadays, on verifying writings about post-modernity, we notice that the capitalist system has not provided needs that were proposed to people and to the society. Distance between rich and poor people are larger and larger, and in the Third World countries the number of miserable people increases, as it can be seen in the Brazilian last census.

According to Ianni (1999), capitalism had expanded worldwide after Second World War, and leaders from many countries had already anticipated this internationalization: *"We verify a qualitative metamorphosis and not just a quantitative one, in a way that the capital acquired new conditions and reproduction possibilities"* (p.55). The internationalization process happened in all economies and not just in the developed ones, according to the author: *"This internationalization will become more intense and widespread worldwide with Cold War ending, Soviet block desegregation and economic policies changes in socialist nations"* (p.56). Without any doubt capitalism had spread after Soviet block desegregation and so its defenders declared that the system is better for everybody and that is why it is working for years, centuries. This affirmation satisfies few reflections because it is not able to see concentration income as one of its problems.

The cooperativist system could get certain domination upon the capitalist system, however and it is our task to question why it had not happened. If the cooperativism clearly expresses its principles and values, that are completely different from the ones expressed in the capitalism, what is happening for capitalism being the great majority's option?

In a first moment, we could think people prefer to be employees than employers. As employees they can be sure of their salaries, not worrying about the system they are working on. On the other hand, if we think about cooperativism as a working system, it requests from its associates to be enterprisers that cannot be accommodated with their small salaries. And so to take part in the cooperativist system it is not enough to will, but is also necessary to have vocation for cooperativism. Thus the system cannot be implemented in a certain place that is possible to do it in the society, as sometimes people think. To be cooperator people must choose the system from their own vocation, which must be in accordance with cooperativism principles.

Afterwards to think about vocation in cooperativism, we must remember its values that are different from the individualist values. We must also reflect about what our first childhood learning led us, for a cooperation model in order to direction or build a vocation for cooperativism, or for a competitive model. However, what happens is the opposite, learning models are competition ones, because most of practices used since the beginning of the learning aim competition, where one wins and all the others lose.

Hence this scenario, is still possible a way to generate vocations for cooperativism instead of competition? In Business Administration teaching does what is presented and discussed with the students try to stimulate them for cooperation? Here is the sense that will be discussed in this text, seeking for to difficulties to pursue with vocation in the cooperativist system.

The research was realized from former employee's experiences that assumed a bankrupt company and transformed it into a cooperative. Before being a cooperative, this company already had people with vocation to manage an enterprise, but, for some reasons that will be expressed in the text, they did not build their business before.

This work is a case study and followed case analysis model presented by Yin (2001). Data collection was done by semi-structured interviews and local observation. At the end of the study, we intended to point out workers characteristics that demonstrate whether there is vocation for the business or not. For this part of the analysis characteristics of successful enterprisers were taken as reference, as is shown in the Business Administration bibliography, like Drucker (1995, 1998).

Introducción

Este estudio discute hasta que punto los asociados de cooperativas optan por esas organizaciones por motivo de la vocación o apenas por necesidad de producción de renta. Si la opción es hecha por vocación no sólo el asociado está satisfecho con la organización como también participa con más dedicación de las actividades que envuelven la empresa cooperativa. Por otra parte, si no está en la empresa por interés particular, pero por sugestión de alguien, o de otra organización, sindicato, organizaciones no relacionadas a gobiernos (ONGs), no conoce los principios del cooperativismo y sus valores, su participación o está sujeta a un cargo, o es como la de un especialista (Weber, 1979). Esto no quiere decir que el especialista no puede ser un asociado, sin embargo, el espíritu de cooperación debe ser trabajado en la cooperativa, para que los socios entiendan el significado de la organización y en qué ella se distingue de otros tipos de empresas.

Hoy, examinando escritos sobre la pos-modernidad, se advierte que el sistema capitalista no atendió las necesidades que eran propuestas a las personas ni a la sociedad. Las distancias entre ricos y pobres son cada vez más visibles. La geografía de la pobreza puede ser vista por la concentración de renta señalada por Arrighi (1996) y Chesnais (1996). En los países de tercer mundo aumenta el número de miserables, como puede ser visto en el mapa realizado en Brasil (Folha de São Paulo, 2003).

Mientras tanto, el número de empleos formales, que era una de las formas de ayudar a incluir mayor número de personas y acceso al mercado de trabajo, está reduciéndose a cada año, como ya demostró Rifkin (1995). Esa opción proporcionaba renta para subsistencia y para adquirir bienes de consumo y servicios ofrecidos a la sociedad. Hoy, el empleo formal ya no puede ser contado como una seguridad para obtener tales beneficios y las opciones que el sistema capitalista proporciona son exclusivas a cada año que pasa.

¿Además de discutir los elementos conceptuales del escenario en que se vive, todavía es posible pensar en un modo de generar vocaciones para el sistema cooperativista en vez de promover la competición? En la enseñanza de la Administración de empresas en Brasil, es poco discutida la cuestión del cooperativismo¹. Si esa temática fuese tratada en la educación del administrador, podría ser un medio de estímulo a la cooperación y formación de negocios cooperativos.

En ese sentido, este estudio buscó verificar cuales son las dificultades encontradas para seguir con vocación en el sistema cooperativista. El trabajo de campo fue realizado a partir de las experiencias de ex-empleados que asumieron una empresa quebrada y la transformaron en cooperativa. Tal empresa, antes de ser cooperativa, ya contaba con personas con vocación para asumir la gerencia de un emprendimiento, pero, por diversos motivos, no establecieron sus negocios antes de la formación de la cooperativa.

El trabajo es un estudio de caso, que siguió el modelo de análisis de caso presentado por Yin (2001). La recolección de datos fue hecha por medio de entrevistas medio-estructuradas y observación local. En el final del estudio, son presentadas características de los trabajadores que demostraron si tienen vocación para el negocio o no. Para esta parte del análisis fueron tomadas las características de los emprendedores de suceso, señaladas en la literatura de la Administración de empresas, como Drucker.

Sociedad global y la seguridad de empleo

Actualmente se sabe que la seguridad de empleo no ocurre como en algunas décadas atrás. El número de empleos formales viene disminuyendo a cada año. Muchos motivos pueden explicar esa tendencia: informatización, fusiones entre empresas, mayor agilidad de las personas en el trabajo, mayor búsqueda por empleo formal. Todo esto hace con que muchas personas cumplan más actividades por el mismo sueldo, por lo menos esta es la realidad existente en Brasil. Conforme dice Ianni (1999, pag.25) *“La utopía puede ser la imaginación del futuro. Así como la nostalgia puede ser la imaginación del pasado. En todos los casos está en vigencia la protesta delante del presente, o la extrañeza delante de la realidad”*. En verdad también, de metáfora en metáfora, se va llegando a lo que es hoy la sociedad en la cual vivimos – lo que podría tener un sentido figurado, hoy está totalmente enraizado en la cultura del pueblo en el mundo, de acuerdo con la lógica capitalista. A cada día, la rapidez con que los cambios ocurren en la actualidad deja sorprendidos a aquellos que observan esta situación.

Después de la segunda guerra mundial, la lógica del capitalismo se tornó tan fuerte en el día a día de la humanidad que se expandió globalmente. Muchos dirigentes de países más desarrollados ya presentían esa internacionalización. El proceso de internacionalización ocurre en todas las economías y no sólo en las desarrolladas, como demuestran Arrighi (1996) y Chesnais (1996).

Sin duda, el capitalismo da un salto de crecimiento y fortaleza después de la división del bloque soviético y así, sus defensores proclaman que el sistema es el mejor para todos, por eso está dando resultados hace años, hace siglos. Esta afirmación contempla pocas reflexiones, pues, si por un lado no es posible negar que el sistema capitalista trajo beneficios a la sociedad en términos de avances tecnológicos, que van desde lo que hay de más moderno en las empresas, pero también en los hospitales y en las escuelas, por otro lado, no es posible negar que la concentración de renta se presenta como uno de sus mayores problemas, que todavía no fue resuelto.

Otro hecho es que, aunque geográficamente exista una división territorial con nombres, lenguas y algunas características específicas de cada región o locales formando el mundo, hay también una lengua común a todos que es la de la globalización. Esa lengua común une a los pueblos para hacer parte de una propuesta de eliminación de fronteras, a través de las relaciones existentes en el mercado. Las metáforas propuestas por el autor intentan explicar esa totalización, que no respeta cuestiones específicas locales de cada territorio, las culturas y las diferencias existentes entre los pueblos.

En la lucha por mayor espacio de participación, democratización y por más libertad de exteriorizar sus ideas, el hombre se ve delante de un escenario que discrepa mucho de su búsqueda personal. Se comprueba que a cada día las grandes empresas, en especial las multinacionales, dictan el destino de los pueblos, a través de estrategias y medios de relacionamiento con los mercados. El mismo proceso ocurre simultáneamente con otros tipos de organizaciones de servicios. Otros tipos de empresas públicas, como economías mixtas, fundaciones, universidades, hospitales y Ongs, también son impulsadas para mudar sus estructuras, adecuándolas a lo que requieren los fundamentos del modelo vigente, que son la eficiencia y la eficacia.

Consideraciones conceptuales sobre la vocación en el cooperativismo

Al iniciar este texto sobre vocación en el cooperativismo, se torna necesario recordar que la palabra vocación tiene el significado relacionado la ‘llamar para’. Por las consultas realizadas, se comprueba que es derivada del latín *vox, vocis*, y del verbo *vocare, vocatione* y que quiere decir ‘llamado para determinada función’. El diccionario Novo Aurelio de la lengua portuguesa (Ferreira, 1999) presenta cuatro sentidos para el término, muy próximos del origen etimológico. En el primer sentido, como ‘acto de llamar, recibir un llamamiento para tal’; en el segundo, tiene el sentido de ‘elección, llamamiento y

como predestinación o es llamado o debe hacer eso porque así debe ser hecho'; aún puede ser pensado como 'tendencia, disposición, inclinación'; y, por último, como 'talento y aptitud, que quiere decir don o identidad, habilidad para tal'. En la gestión de organizaciones y empresas, el término puede ser empleado como aquel que se dedica a un papel, por la identificación con las funciones de ese papel. La persona vive la atribución del papel de tal modo, que hace con que a través de las directrices generales y específicas de sus opciones de decisiones obtenga suceso en el papel ejercido.

Independientemente de la forma como es utilizada, la vocación es un don o una identidad y una afinidad con determinada tarea o función. Por lo tanto, para participar del sistema cooperativista, no basta apenas querer, pero sí es necesario tener una vocación para el cooperativismo, por el don y hacer de él su opción para cambiar la sociedad, o identificarse con la propuesta que difiere de otros sistemas económicos que son excluyentes o antidemocráticos, de acuerdo a como distinguen los sistemas económicos algunos autores, como Loucks (1981), Napoloni (1997), Konzen (1999) y Divar (1999).

De este modo, el sistema cooperativista no debe ser implantado en determinado lugar apenas por voluntarismo, pero sí por la vocación de los socios o por opción debido a la identificación de los asociados con la empresa. Para ser cooperado, la persona debe optar por el sistema. Para intentar explicar esta argumentación, se recurrirá a Weber (1979, pag.20), cuando distingue lo que es ser político y profesor teniendo una vocación para tal función y lo que es apenas ser especializado para el ejercicio de tal función:

“Hay dos formas de hacer de la política una profesión. O se vive <<para>>la política o se vive <<de la>>política. Quien vive <<para>>la política hace<<de ella su vida>>en un sentido íntimo; o goza simplemente con el ejercicio del poder que posee, o alimenta su equilibrio y tranquilidad con la conciencia de haber dado un sentido a su vida, poniéndola a servicio de <<algo>>. En este sentido profundo, todo el hombre serio que vive para algo, vive también de ese algo. La diferencia entre el vivir para y el vivir de se sitúa, pues, a un nivel mucho más grosero, al nivel económico. Vive <<de la>>política como profesión,, quien trata de hacer de ella una fuente durable de ingresos; vive<<para>>la política quien no se encuentra en este caso”.

Con seguridad muchas personas viven para su profesión, y no apenas de la profesión. Es interesante meditar sobre lo que dice el autor, que vivir de la profesión puede llevar al sujeto apenas a un medio de vida para obtener su ingreso mínimo necesario para sobrevivir. Lo que es muy diferente de aquel que vive para la profesión y, además de obtener renta, hace de ella un medio de vida identificada con el trabajo. Se comprueba que en el mundo del trabajo hay muchas personas en la primera situación, sin identificarse con el cargo que ocupa, ejecutando el trabajo por necesidad de dinero y de subsistencia, haciendo de la empresa apenas un “respaldo”, lo que es muy diferente cuando se observa a alguien que vive para la profesión. En el inicio del libro, Weber (1979, pag. 8) dice que *el concepto de vocación es extraordinariamente amplio y engloba cualquier tipo de actividad directiva y autónoma*”. Así también podemos pensar sobre los asociados de determinada cooperativa: un grupo puede vivir del cooperativismo, representando apenas un escenario, haciendo de cuenta que hace parte del sistema (Goffmann, 1999), pero lo que es necesario es vivir para el cooperativismo, haciendo de la cooperativa una vocación para la vida, practicando los principios y valores para obtener los dos tipos de resultados, el social y el económico (Schneider, 1999).

Después, para pensar en vocación en el cooperativismo, debemos recordar sus valores, que difieren y mucho de los valores individualistas. Korten (2001), aunque no aborde la temática vocación, creo que implícitamente habla de la vocación de la persona humana para retornar a vida. En la obra que discute el mundo pos-corporativo, el autor sugiere una lista de actitudes dirigidas al consumo, al uso de servicios de transportes, para formar líderes comunitarios y aplicar excedentes financieros, y que todas ellas podrían ser realizadas a través de organizaciones solidarias, en cooperativas.

También se debe meditar sobre para donde nuestro aprendizaje conduce a las personas desde la primera infancia, si es para un modelo de cooperación para dirigir o construir una vocación para el cooperativismo, o si es para un modelo competitivo de disputa y de sacar ventajas sobre los otros, incluso explotando engañando y dificultando la obtención de bienes para la satisfacción de las necesidades básicas. Según lo que dice Kortzen (op. cit), lo que ocurre es que los modelos de aprendizaje son de competición, donde la mayoría de las primeras prácticas utilizadas tiene por objetivo la competición, donde uno vence y todos los otros pierden.

Si pensamos en la reconstrucción del mundo dentro de un modelo más cooperativo, casi todas las actividades podrían ser organizadas de modo cooperativo, y esto va a depender más de la formación de las personas que busquen formar los emprendimientos de que de la actividad en sí. Como dice De Masi (2000, pag.16), el comunismo no consiguió convencer, pero también el capitalismo no nos sirve del modo como está hoy vislumbrado *“una ecología del trabajo y una valorización del ocio”*.

Se considera que las cooperativas deben también proponerse a rechazar en sus relaciones de trabajo las ocho piezas de acusación propuestas por De Masi (op. cit)ⁱⁱ. Esto no quiere decir que las cooperativas deben ser ineficientes, pero sí, siendo eficientes, o dirigiendo su atención a la eficacia, preservar los valores y principios del cooperativismo. De ese modo, contar con asociados en vez de empleados, facilita usar la relación capital x trabajo haciendo valer el principio de la democracia, en las discusiones para tomar decisiones. Es importante destacar que al cooperado no se le puede tener a la altura de empleado, él es empresario o emprendedor y para eso no puede olvidar el compromiso con la empresa.

El valor del cooperativismo como vocación existe porque es un sistema que se caracteriza por ser un tipo de asociación organizada ya existente hace casi dos siglos. La primera cooperativa fue fundada en 1844, en Inglaterra. Los fundadores tenían como objetivo principal tornar la asociación en organización empresarial y ayudar así a tornar mínimos los problemas sociales de la época, relativos a las relaciones de explotación de los trabajadores originadas por el sistema capitalista, y con los desempleados, que no veían un horizonte temporal próximo que atendiese a sus necesidades básicas, como alimentación, vestuario y vivienda (Holyoake, 1975).

Con relación a los principios del cooperativismo, que en el inicio del movimiento eran seis, fueron modificados en 1854 por los propio pioneros y, más tarde, por los cooperados presentes en los Congresos de la Asociación Cooperativa Internacional (ACI) en 1937 (Paris) y en 1996 (Viena), según Schneider (1999).

Hoy son siete: adhesión voluntaria y libre; gestión democrática por los miembros; participación económica de los miembros; autonomía e independencia; educación, formación e información; inter-cooperación; e, interés por la comunidad. Ya los valores son: auto-ayuda, auto-responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Estos valores se reflejan en las actitudes de los asociados, pues para alguien decir que hace parte de una cooperativa, se entiende que tales valores hacen parte de su comportamiento.

Con el propósito de intentar transformar el paradigma vigente a través de un tipo de asociación donde todos sus participantes se beneficiaran y prosperaran, fue fundada la primera cooperativa. Siendo así, los pioneros pasaron de empleados a empresarios que trabajarían buscando el bien común. Esa fuerza sólo prosperó, creo yo, aparte de la unión del grupo, debido a la existencia de otro ingrediente que era la vocación para la actividad empresarial. En el caso de sólo existir buena voluntad, no serían formadas organizaciones del porte como son hoy las cooperativas, verdaderos emprendimientos que pesan en el Producto Interno Bruto (PIB) de muchos países.

Conceptualmente el significado de la palabra cooperar, que viene del verbo operar, deriva del latín *co-operatio*, de la raíz *opus* = obra, trabajo. Es la acción en común para alcanzar determinado fin, muy próximo de lo que originalmente son las ideas de cooperativistas. El cooperativismo, por su esencia, está relacionado con un modo de vida empresarial y, por tanto, sigue la lógica racional para la obtención de sus objetivos. Obviamente que ese sistema debe ser auto-sustentable.

Hoy es innegable la búsqueda por la eficiencia en las organizaciones cooperativas para conseguir ser competitivas en el mercado frente a las alianzas y mancomunidades formadas por otras empresas y grupos de empresas, que forman verdaderos monopolios para el dominio del mercado. En los casos en que una empresa cooperativa es formada, sin claridad de principios y valores, la búsqueda de la eficiencia a cualquier precio para continuar sobreviviendo puede comprometer sus raíces de empresa solidaria. Mientras que, en el caso contrario, ellas también deben buscar la competitividad, respetando sus principios y valores para mantenerse coherentes y participando del mercado.

Por la situación de globalización en que vivimos, la relación de las cooperativas con otras empresas capitalistas hace con que la racionalidad en el uso de los recursos sea igual entre una y otra, bajo pena de la cooperativa no permanecer en el escenario de los negocios, mediante las acciones de las empresas capitalistas, caso no sea tan eficiente como las otras empresas. Para eso, el papel de los asociados y la razón por la cual prefieren montar una cooperativa y no una empresa de capital debe ser bien planeada.

En Brasil, así como en otros países, hay también el problema de la falta de empleo formal, lo que es una situación grave. Vivimos en una sociedad de riesgos, según el concepto discutido por Beck (1986, 1997), Giddens (1997, 1999) y Heller (1999). Los puestos de trabajo son cada vez más reducidos debido a que se quieren vencer las dificultades enfrentadas por la globalización y la precariedad en las relaciones de trabajo se torna más evidente. El mercado de trabajo informal crece, así como las alternativas de producción de trabajo y renta son una de las preocupaciones de gobernantes, intelectuales, empresarios y líderes sociales.

Aún refiriéndose a Brasil, el Servicio de Apoyo a las PYMES – pequeñas y medianas empresas) (SEBRAE)ⁱⁱⁱ incentiva a las personas para la formación de nuevos negocios. Sin embargo, los datos oficiales sobre el ciclo de vida de empresas son alarmantes. De acuerdo a una pesquisa hecha por el SEBRAE de São Paulo en el año de 2002, 77% de los entrevistados quieren tornarse empresarios, pero la falta de planeamiento, la organización interna y el perfil inadecuado fulminan a la mayoría de las empresas creadas en el país en menos de cinco años. Entre las principales causas de la quiebra señaladas por los empresarios se destacan las siguientes: la falta de clientes es responsable por 30% de los casos; otros 19% ocurren por motivos particulares; 18% ocurren por falta de capital o de crédito; como cuarta causa, con 13% está la insolvencia de los clientes. La falta de identificación con el área de negocios no es asumida como causa, pero el SEBRAE da un alerta, que ser empresario es asumir un negocio 24 horas por día. Asumir responsabilidades y dedicarse a trabajar con calidad en todos los aspectos, pero aún así se vive también en un ambiente de riesgos. Un tipo de riesgo diferente de quien es empleado y está sujeto a la pérdida del puesto de trabajo, el riesgo para el empresario está en el hecho de invertir capital, contando con variables de acción directa e indirecta que interfieren en la empresa.

Retomando la cuestión de la vocación en las cooperativas, el concepto de lo que es ser un emprendedor de “éxito” sirve también a los asociados de cooperativa. Participar de una cooperativa es ser dueño del negocio y se debe pensar en ese negocio con previsión de gran durabilidad y no apenas como una alternativa momentánea de producción de renta. Sólo va a permanecer en la cooperativa aquel que está identificado con su propuesta, que son valores diferentes de otros tipos de empresas.

En un primer momento, podríamos pensar que las personas prefieren ser empleadas a ser patronos. Como empleadas pueden estar seguras de sus sueldos, sin preocuparse con el sistema en el cual están trabajando. Por otro lado, si pensamos en el cooperativismo como sistema de trabajo, él requiere que los asociados sean emprendedores, no pudiendo acomodarse con sus pequeños sueldos.

De este modo, veo que, para participar del sistema cooperativista no basta apenas querer, pero sí tener una vocación para el cooperativismo. Por lo tanto, el sistema no puede ser implantado en determinado lugar, como a veces algunos piensan que es posible hacer. Para ser cooperada la persona debe optar por el sistema a partir de su propia vocación, que debe estar de acuerdo con los principios del cooperativismo.

Delante de ese escenario, ¿todavía es posible pensar en un modo de generar vocaciones para el cooperativismo, en vez de la competición? En la enseñanza de la Administración, lo que es presentado y discutido con los alumnos tiene por intención estimularlos para la práctica de la competición y no de la cooperación. Es en ese sentido que este texto también cuestionará, examinando cuáles son las dificultades encontradas para seguir con vocación en el sistema cooperativista.

El trabajo fue realizado a partir de las experiencias de ex-empleados que asumieron una empresa quebrada y la transformaron en cooperativa, ciertamente ya contaba con personas con vocación para la gerencia de un emprendimiento, pero algunos motivos como la falta de capital y de creatividad, hicieron con que ellos no constituyesen sus negocios antes.

Las cooperativas presentadas en el Cuadro I a seguir, en su gran mayoría fueron creadas por asociados que pertenecían a los sindicatos, o alguna otra asociación de barrio, o asociación religiosa. El apoyo técnico para muchas de ellas vino de las universidades locales y la financiación para compra de máquinas, de los Gobiernos local o federal.

Cuadro I – Empresas cooperativas en actividad asesoradas por la ANTEAG^{iv}
en el Estado del Río Grande del Sur

Año	Actividad	Número	%
1987	Producción (1)	1	-
1992	Agricultura (1)	1	100,0
1994	Industria de calzados (1)	1	50,0
1995	Industria de calzados (7) e Industria de alimentos (1)	8	266,7
1996	Industria de calzados (3)	3	27,3
1997	Industria de calzados (2); Industria de prestación de servicios (1)	3	21,4
1998	Industria de calzados (2)	2	11,8
1999	Industria de calzados e Industria de reciclaje	9	47,4
2000	Industria de Prestación de Servicios (9)	9	32,1
	Total	37	-

%; porcentaje de aumento del número de cooperativas (que constan en los archivos) de un año para el otro.

Fuente: archivos electrónicos de la ANTEAG (Asociación Nacional de Trabajadores de Empresas Auto-administrables).

Por los datos del Cuadro I es posible observar que los años de mayor crecimiento fueron los dos últimos, cuando el Gobierno del Estado, a través de la Administración popular, abrió crédito para la formación de organizaciones cooperativas. Otro año que presentó gran crecimiento fue 1995, pero en esta época muchas empresas de calzados, por problemas de exportación y cambio, cerraron las puertas. Otro

factor es la cuestión de que otros estados, como en el centro-oeste y nordeste del país, dieron mejores estímulos fiscales al sector de calzados.

Así, delante de las dificultades de muchas empresas y a través del apoyo de los sindicatos, los empleados formaron cooperativas, a partir de las empresas que quebraron. Eso fue uno de los ejemplos de cómo se originó la economía solidaria en Brasil. Bajo la forma de un diagrama, presento mi versión sobre el problema y los *stakeholders* que auxiliaron en la formación de la economía solidaria en el país^v.

Para cualquier tipo de actividad que participamos con desenvoltura, sin duda lo que hacemos es porque tenemos un llamamiento para tal. Ese llamado puede ser el de la vocación para aquella actividad. La identificación con lo que se hace conduce esa actividad para lo mejor que se puede hacer; sin vocación se hace mucha cosa, pero luego se percibe que la forma de ser hecho ni siempre presenta los frutos que se esperaban. La vocación está por detrás de ese llamado. Personas que se donan a determinada actividad presentan características comunes que los hacen los mejores de su área (Weber, 1979).

Otro dato interesante para ser discutido es el papel del empresario en la sociedad. Seguramente, empresarios que tienen éxito en sus actividades se destacan en el local de realización, pero también auxilian en el desarrollo de la región, en la creación de empleos, en la contribución con los tributos para el área pública, en la generación de otros negocios. Una obra organizada por la Unisinos^{vi} muestra como vencieron los emprendedores de suceso de la región del Vale do Rio dos Sinos.

Así también, el cooperativismo auxilia a la sociedad, con sus asociados que quieren ser diferentes de los empresarios capitalistas, con todas esas calificaciones, pero distinguiéndose porque sus empresas cooperativas añaden todavía un valor social en la comunidad.

El estudio de caso:

Cooperativas de los Trabajadores Metalúrgicos de Canoas Ltda. (CTMC)

El estudio de campo fue elaborado a partir de dos entrevistas con el presidente y vice-presidente de la cooperativa. En la primera entrevista, fueron obtenidos datos más generales y los datos más profundos fueron recolectados a partir de una entrevista semi-estructurada con el presidente de una cooperativa, así como una entrevista *in loco*^{vii}. Fueron hechas cuatro preguntas, que fueron registradas a seguir:

1. ¿Qué personas usted piensa que llevan la empresa adelante?
2. ¿Qué motivos hicieron con que los trabajadores asumiesen el trabajo?
3. ¿Cuántos eran en la época de la empresa Vogge y cuántos quedaron?
4. Señale las principales dificultades para asumir la empresa.

“Mejoría, confort tecnológico y ambiental

La CTMC es una empresa prestadora de servicios en el sector metal-mecánico para las más diversas áreas de la industria: petroquímica, papel y celulosa, hidroeléctricas, mineración, siderúrgica, etc. Para eso dispone de un parque de fábricas con área construida de 6700m2 desenvuelto después de diversos viajes de intercambio al exterior. La CTMC buscó e incorporó técnicas y patrones, moldes de vanguardia por modernas fábricas de todo el mundo.

Esto garantiza la prestación de servicios en la medida justa para su obra, con costos adecuados a la realidad del mercado.

Su empresa sólo necesita proporcionar las necesidades, que la CTMC se encarga de la solución de su problema, proyectando, fabricando e instalando bienes de capital de acuerdo a sus necesidades”.^{viii}

La cooperativa es resultante de uno de esos casos de empresa familiar, que quebraría en el caso de que los empleados no la transformasen en cooperativa. Las actividades empresariales fueron iniciadas por un inmigrante alemán, Vogge, que fundó en el municipio de Canoas-RS, una pequeña empresa que en el año de 1941 vendría a ser la Metalúrgica Vogge. Con el fallecimiento del señor Vogge en 1991, su hijo único lo reemplazó en el comando de la metalúrgica, pero también tuvo un problema de salud y acabó falleciendo un año después. En su lugar quedó su hijo para comandar la empresa. Ocurre que el interés del joven era por hipismo y no por dirigir negocios y a partir de ese año la gestión empezó a tener problemas, entre los cuales se destacan: atrasos en los pagos a los funcionarios, a los abastecedores, falta de atención con clientes, falta de organización interna, falta de planeamiento general. La CTMC fue asumida por los funcionarios y fundada como cooperativa en diciembre de año 2000, a partir de esos problemas.

“El perfil para dirigir la empresa CTMC es el mismo de la empresa anterior, es la misma mano de obra calificada, son las mismas personas que pensaban antes y que dieron sostén a la cooperativa nacida de la antigua empresa. Hoy, el objetivo es realmente el de adherir para sí mismo el proyecto de la cooperativa, buscar la responsabilidad por la empresa a cada día que pasa. Los asociados se van adecuando al perfil de la empresa cooperativa. Nosotros tuvimos una elección en el final de diciembre de 2002, para cambio de la directoria, donde yo fui reelecto y en la asamblea propuse, en el grupo mayor, que quería a alguien más para hacer parte de la nueva dirección y hay gente nueva en la gestión. Ahora ya no tenemos más aquella idea de que en el día 5 y en el día 20 es para venir a la empresa apenas para buscar su retirada, las personas están entendiendo que somos nosotros que hacemos la empresa crecer, está acabando la forma de pensar que alguien va a hacerlo por nosotros. El fruto es el resultado del trabajo, de lo que uno hace tanto en la producción como en las retiradas.

Hoy, hace parte de la dirección el presidente, el vice, el secretario y los suplentes. En realidad, la cooperativa fue estructurada con personas de la base del taller. Personas de la oficina todavía no hacen parte de la dirección. Existen también los consejos fiscales, consejo de salud, consejo de ética, construimos otro consejo que tiene una novedad, que es el consejo gestor, él no es regido por estatutos, pero está dando resultado excelente, ése es un punto nuevo que construimos. En los consejos, hay personas del área administrativa y no sólo de la base del taller. Es una discusión muy interesante, la que existe en la cooperativa. Nosotros estamos avanzados en la discusión de la *Information Standard Organization* (ISO), para implantar en la cooperativa, por lo tanto estamos actualizando. La antigua empresa no consiguió obtener la ISO y nosotros hoy ya estamos muy avanzados en ése proceso, con relación a la antigua empresa. Antes de ser cooperativa, los trabajadores tenían miedo de entrar en la oficina, el personal de la oficina era visto como diferente del personal de la del taller, en el momento eso no existe más, todos tienen su valor en el trabajo.

Las asambleas son realizadas los jueves. Hicimos prácticamente casi un año y medio asambleas todos los jueves. Gracias a la demanda de trabajo la propia asamblea decidió por hacer reuniones dos veces por mes, en vez de cuatro veces por mes, también el horario fue alterado, era antes de las 17h30 minutos y decidimos hacer 1h30 minutos de reunión, iniciando a las 17 horas. Un cooperado era contra, pero ahora no hay más desacuerdos, las personas están entendiendo que llegar a ese horario es una evolución, acabó la idea de que uno comienza el día a las 7h30 minutos y encierra a tal horario y listo. El trabajador está entendiendo ahora que es una alternativa, no sólo para nosotros, pero también es una alternativa para el país. Hoy, todavía se trabaja con la tarjeta de registro de frecuencia, para el cómputo de las horas trabajadas. El trabajador es súper inteligente, quien ejecuta el trabajo tiene todo para hacer de ese trabajo lo mejor, pero en la situación que vive tiene que tener alguien para mejorar la construcción de la democracia, y con la participación de las personas, van transformando el sistema que era de exclusión en otro donde somos los propios dueños.

Nosotros estamos dos años aquí con ese modelo, es un esfuerzo enorme del grupo para progresar; los resultados nos llevaron a la sobrevivencia. En el primer año nosotros sobrevivimos en una crisis

terrible, con el “apagón” amenazando la energía eléctrica en Brasil, pero nosotros no paramos, aquí en el sur no tuvimos problemas de energía. Las cuentas están en día, fueron pagas a los proveedores, así como los impuestos y las retiradas. En el primer año sobró 57 mil reales que fueron distribuidos entre los trabajadores. Ya en el segundo año cerró la contabilidad y sobró 78 mil reales, esto fue en general, hubo más de 600 mil reales en inversiones y eso lleva a las personas a continuar. Ese resultado, antes, usted no iba a quedar sabiendo a dónde iría, o si fuese para un único bolsillo. El mercado señala mejora para este año, probablemente va a sobrar unos 500 o 600 mil reales para distribuir entre todos. Esa actitud lleva a las personas a percibir que no es sólo ser soldador, operador o presidente de la cooperativa, todos deben contribuir como asociados.

El modelo cooperativa no puede ser “yo hago mi parte y listo”. Muchas veces yo vengo a trabajar los sábados o los domingos. El soldador no se queda de brazos cruzados, aguardando el trabajo como ocurre en otro tipo de empresa, él participa y no se queda esperando que alguien le dé trabajo, él lo hace por sí mismo, ese modelo hizo con que el trabajador haga más de que sólo su parte. Uno no puede hacer sólo su parte del negocio, sino no va para adelante. Uno tiene que salir atrás y solucionar el problema y no crear uno nuevo, todo trabajador sabe resolver y llevar adelante decisiones. El modelo cooperativista sólo tiene una línea, trabajó, produjo, pagó todas sus deudas, entonces lo que sobra es distribuido entre los socios. Entonces, lo que hicimos en una asamblea fue una discusión para tomar la siguiente decisión: fue establecida una retirada para cada uno; nosotros tenemos el soldador I, soldador II, y el III, hay una escala cada tanto que es un valor máximo establecido para cada uno y estamos consiguiendo mantener en día esa retirada. El total de los pagos es hoy alrededor de 170 a 180 mil reales. Conseguir mantener en día las retiradas ya es un desafío. Estamos pensando en hacer de cada tres en tres meses una distribución de los lucros, cuando la contabilidad haga la prestación de cuentas. Nuestra idea es de hacer más retiradas por año o hasta de mes en mes. Los trabajadores reciben por hora trabajada, si usted trabajó 240 horas mensuales, usted recibe por eso, depende de cómo usted trabajó.

En la empresa Vogge éramos 122 funcionarios en el taller y en la oficina. Iniciamos la cooperativa con 110 socios y hoy ya estamos con 147 socios. Si el trabajador antiguo de Vogge tiene algún proceso en la justicia contra la empresa, nosotros no lo aceptamos en la cooperativa para evitar problemas, sin embargo seleccionamos antiguos trabajadores sin problemas y nuevos. No tenemos libreta de trabajo para nadie, cuando llamamos para reclutamiento y selección explicamos lo que es la empresa, o sea, que es una cooperativa y fue determinado por la asamblea un periodo de adaptación que lleva de 60 a 90 días. En ese lapso, el nuevo socio que trabaja y el consejo de ética u otros hacen análisis del nuevo trabajador. También el propio trabajador va viendo si la cooperativa es el lugar que le interesa o no.

Con relación al liderazgo, me gustaría que todos tuviesen el perfil de un líder, si las personas no tienen ese perfil es porque nadie se interesó en desarrollarlo en ellas. Yo observo hoy al gerente de ventas, cuando él hace un negocio, nosotros explicamos a todos cómo es presupuestada, por ejemplo, una torre. ¿Por qué existe la multa si no es cumplido el contrato? Todo eso es un nuevo conocimiento para el trabajador, ya que antes, él desconocía estas informaciones. ¿Quién es el cliente? ¿Cuánto tiene que trabajar para obtener esa porción X de lucro? ¿Cuántas horas de mano de obra es necesario para el trabajo? Todavía algunos trabajadores piensan que si fue vendido por 200 mil reales un trabajo, entonces ése es el lucro. De ese valor debe ser sustraído los costos que se tienen en cada trabajo. Esa discusión sobre costos no ocurre en empresa privada, no es explicada ni mostrada para nadie; cuando usted puede mostrar eso para todo el grupo las personas perciben lo cuanto contribuyen para todo el proceso de trabajo. Cuando él ve que un empresario tiene un avión particular, u otro bien, no es sólo porque él es una persona inteligente, con seguridad tiene un grupo de personas que lo ayudan a proyectar esa renta. La relación capital trabajo siempre tendrá ese conflicto. El capital y el trabajo no van a trabajar juntos, eso es historia, es ilusión de quien dice, que esa relación es armoniosa. La hora en que ellos quieran andar juntos tienen que abrir informaciones para todos sobre costos y lucros. Eso es lo que queremos aquí en la CTMC, que todo el socio o el trabajador entre en la fábrica sea él obrero o no, sepa como funciona, el tipo

de tecnología que ellos tienen que saber, usada aquí, que él sepa lo que es hecho en el trabajo, y cuanto sobra para él adquirir esas cosas que necesita y desea.

Eso es una empresa también, es una empresa normal, la cooperativa es una empresa normal. Tiene 147 personas normales que trabajan aquí adentro. Yo ya decía eso cuando era empleado. Hay personas que tienen miedo del éxito, no quieren asumir responsabilidad por el trabajo. Hay que entregar la encomienda en el día marcado, de la forma que fue combinado, si él hace todo eso piensa que llegará al éxito, pero eso todavía no es posible en muchos casos. El miedo fue trabajado por el fordismo. Por ejemplo, las mujeres quedan contentas por recibir flores en el día internacional de la mujer que es festejado hoy. Tal vez muchas de las trabajadoras ni sepan lo que fue hecho en ese día, por qué él es festejado hoy, pero mismo así, se quedan contentas con las flores.

Aquí en la cooperativa nosotros pagamos INSS (seguro social) por todos los trabajadores, suministramos cesta básica de alimentos, vale transporte (pasajes). Todos los hechos son llevados a la asamblea y discutidos. Habían dos funcionarios que venían de Guaíba, ciudad vecina, y llegaban todos los días diez minutos atrasados; fue discutido en la asamblea, la posibilidad de ellos venir en un transporte más rápido, en vez de tener que hacer una *turnê* como hacían antes, la asamblea entendió que no son esos diez minutos que hacen la diferencia en el caso de esos dos trabajadores, pero sí la tranquilidad con que ellos vienen para el trabajo.

En el inicio hubo momentos en que yo creí que habría un boicot por parte de los compradores, los empresarios pero eso no ocurrió. Cuando re-abrimos la empresa en otro modelo, el de la auto-gestión, los trabajadores organizándose en la forma de cooperativa, nosotros nos preocupamos con nuestra imagen un poco, pero nos ocurrió lo contrario. Tuvimos un retorno enorme de la Petrobrás, del polo petroquímico, de la Gerdau, de la Celulosa; en el mes siguiente llegó una encomienda grande. Nuestro equipamiento tiene alto grado de riesgo. Se debe tener mucho cuidado con toda la tecnología que hay en esta empresa. Entonces la gente se dio cuenta que nosotros éramos una alternativa en el mercado.

Entonces nosotros percibimos eso, las dificultades fueron los cambios de comportamiento. Ya hicimos una gran conquista. Hoy ya se ve que están perdiendo ese miedo, hoy en día, 95% de los asociados ya avanzaron, son del espíritu del cooperativismo. Es interesante que en dos años, ya conseguimos ser sólo cooperativa, casi conseguimos romper con aquel patrón antiguo, casi no teniendo más aquella relación de empresa de capital X trabajo, para mí el mayor desafío fue ése. Una de las mayores preocupaciones nuestras eran esas. ¿Algunas personas se desvincularon en esa ocasión o no? No, dos de ellas salieron porque estaban para jubilarse. Yo trabajé aquí por catorce años.

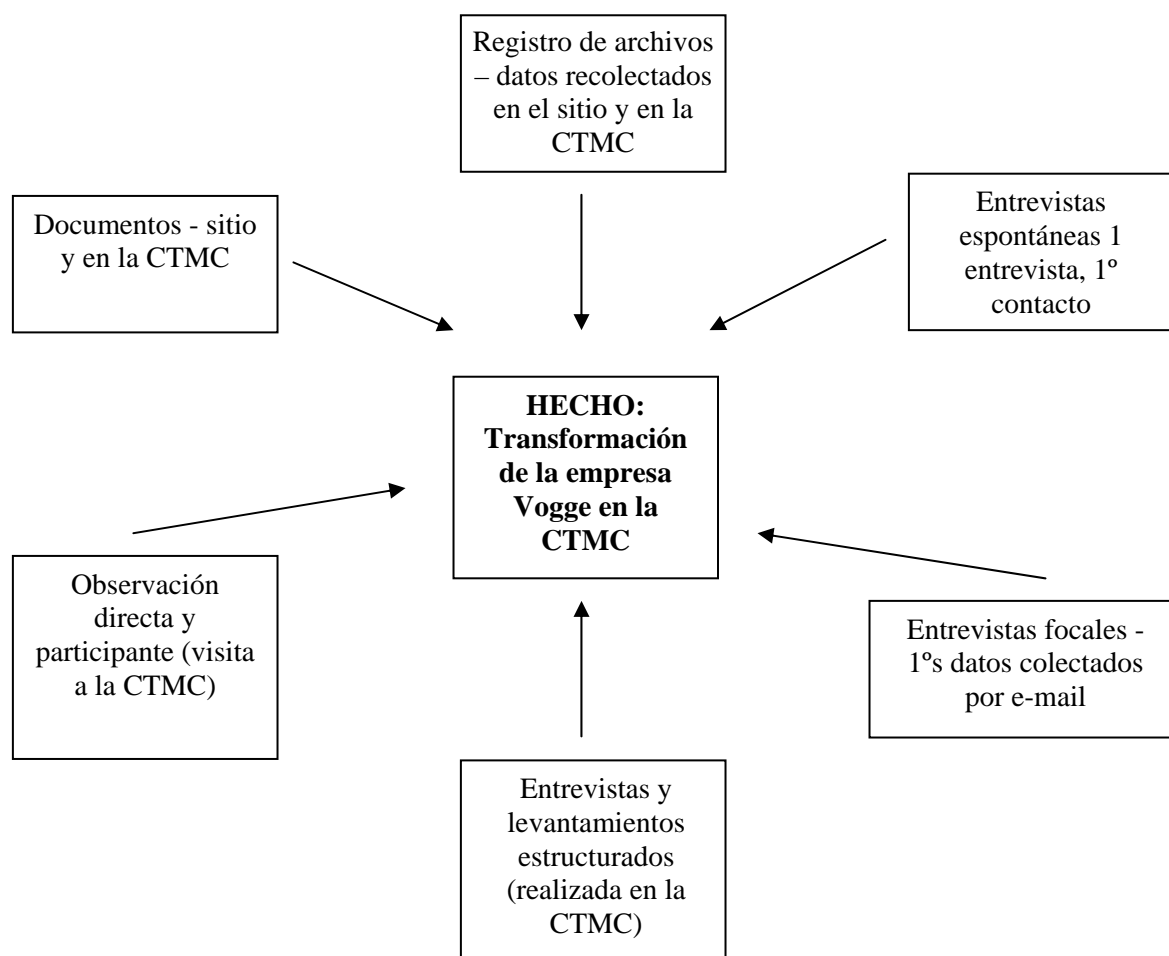
El perfil del profesional para gestor de la cooperativa es estipulado por personas de la propia cooperativa. Por el estatuto no se permite la gestión por más de dos años, como presidente. No es permitido para evitar la huída del modelo cooperativista. Nosotros ya hemos avanzado en el preparo de conceptos del cooperativismo, preparando nuevos trabajadores para asumir los puestos de destaque, ese modelo tiene que ser preparado en el día a día sin mayores problemas. Ya tenemos un grupo bastante destacado de trabajadores que están avanzando en esos conceptos para asumir los cargos, en dos años vamos a conseguir colocar esas personas para sustituirnos, es un preparo constante para un cambio de comportamiento.

Relativo a mi actuación en la presidencia, comienza por participar del sindicato, desde 1981 cuando yo trabajaba en otra empresa y en una huelga, vi que teníamos condiciones de cambiar. Trabajé también en la industria de muebles. En esa situación de huelga yo conversé con la dirección sobre el problema de la empresa, con los trabajadores y conseguí auxiliar para resolver el problema. Eso me ayudó para otras actividades en el sindicato y para liderar en la cooperativa.

Mi familia nunca fue envuelta con política. Mi padre fue de aquellos del modelo antiguo, de apoyar políticos como Getulio Vargas y Leonel Brizola. Él pensaba que político debe ser de la elite, personas superiores, que vienen hacia nosotros para darnos una orden, y nunca lo contrario. Para él, un liderazgo que emergiese de las bases sería difícil, también no hice cursos específicos de política, mis estudios formales fueron hasta la secundaria. Conocí a través del sindicato al personal de la ANTEAG fue un medio de apoyo que también nos ayudó mucho, para que pudiéramos formar la cooperativa y para mi preparación. La secretaria del Estado, la Secretaría Estadual de Desarrollo Agrícola y de la Industria (SEDAI)^{ix} también nos apoyó en el antiguo gobierno, es un órgano del gobierno que siempre existió, pero en otros gobiernos, no sé cómo era, en el gobierno de Olívio Dutra recibimos un gran apoyo. Hoy, esperamos el mismo tratamiento que tuvimos en el gobierno anterior”.

Análisis de los datos

El trabajo es un estudio de caso, que siguió el modelo de análisis de caso presentado por Yin (2001). La estrategia para la recolección de datos fue hecha por medio de entrevistas semi-estructuradas y observación local, caracterizándose, según Yin (op. cit, p. 23), como caso explicativo, por intentar relacionar otras teorías y variables con el problema estudiado. También, el modelo de la convergencia presentado de varias fuentes por el autor (p, 122), fue usado como una forma para validar los datos.



Al final del estudio, son presentadas características de los trabajadores, demostrando si tienen vocación o no para el negocio.

Para esta parte del análisis fueron tomadas las características de los emprendedores de suceso, señaladas en la literatura de Administración de empresas, como Drucker (1995), al referirse a la carrera personal, dice que la búsqueda por las competencias es lo que se debe anhelar para determinada función. Hoy, el miedo del comando está siendo sustituido por el modelo del conocimiento y la comprensión es una competencia requerida en los cargos. Otro dato es que las personas están trabajando cada vez con más edad, eso quiere decir que tendremos personas en ambiente productivo, y que hoy serían consideradas como jubiladas. El aumento por la productividad será la ventaja comparativa competitiva entre países, en el abastecimiento de los trabajadores del conocimiento. (HSM, 1998).

El concepto de equipos utilizado por Drucker (1995) es elaborado en tres categorías, a saber: a) equipos de béisbol, dos profesionales especializados trabajan juntos, pero uno no interfiere en el trabajo del otro. El ejemplo dado es el de un equipo quirúrgico y en la línea de montaje de Henry Ford. Los jugadores juegan en el equipo, pero no en equipo; b) equipo de duplas de tenis; los jugadores tienen las principales posiciones, en vez de las posiciones fijas. El equipo de altos ejecutivos, por ejemplo; y, c) en el equipo de fútbol, los jugadores tienen posiciones fijas, pero juegan en equipo.

En lo que se refiere al tipo de estudio de caso explicativo, los análisis pueden ser realizados de la siguiente forma: a) el equipo de béisbol queda en evidencia en la CTMC, en la división del trabajo especializado o técnico y cuando una tarea no depende de la otra. Por ejemplo, el funcionario que trabaja en la máquina para doblar chapas de acero, cuenta con relativa autonomía en el trabajo; b) con relación al equipo de tenis, el presidente de la CTMC, el vice, el gerente de ventas y el gerente de compras pueden ejercer tales papeles a medida que trabajan juntos en esas posiciones, sin embargo es bueno recordar que ellos no juegan contra uno y otro, la referencia es apenas, para las posiciones fijas; y, c) tomando las categorías como análisis para la gestión en cooperativas, se verifica que el equipo de fútbol es el más requerido y el que más se identifica para actuar en cooperativas, como es el caso de la CTMC. La empresa más se identifica con el equipo de fútbol, pues los jugadores juegan en equipo y el resultado final vale para todos.

Retomando los conceptos de vocación en la percepción weberiana, se verifica a través del relato del caso y de los datos recolectados por las diferentes formas, que el presidente actual de la CTMC tiene vocación para llevar el emprendimiento cooperativo adelante. A través del consejo gestor y en el intento de practicar el principio de educación cooperativa, también viene contribuyendo para formar nuevas vocaciones en la CTMC y así dar continuidad a la cooperativa.

En las visitas realizadas fue posible verificar, que hay una preocupación en hacer de los socios, los dueños del negocio y no un dueño sólo aparece en los medios de comunicación, o recibe visitantes. Hoy, el presidente hace ese papel, pero siempre que es posible lo hace acompañado de otro socio. Un ejemplo de esa actitud fue la visita realizada a la universidad (UNISINOS) para participar de una charla, cuando él estaba con un socio.

Conclusión

Al finalizar este texto recurrimos nuevamente a Weber (1979, p. 114), cuando escribe sobre quien quiere ser profesor y aquí puede servir para toda y cualquier profesión:

“Si no tiene vocación para la ciencia, lo mejor será dedicar el tiempo a cualquier cosa diferente. Nada tiene valor para el hombre, mientras hombre, si no puede hacerlo con pasión... La ocurrencia no puede sustituir el trabajo, tal como éste, por su vez, no puede sustituir ni forzar a la ocurrencia, como tampoco lo puede hacer la pasión. Pero, por otra parte, el trabajo y la pasión pueden provocarla, principalmente si se encuentran unidos, pero ella viene cuando quiere y no cuando nosotros queremos”.

Sabemos que, para muchas cosas, los negocios son un tipo de pasión, que puede llevar a la locura. Algunas veces podemos ver a alguien cometiendo actos deshumanos en nombre del mundo de los negocios y eso es muy visible en las relaciones capital x trabajo, las cuales compartimos por los efectos de la globalización que vivimos en este siglo.

Como dicen algunos críticos sobre el mundo que envuelve las relaciones con el mercado, que él se tornó sujeto personificado, principalmente para los comentaristas de los grandes medios de comunicación. Los términos así dichos el “mercado señala algo”, “el mercado está nervioso”, “el mercado decide por determinado tema, muestran la fuerza que la palabra mercado carga, tornándose, por lo tanto, el señor soberano en el mundo de los negocios.

Todavía, también podemos destacar experiencias del mundo del trabajo, que además de anhelar el éxito en los negocios, lo que es saludable, también valorizan a la persona participante de ese escenario. Los ejemplos son innumerables, incluso en empresas capitalistas, que además de la lógica de la racionalidad, se destacan por la responsabilidad social con que se dedican a las causas sociales y en la prestación de servicios a la sociedad. También hacen parte de este segmento las ONGs, las escuelas, los hospitales y las organizaciones de protección a los ciudadanos. Para reforzar este dato, vale la pena recordar lo que dice Bilberman (1997, p. 132): *“Al mismo tiempo en que las organizaciones y los gestores están prestando más atención en la espiritualidad y en el pensamiento y aprendizaje total cerebral, la competición global y otras condiciones están causando el aumento de las atenciones para el desarrollo del equipo y censo de emprendimiento del empleado”*. De la misma forma, Korten (2001) hace referencia al mundo más dirigido a las cuestiones espirituales y con valores sólidos en la construcción de una nueva sociedad.

¿Y cómo situar al cooperativismo en ese contexto? Sólo para recordar, parece que sus principios y valores nos dicen mucho más sobre un mundo donde la justicia esté al servicio de la persona. Un mundo donde la explotación del hombre es extinguida y todos hacen parte de un negocio, donde quien trabaja gana para ser señor de sí mismo y no para ser explotado por otro. La vida pasa a tener dignidad, tanto para la persona que hace el papel de representar la organización, como también para aquel que, como un ladrillo, hace parte de la construcción.

Para que esto ocurra, sabemos que en la mayoría de los casos, la vocación es un don, que ya recibimos el llamamiento cuando venimos al mundo. Sin embargo, ella puede ser desarrollada, principalmente si tomamos como referencia el Brasil, que es un país de emprendedores. La formación de cooperativas, en vez de micro empresas, puede ser una indicación de un futuro más justo y con desarrollo empresarial más próspero.

El modo capitalista de producción puede ser visto hoy como un todo complejo, desigual, contradictorio y dinámico, una totalidad abierta o propiamente histórica. Está siempre en movimiento, en el sentido de que se transforma y expande, entra en crisis y retoma su expansión de manera errante, pero progresiva, con frecuencia inexorable. El capitalismo se solidifica como un sistema en donde las relaciones de dependencia del capital y con el capital están bien entrelazadas.

Para cambiar ese cuadro, el sistema cooperativista podría haber obtenido un cierto dominio sobre el sistema capitalista en esos casi dos siglos de existencia, pero no fue eso que ocurrió. En el transcurso del estudio nos cabe cuestionar por qué esto no ocurre. Si el cooperativismo expresa claramente sus principios y valores que son bien diferentes de los expresados en el capitalismo, lo que está sucediendo de erróneo para no ser la opción de la gran mayoría.

Bibliografia consultada

ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Editora UNESP, 1996.

ÁVILA, Fernando Bastos de. **Pequena enciclopédia de moral e civismo**. 2.ed. Rio de Janeiro: MEC, 1976.

BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. Cap.1. BECK, Ulrich. **A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernização reflexiva**. p. 11-71.

BILBERMAN, Jerry; WHITTY, Michael. A post modern spiritual future for work. **Journal of Organizational Change Management**. V.10. N.2, 1997. p.130-138.

BOGARDUS, Emory S. **Princípios de cooperação**. Rio de Janeiro: Editora Lidador, 1964.

BOGARDUS, Emory S. **A evolução do pensamento social**. Lisboa: Editôra Fundo de Cultura, 1965, v.1 e 2.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DIAS, Edney Cieceli. Estudo mapeia diversas faces da pobreza. **Jornal Folha de São Paulo**, 23 de fevereiro de 2003. Seção Cotidiano, p.C3.

DIVAR, Javier. Estudios Cooperativos. **Boletín de la Unidad de Estudios Cooperativos**. Universidad de la Republica. Ano 6 nº 1, junho, 1999.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

DRUCKER, Peter Ferdinand *et al.* Programe-se para o futuro. Os prováveis desafios do próximo século. In: **HSM Management**. N.8, ano 2, maio-jun 1998. p. 48-51; 54-58.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIDDENS, Anthony. A terceira via: Reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democracia. Rio de Janeiro: Record, 1999.

GOFFMANN, Erving. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. 8.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

HELLER, Agnes. Uma crise global da civilização: os desafios futuros. In: Heller, Agnes et al. (org.). **A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios para o século XXI**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

HOLYOAKE, Georges J. **Historia de los pioneros de Rochdale**. Buenos Aires: Intercoop, 1975.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 5.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

KONZEN, Otto Guilherme. **A economia social no cooperativismo**. In: Lauro Diek. São Leopoldo: Editora Unisinos, 1999.

KORTEN, David C. **O mundo pós-corporativo: vida após o capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 2001.

LOUCKS, William N.; WHITNEY, William G. **Sistemas econômicos comparados**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1981.

MOREIRA, Sérgio. Desafios do próprio negócio. **Jornal Folha de São Paulo**, 01 de setembro de 2002. Coleção do Empreendedor, Fascículo 1.

NAPOLEONI, Cláudio. **Curso de Economia Política**. 5.ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1997.

PAHL, Ray. **Depois do sucesso: ansiedade e identidade *fin-de-siècle***. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1997.

PERIUS, Vergílio. **Problemas estruturais do cooperativismo**. Porto Alegre: Companhia Riograndense de Artes Gráficas, 1983.

RIFKIN, J. (1995) O fim do emprego, São Paulo, Makron Books.

RORTY, RICHARD - **Contingência, Ironia e Solidariedade**. Lisboa: Editorial Presença, 1994.

SCHNEIDER, José Odello. **Democracia, participação e autonomia cooperativa**. São Leopoldo: Editora da Unisinos, 1999.

TÉVOÉDJRÉ, Albert. **A pobreza, riqueza dos povos: a transformação pela solidariedade**. 2.ed. São Paulo: Cidade Nova, 1982.

WEBER, Max. **Economia y sociedad: esbozo de sociologia comprensiva**. México: Editora Fundo de Cultura Económica, 1999.

WEBER, Max. **O político e o cientista**. 3.ed. Lisboa: Editorial Presença, 1979.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ⁱ En los currículos de los cursos de Administración de Empresas y Economía, las disciplinas sobre cooperativismo, cuando ofrecidas, son pocas. Y muchas veces la oferta es en carácter de disciplina optativa. Al contrario, podría hacer parte de las disciplinas obligatorias en los currículos, por lo menos en esos cursos, donde el estudiante pudiese en lo mínimo comparar lo que es el cooperativismo frente al capitalismo.

ⁱⁱ La primera pieza es la metáfora del león y la gacela, muy utilizada en las organizaciones empresariales, incluso cuando se habla en la necesidad de la implantación de los programas de calidad y productividad para enfrentar la globalización. Esa metáfora es la que conduce un billón de la población a una guerra bárbara por la competitividad; sádica, pues cada uno corre por una migaja de poder; masoquista, pues usted sabe que está siempre sometido a un jefe que va a querer más eficiencia; estúpida, pues usted usa y es usado; y ridícula ya que premia la agresividad. Ya la segunda pieza de acusación es la de que la vida en el medio organizacional funciona como un acuario, donde las innovaciones del ambiente de trabajo no benefician al hombre ni a las relaciones de trabajo, muy por el contrario, causan tristeza. El autor cuestiona la falta de la estética en los ambientes de trabajo que son de una frialdad propia de las ciudades de piedra.

Como tercera pieza de acusación él menciona la hora extra no paga, pero computada e incorporada en el diseño de los cargos. El tiempo que se destina al trabajo siempre es mayor y parece que el empleado siempre debe permanecer en el local de trabajo un poco más, mismo que no tenga nada para hacer. Datos de una pesquisa demuestran que serían necesarias solamente de cinco a seis horas diarias para muchos cargos, el resto del tiempo sería dedicado al teatro de "haz de cuenta". Explica la paradoja a través de la historia de las relaciones de trabajo, del avance tecnológico y de una cultura que se desarrolló en este ambiente, de permanecer más algunos minutos en el puesto de trabajo más allá de lo previsto.

La cuarta pieza de acusación es la compañía en el dolor, que es la distorsión en la valorización de las profesiones. Clasifica los cargos desde los menos atractivos, por la función y por el salario, en el caso teniendo como primero el sepulturero, después el enfermero, el obrero de las industrias y del comercio, el personal de la hotelería, los profesores y investigadores y los actores y animadores de TV.

Como el tormento del tiempo contado es la quinta pieza de acusación, retomando las consideraciones de Marx sobre lo que decía de la actividad del albañil, que finalizado el horario de trabajo, se iba sin pensar en lo que tenía que hacer al otro día. Eso es muy diferente hoy en las actividades del gerente, del publicitario, del profesor. Después dice que la sexta pieza de acusación es la metáfora de la pluma y de la golondrina, derivada de uno de los principios de la organización militar y de la Iglesia, que es el de la subordinación del interés individual frente a los objetivos organizacionales.

El infierno del miedo de ser despedido es la séptima pieza de acusación contra el capitalismo. Según el autor las empresas utilizan estrategias ofensivas, para inhibir a sus competidores. El miedo hace parte del ambiente empresarial, aludiendo a Daniel Goleman (autor del libro “Inteligencia Emocional”). También hace alusión a Andy Grove, de la Intel, que dice que sólo el miedo puede salvar las empresas. Es bueno recordar que las organizaciones son jerárquicas, autoritarias y no democráticas, a pesar de que muchas veces expliciten la democracia en la gestión. Finalmente, la octava pieza de acusación es la degradación burocrática a la cual los funcionarios son sometidos. En muchas empresas, las funciones creativas son destinadas a los consultores y las burocráticas a los funcionarios. Eso es contra la organización del trabajo y la ecología en esa relación.

ⁱⁱⁱ El SEBRAE es un órgano de apoyo existente en todas las capitales brasileñas, que ha actuado en muchas ciudades del interior no sólo en el apoyo a las micro-empresas, pero también fomentando cooperativas y promoviendo ferias que unen iniciativas de los pequeños, incluyendo ahí, a las cooperativas formadas por personas de baja renta, como recicladores y artesanos.

^{iv} La ANTEAG es una organización formada para apoyar iniciativas de carácter solidario apoyando empresas quebradas.

^v El mapa de la economía solidaria fue elaborado a través de mi percepción y es presentado en el final de texto.

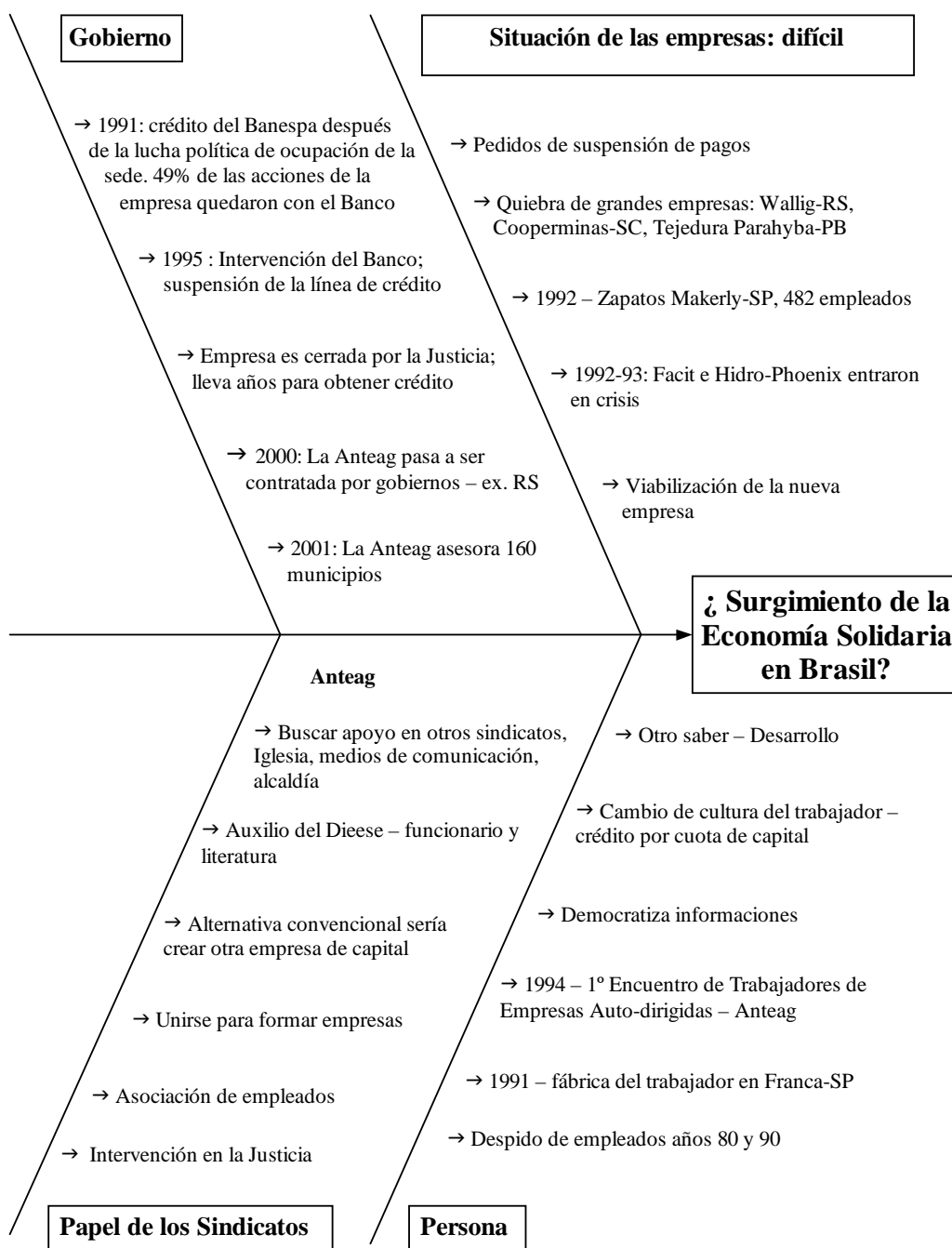
^{vi} La referencia completa es: **Histórias de sucessos: empresários que venceram no Rio Grande do Sul**, organização de Carlos Alberto Gianotti. São Leopoldo: Ed. UNISINOS, 1998.

^{vii} Entrevista con Juan Henrique, presidente de la cooperativa de los trabajadores metalúrgicos de Canoas Ltda. (CTMG), realizada el 12/03/2003, en la sede de la cooperativa.

^{viii} Datos sacados del sitio de la empresa.

^{ix} El objetivo de la Secretaría Estadual de Desarrollo Agrícola y de la Industria es de apoyar pequeñas empresas.

Ilustración de la Economía Solidaria en el Brasil a través del Diagrama de Ishikawa



Fuente adaptada: SANTOS, Boaventura de Souza. **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. RJ: Civilização Brasileira, 2002.