

# APROXIMACIÓN CULTURAL A UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN EL SECTOR SALUD

De La Hoz Rosado P., Jaimes Cañón M.,  
Pacheco Cortazar D., Torres S., Vélez Fernández D<sup>1</sup>

Universidad Piloto de Colombia

Recibido: 12/05/2010  
Aprobado: 15/06/2010

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enfocado a realizar un análisis cultural de una cooperativa de trabajo asociado en el sector salud, con el fin de comprender su realidad a partir de las concepciones de sus asociados. Este estudio se hizo desde una metodología cualitativa, a través de entrevistas a profundidad. Una vez analizados los datos se encontró que los asociados tienen conocimientos pobres acerca de los principios que rigen una cooperativa como la solidaridad y la participación, y piensan que estas asociaciones son un negocio que no ofrece a sus asociados beneficios; sin embargo, al no encontrar mejores opciones, los trabajadores asumen las condiciones laborales a los cuales se encuentran sometidos.

## ABSTRACT

The present research is focused to carry out a cultural analysis of an Associated Work Cooperative in the Health Sector with the purpose of understanding the reality of the cooperative derived from the comprehension of its associates. This study was done through a qualitative methodology using in-depth interviews. Once the data was analyzed it was found that the associates have poor knowledge about the principles that govern the cooperative such as solidarity and participation. Furthermore, they think that the cooperatives are a business that does not offer any type of benefit to their associates. Nevertheless, the workers being without options take on the labor conditions to which they are submitted.



### Palabras claves:

Cooperativismo, cultura organizacional, economía solidaria, sector salud

### Keywords:

Cooperativism, organizational culture, solidary economy, health sector

1. Correos electrónicos: [a.lahoz@hotmail.com](mailto:a.lahoz@hotmail.com), [diegovelez@hotmail.com](mailto:diegovelez@hotmail.com), [dagocheco@hotmail.com](mailto:dagocheco@hotmail.com)

## Introducción

Las ideas del cooperativismo originadas en Europa llegaron a Colombia en el marco de procesos económicos sociales y culturales que, a finales del siglo XX, desencadenaron en la apertura económica, el neoliberalismo y la globalización, lo que permitió el ingreso al país de bienes y servicios, además de formas de cultura y pensamiento de procedencia extranjera.

Las cooperativas rurales y agropecuarias se comienzan a desarrollar a partir de la mitad del siglo XX y en especial en la década de 1960, cuando el programa Alianza para el Progreso, impulsado por Estados Unidos y apoyado por todos los gobiernos del área latinoamericana, decide apoyar el cooperativismo agropecuario y rural (Uribe, 1994).

Las cooperativas aparecen en Colombia en 1931, a partir de la promulgación de la primera ley cooperativa, gracias a los esfuerzos de unos pioneros que logran interesar al gobierno para impulsar este tipo de organizaciones, con el fin de dar respuesta a los retos que estaba planteando la gran depresión de la década de 1930 entre los obreros de la incipiente industria colombiana. Estos impulsadores se apoyaban en las experiencias cooperativas que se estaban generando en los países europeos (Alemania, Francia, Países Bajos, Noruega, Suecia, Dinamarca) y en Norteamérica (Estados Unidos y Canadá). Las primeras experiencias colombianas fueron de carácter urbano y ya para mediados de la década de 1930 había cuatro cooperativas fundadas en el país (Uribe, 1994).

El artículo 4 de la Ley 79 de 1988 señala que: "Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente aportantes y gestores de la empresa.....". (Congreso de Colombia, 1988. p. 1). Simultaneidad de gestores y aportantes significa en la práctica que es esencial que el asociado aporte a la cooperativa no sólo trabajo –como en el trabajo asociado– sino capital social y sostenimiento; de ahí que los asociados, a través de su consejo de administración, deberán ceñirse a un presupuesto de ingresos, costos y gastos para calcular la dimensión de sus aportes.

El artículo 4 de la Ley 79 de 1988 señala además acerca de la empresa cooperativa: "Creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general" (Congreso de Colombia, 1988. p. 1).

Esta misma ley precisa el concepto "sin ánimo de lucro", al considerar textualmente que:

Se presume que una empresa no tiene ánimo de lucro cuando cumple con los siguientes requisitos:

1. Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y, en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.

2. Que destine sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados partes de los mismos en proporción al uso de los servicios o la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real (Congreso de Colombia, 1988. p. 2).

El establecimiento de la normatividad legal con relación al funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado generó un auge del proceso cooperativista. Sin embargo, entre los años 1998 y 1999 este sector atraviesa una gran crisis, especialmente las cooperativas de ahorro y crédito. En 1997 se inicia la crisis del sector cooperativo colombiano, que obliga a la liquidación de dos bancos cooperativos, Uconal y Bancoop, y a la indirecta conversión de Coopdesarrollo en sociedad anónima. Luego de las fusiones forzosas de Cupocrédito y Coopsibaté, y de recibir los activos y pasivos de Bancoop, Coopdesarrollo se transforma en el Banco Megabanco S. A.; Coopdesarrollo continúa siendo el principal accionista del banco, al mantener el control del mismo. De esta forma, no quedó ningún banco de naturaleza cooperativa ([www.portalcooperativo.coop/historia.htm](http://www.portalcooperativo.coop/historia.htm)).

Es así que por esta misma época, y mediante la ley 454 de 1998, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas (Dancoop), se transformó en el Departamento Administrativo de Ahorro Solidario (Dansocial), que lidera esos procesos en la actualidad (Cely & Pérez, 2008).

En los últimos años, el movimiento cooperativista y las apuestas por economías alternativas se han dado en el marco de lo que se conoce como economía solidaria. Según Moreno (2001), la economía solidaria es un conjunto de fuerzas sociales, identificadas por ideales solidarios y humanistas, que la habilitan para gestionar talento humano, recursos naturales, científicos, tecnológicos y financieros y, como resultado de esa gestión, para generar procesos de desarrollo integral y sostenible para el género humano en general y para cada comunidad o agrupación familiar en particular. En su conjunto, constituye un eje dinamizador de procesos sociales, culturales y políticos, para la construcción de una nueva civilización, capaz de construir la felicidad humana.

La economía solidaria se constituye en propuesta ética e ideológica (política) para generar procesos eficientes de creación de riqueza, aplicada a la satisfacción de las necesidades sociales, dentro de un concepto de desarrollo integral y sostenible. Esto implica un manejo adecuado de



los recursos, en un proceso integral y dinámico, dentro de un ámbito de relaciones solidarias y unívocas, aplicado a la producción de una ganancia o excedente socialmente necesario y que en ningún caso podrá destinarse a enriquecer a unos con el producto del trabajo de otros (Moreno, 2001).

Con la Ley 79 de 1988 se pretendió conformar un sistema de economía solidaria que recogiera a muchas organizaciones, asociaciones y grupos que realizaban actividades sociales y sin ánimo de lucro. El sistema de la economía solidaria se identifica entonces con tres tipos principales de organizaciones: las cooperativas, los fondos de empleados y las mutuales.



**Cooperativas especializadas:** aquellas que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama o actividad económica, social o cultural; sin embargo, estas podrán prestar otros servicios para los que estén destinadas siempre y cuando se contemplen dentro de sus estatutos, como trabajo asociado, ahorro y crédito, transporte, vivienda salud y vigilancia (Congreso de Colombia, 1988. p. 10).

**Cooperativas multiactivas:** aquellas que se organizan para atender varias necesidades, mediante la concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica, con las disposiciones que establece la legislación (Congreso de Colombia, 1988. p. 10).

**Cooperativas integrales:** aquellas que en desarrollo de su objeto social realizan dos o más actividades relacionadas y complementarias entre sí, de producción, distribución y consumo; además de prestar servicios, con base en las disposiciones que establece la legislación para tal fin (Congreso de Colombia 1988. p. 10).

Algunos tipos de cooperativas especializadas son las de ahorro y crédito, cuya función principal consiste en adelantar la actividad el ahorro y crédito exclusivamente con sus asociados. Se encuentran bajo el control y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

**Empresas solidarias de Salud (ESS):** son organizaciones asociativas de personas naturales o jurídicas, identificadas con las prácticas solidarias, cuyo objetivo es que sus integrantes y demás tengan acceso al sistema de salud, independientemente de su capacidad de pago a través de entidades mixtas, públicas o del Estado.

**Precooperativas:** son los grupos que se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas y que, por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa o técnica, no están en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativas; sus objetivos son formar social y económicamente a sus asociados; organizar la prestación de servicios y suministro de bienes dentro del espíritu solidario; desarrollar procesos de formación, capacitación y adiestramiento de sus miembros; así como adelantar de manera efectiva procesos evolutivos hacia la formación de la cooperativa plena. Son entidades eminentemente transitorias que deben evolucionar hacia una cooperativa plena en un plazo de cinco años prorrogable; pueden además ser promovidas por otras entidades, las cuales las asesoran en los aspectos técnico, administrativo y económico, e incluso pueden participar de su administración.

La Ley 454 de 1998, en su artículo 6, parágrafo segundo, afirma que las cooperativas tienen el carácter de organizaciones solidarias, cuya principal característica es ser asociativa y sin ánimo de lucro, ya que los trabajadores o los usuarios, según el caso, son de manera simultánea los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir de forma conjunta y eficiente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Así, y de conformidad con la Ley 79 de 1988, artículo 61, las cooperativas, en razón del desarrollo de sus actividades, podrán ser especializadas, multiactivas e integrales:

© FreeDigitalPhotos.net - Francesco Marino



Como ya se mencionó, un tipo de cooperativa es la cooperativa de trabajo asociado. Según la Asociación Colombiana de Cooperativas (Ascoop), las cooperativas de trabajo asociado son empresas constituidas por trabajadores con el fin de desarrollar en ellas su propio trabajo, vender al mercado productos o servicios y garantizarse a sí mismos una renta de trabajo. La Ley 79 de 1988 es la norma básica del trabajo asociado cooperativo y sus ordenamientos sustanciales, los cuales se encuentran actualmente vigentes (Cely & Pérez, 2008, p. 21).

Posteriormente, en los decretos 1233 y 468 de 1989 y 1990 respectivamente se ofrece la fundamentación necesaria para esta modalidad de trabajo.

Farné (2007), en un informe de la Universidad Externado de Colombia, subraya que para tipificar una cooperativa es necesario distinguir los siguientes conceptos:

- **Asociado:** es todo miembro de la cooperativa que de manera libre, consciente, voluntaria y responsable decide pertenecer a la misma, comprometiéndose a aportar su propio esfuerzo y ayudarse mutuamente con el resto de los miembros para satisfacer necesidades comunes.
- **Vínculo asociativo:** es el conjunto de relaciones institucionales que la cooperativa mantiene con sus asociados. Por su naturaleza, implica tomar parte, formar parte y tener parte en la cooperativa; aquí la participación integral es una pieza clave en la eficacia y eficiencia de los procesos de gestión y en el desarrollo cooperativo.
- **Acto cooperativo:** es el pactado entre la cooperativa y sus asociados de manera mutua, para el cumplimiento y la obtención de los fines institucionales. El trabajo asociado surge en Colombia en el año 1989, con la expedición de la Ley 79 de 1988; posteriormente, los decretos 1233 y 468 de 1989 y 1990 respectivamente le otorgan la fundamentación necesaria para esta modalidad de trabajo.

A pesar de las reglamentaciones en este sentido es posible encontrar cooperativas de trabajo asociado creadas sin el cumplimiento de las condiciones establecidas en las regulaciones, con lo que desdibujan la razón de ser de este tipo de organizaciones, que a través de buenas prácticas podrían convertirse en una opción alternativa frente a las prácticas y valores promovidos en las organizaciones capitalistas (Cortés, García & Valdés, 2010).

El aspecto organizacional cuenta con unas características culturales y comportamentales que hacen de la organización una realidad singular.

Cada organización posee su propia historia, patrones de comunicación y administración, sistemas y procedimientos, declaraciones de filosofía, manuales, historias y mitos, que configuran su cultura. Algunas presentan un ambiente de mucho dinamismo, otras tienen un entorno de tranquilidad. Algunas son afables y amistosas, otras dan la impresión de ser frías. La cultura se perpetúa, porque la organización tiende a atraer y conservar a individuos que parecen aceptar sus valores y creencias. Del mismo modo que la gente decide trasladarse o efectuar algún cambio dentro de la organización, también los empleados escogerán la cultura organizacional que prefieren como ambiente de trabajo.

Según García (2006), la cultura organizacional es un concepto que permite entender a la organización desde el punto de vista del comportamiento colectivo y en ese sentido lo que es y lo que pasa en la organización es producto de procesos de interacción que a través del tiempo se van configurando en patrones y consolidando una identidad colectiva; por ello, se puede entender a la organización como un conjunto de creencias y significados que se materializan en rutinas y comportamientos, que han cobrado sentido a través del tiempo y en un contexto particular.

Se podría entender así que estos significados han sido construidos en la interacción y a través del tiempo. De esta forma, la organización es el resultado de un orden social establecido que se va configurando en la medida en que algunos actores en particular tienen mayor influencia y en este proceso de interacción ciertos significados se van imponiendo hasta el punto en que a través del tiempo se van naturalizando y haciendo parte de la realidad de la organización.

Alvesson y Deetz (2002), citados por García (2006), señalan que la cultura en la organización es un proceso político en el que diversos grupos se disputan el control de los significados y son los grupos que cuentan con mayor capital económico y cultural los que tienen más posibilidades de influir en el establecimiento de un orden en cuanto a formas de pensar y actuar.

Por ello, y de acuerdo con estos autores, la cultura es un instrumento gerencial de control que busca dirigir y encaminar los comportamientos de los trabajadores hacia la misión y la visión, por ejemplo, cuando los nuevos miembros en una organización son capacitados con inducciones y entrenamientos de manera formal y a través de la interacción con compañeros y jefes.

En este trabajo se pretende realizar un acercamiento a la cultura organizacional de una cooperativa, con el fin de comprender cómo los principios cooperativos como la solidaridad, la autogestión, la autonomía y la participación democrática son vivenciados por los trabajadores.

## Metodología

Dado que esta investigación busca indagar sobre cuáles son los significados construidos por los trabajadores en torno al modelo del cooperativismo en una cooperativa de trabajo asociado, se consideró pertinente emprender una investigación de orden cualitativo interpretativo, pues este método facilita la comprensión mediante la lectura e interpretación de los discursos construidos por los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. La investigación cualitativa se considera a su vez pertinente porque permite descripciones minuciosas de eventos, situaciones, interacciones, personas y comportamientos observados (Bonilla & Rodríguez, 1997).

Esta estrategia se fundamenta en métodos de

recolección de datos no estandarizados, los cuales se obtienen de las emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos de los participantes. Así mismo, resultan de las interacciones entre las personas, los grupos y las colectividades. El investigador debe abordar cuestiones generales y abiertas; obtener los datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe y analiza y convierte en argumentos; conducir la indagación de una manera subjetiva y reconocer sus tendencias personales, ya que lo que interesa en este caso son las vivencias de los participantes, establecer cómo fueron sentidas y experimentadas (Todd, Nerlich & McKeown, citados por Hernández, 2006).

## Instrumentos

### Entrevista a profundidad

Como instrumento, la entrevista permite obtener determinadas conclusiones sobre lo que se está investigando. Se trata de una conversación entre dos personas o más, en la que una es el entrevistador y la otra u otros son los entrevistados. De acuerdo con un esquema establecido dialogan sobre un tema de interés que tiene un propósito determinado. Puede realizarse en una o varias sesiones, con una misma persona, a partir de una pregunta generadora, la cual sirve de base para profundizar posteriormente (Ballén, 2002, p. 75, citado por Bonilla & Rodríguez, 2000).

A través de esta estrategia se comprenden las representaciones que hacen los sujetos respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, con énfasis en el aprendizaje de acontecimientos que no se pueden observar de manera directa. La entrevista permite conocer y percibir lo que quiere decir el entrevistado, dado que al generar una conversación y crear un ambiente adecuado la persona puede expresarse, lo que permite obtener narraciones de acontecimientos pasados y presentes y acceder a las prácticas que los trabajadores ejercen.

## Población

La población que hizo parte de esta investigación fue escogida entre los asociados de una cooperativa de trabajo asociado, cuyo objeto social, de conformidad con los estatutos, es la prestar servicios a terceros, prestar servicios de *Outsourcing* de recursos humanos, contribuir al ejercicio de la democracia y la participación, velar por el desarrollo y la prosperidad económica, fomentar las fuentes de trabajo, crear y organizar programas de capacitación para sus asociados. Esta cooperativa en la actualidad presta sus servicios a un hospital de la ciudad de Bogotá.



La muestra se escogió según el criterio de conveniencia y sobre la base de que la muestra tenía como requisito indispensable llevar por lo menos un año de antigüedad en la cooperativa.

Se realizaron entrevistas a cuatro asociados: una auxiliar de enfermería de 52 años de edad, vinculada al sector cooperativo desde hace aproximadamente 12 años; una fisioterapeuta de aproximadamente 41 años, con vinculación al sector cooperativo desde hace aproximadamente 6 años;

una gestora de servicios (parte administrativa de la cooperativa), con vinculación de aproximadamente cinco años, quien se encarga de servir de medio de comunicación entre los asociados de las diferentes entidades y la cooperativa. Y por último una coordinadora de gestión, cuya función principal es coordinar la parte administrativa de los asociados a la cooperativa y servir de contacto ante las instituciones donde los asociados prestan sus servicios.

## Resultados

Una vez realizadas las entrevistas a profundidad, categorizadas y trianguladas en matrices de sentido, a continuación se presentan las categorías y subcategorías que emergieron de los patrones discursivos. Las categorías identificadas fueron: sector salud, cooperativismo enmascarado, concepción de cooperativa y compensación y beneficios.

### Sector salud

Esta categoría da cuenta de la realidad laboral predominante en el sector de la salud, que ha llevado a la imposición de la figura de las cooperativas de trabajo asociado como modalidad de contratación, que precarizan las condiciones de vida de los trabajadores y los deja sin opciones. Esta categoría se analiza a través de las siguientes subcategorías:

En la subcategoría denominada Vinculación por cooperativas se observa que la cooperativa es vista por sus asociados como un intermediario que los contrata y esto, según ellos, se convierte en un negocio para manejar el dinero de los asociados, con lo que se evita la contratación directa de personal que genera altos costos laborales:

*“Claro, si porque eso es como si lo contrata a uno una empresa, ellos contratan a unos y es como ellos quieren porque es para el negocio del gerente y de la cooperativa para manejarle la plata a uno”.*

En la actualidad, la vinculación laboral en el sector salud se da de manera obligatoria a través de las cooperativas de trabajo asociado, así que quien desee emplearse necesariamente estará sometido a las condiciones impuestas en el mercado.

Para los hospitales, el contrato de los servicios de una cooperativa de trabajo asociado le facilita la administración del recurso humano. Por ejemplo, el uso de esta modalidad de trabajo permite vincular o desvincular a las personas sin preocuparse por la duración del contrato, el cual se puede prolongar de manera indefinida.

Los trabajadores manifiestan la necesidad de la vinculación laboral sin importar las condiciones; aceptan la oferta laboral a sabiendas de que están en desventaja frente a los empleados contratados directamente por la institución hospitalaria:

*“(...) te puedo decir que la mayoría de gente dice que acepta, que esté convencido de lo que está aceptando no creo, pues ya la gente dice, de tener trabajo a no tener prefiero tener esto, digamos que no son las mejores condiciones pero prefiero tenerlo”*

*“Hacen lo que quieren con los empleados porque existe la posibilidad de flexibilizar la ley laboral y se puede manejar libremente el salario”.*

Existe la percepción de sentirse desprotegido bajo esta modalidad de contratación y por esta razón los trabajadores sueñan con la posibilidad de tener una vinculación laboral directa con la institución, porque tendrían mejores condiciones laborales. Sin embargo, es claro para ellos que esta opción en el sector salud no es viable.

*“(...), porque inclusive cuando la clínica por equis o ye motivo decide sacarlo a uno, ellos no lo van a proteger a uno”.*

El futuro se percibe incierto. Bajo esta forma de contratación, los entrevistados no tienen una visión clara de futuro. Sienten que el nuevo sistema está siendo agresivo, dado que han perdido la estabilidad laboral. Y esta inestabilidad promueve pensamientos individualistas en la medida en que los compañeros terminan siendo su competencia directa en el proceso de asegurar un trabajo, lo que contrasta con principios cooperativistas como la solidaridad.

En la subcategoría Prestación de servicios a cooperativas se evidencia que antes de la vinculación por cooperativa, predominaban en el sector salud los contratos por prestación de servicios, los cuales carecían también de prestaciones sociales y otras garantías, pero al pasar al modelo de asociación





a través de las cooperativas de trabajo asociado, la apreciación tiende a cambiar porque los trabajadores notan una leve mejoría en las nuevas condiciones pactadas. Los contratos de prestación de servicios podían ser por mínimos períodos de tiempo, lo cual aumentaba para ellos la sensación de ausencia de beneficios, es decir, la sensación de incertidumbre era mayor.

*“No porque después de la ley 100 empezaron primero a hacer contratos por prestación de servicios, la mayoría de personas trabajábamos con contrato de prestación de servicios”.*

*“Por prestación de servicios, luego nos pasaron a cooperativas, hace aproximadamente un año”.*

*“Eran contratos de 15, 20 o 30 días, no teníamos cesantías, tú salías con las manos cruzadas en esto porque simplemente te pagaban integral, o sea, te pagaban lo neto. Te pagaban \$1.700.000 y recibías esa plata, pero tú pagabas salud y la pensión, pero no tenías nada más, ni garantías de cesantías, primas, nada”.*

Aún así, los trabajadores encuentran que al cambiar de modelo, aunque mejoran algunas condiciones laborales, no se cumplen sus expectativas porque estos cambios aparentemente se dan con el fin de manipular las compensaciones, dado que en las cooperativas de trabajo asociado se pueden flexibilizar algunos elementos relacionados con la compensación salarial del trabajador. Las cooperativas de trabajo asociado han sido reglamentadas en el Decreto 468 de 1990, espe-

cialmente en cuanto a que no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, sino que sus relaciones de trabajo asociado se regulan mediante los regímenes de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones. En ese sentido, en lo que se refiere a las compensaciones salariales, se pueden establecer compensaciones fijas y mixtas, o se remunera una parte en bonos y esto hace que se disminuyan, por ejemplo, las bases de aportes a la seguridad social.

En la subcategoría Cooperativa por especialidades se observa que los asociados están agrupados por especialidades. En apariencia, esto garantiza, en el caso de las instituciones hospitalarias, que se cuente con profesionales idóneos, que permiten ofrecer experiencia para atender la demanda de un servicio médico que compromete la vida de las personas. De igual manera, esta forma de agrupación facilita la administración de las compensaciones y en general de toda la cooperativa. Lo anterior actúa en concordancia con lo establecido en la Ley 79 de 1988, que en su artículo 62 define que “serán cooperativas especializadas las que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica social o cultural”.

*“Las cooperativas están ubicadas por especialidades también, por lo menos hay unas cooperativas sólo de anestesiólogos”.*

*“Digamos que es más por tema de profesiones, porque finalmente yo puedo tener una sola cooperativa que agrupe a todas las personas, a los médicos, a las fisioterapeutas. El grupo médico se asoció, hizo una cooperativa, el grupo de las enfermeras se asoció e hizo otra cooperativa y cobijó a las auxiliares o las fisioterapeutas, las terapeutas de lenguaje, las de terapias respiratorias y las terapeutas físicas hicieron otra cooperativa”.*

*“(...) el caso de la salud tiene una normatividad muy especial aprobada por el Ministerio de Protección Social, imagínate que una enfermera o médica suministra atención y tiene en sus manos la responsabilidad de la vida de un paciente, entonces ellos están obligados a trabajar en diferentes entidades por turnos, tienen una responsabilidad con ese paciente si se llega a morir porque lo medicaron mal, se durmieron, se les olvidó, hay una muerte, hay una responsabilidad en ese sentido, y es un personal idóneo que tiene que cumplir unos protocolos de salud, entonces el personal médico no puede estar en una cooperativa de trabajo asociado cualquiera”.*

## Cooperativismo Enmascarado

En esta categoría se evidencia que probablemente la cooperativa no está generando los espacios de formación y participación de los asociados en las decisiones que se toman, no existe el empoderamiento que permita a los miembros sentirse dueños de la empresa y por ende responsables de su desarrollo.

En la subcategoría No hay participación, uno solo es un trabajador se refleja el desinterés de las personas por participar en las actividades de la cooperativa, probablemente porque desconocen la dinámica y los roles que un asociado debería asumir como dueño de la cooperativa y porque no se les da espacio para la participación:

*“En la mayoría de las cooperativas uno no forma parte de la parte administrativa de la cooperativa, ni de nada, uno más bien forma parte de la parte trabajadora no más”.*

*“No, porque la mayoría de las personas por lo menos en la clínica, digamos las auxiliares, que haya ahora unas 10, ninguna forma parte de la directiva de la cooperativa”.*

*“No te digo que eso es un negocio, ellos manejan la cooperativa, manejan la gente pero no hay una junta directiva que uno sepa, así fulana es de la junta directiva”.*

*“No, yo nunca he ido a una asamblea de la cooperativa, sí hay, supongo que se han hecho reuniones”.*

*“Si estamos solo afiliados, ellos hacen reuniones, supongo, asambleas y todo, pero la verdad nosotros no vamos”.*

En la subcategoría Cambios de cooperativa de manera unilateral se evidencia que los asociados sienten que su cooperativa se debería preocupar por la estabilidad laboral de sus asociados. Sin embargo, no hacen nada para garantizar la estabilidad del empleado, más bien se propende por llevar a cabo cambios de cooperativas de manera indiscriminada, pues se basan en la idea de que el cambio será mejor. Estos cambios de cooperativa se dan sin contar con la aprobación del asociado, lo que aumenta su desconfianza y el sentimiento de pérdida de beneficios legales, como la posibilidad de tener un descanso anual, por ejemplo.

*“...porque aquí tampoco tenemos vacaciones, o sea, si seguimos con la continuidad de las cooperativas las tendrías al año, pero como hemos cambiado tanto, no hemos podido tener unas vacaciones, pero según lo que tengo entendido, ahora las cooperativas van a estar cada seis meses precisa-*

*mente para eso, ya no va a haber una cooperativa anual porque tendríamos vacaciones, no, ahora cada seis meses se va a cambiar de cooperativa”.*

En la subcategoría Vínculo débil, los asociados manifiestan que no existen relaciones directas con su cooperativa, únicamente hay líderes por profesiones para tratar temas administrativos y disciplinarios. De esta manera, se evidencian unas prácticas que contradicen afirmaciones como que “las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones”.

*“(...) uno se afilia a ellos y ellos ponen allá, como que un coordinador y una secretaria, que es la que está pendiente de que si uno necesita, lo que uno necesite, alguna queja, alguna inquietud que uno tenga”.*

*“Ellos...tienen una oficina en la clínica”.*

*“(...) es que llega una persona, un gerente, es que ni al gerente ni siquiera lo conoce uno, yo no conozco al gerente de esta cooperativa, conozco la secretaria, que es la que se encarga de organizar eso y en la otra cooperativa anteriormente hacia lo mismo”.*

También refieren los asociados en la subcategoría No hay transparencia, que se desconoce cómo se administra el dinero que ingresa o sale de la cooperativa. Los asociados manifiestan no saber qué se hace con los ahorros depositados en la cooperativa durante el ejercicio anual, lo que evidencia la falta de conocimiento acerca del manejo de los aportes que hacen a la cooperativa en su calidad de aportantes y gestores de la empresa.

*“...ellos no dan cuenta, ni de la plata que entra, ni de la que sale”.*

De otro lado, los asociados perciben incumplimiento por parte de la cooperativa en el momento que desean retirar los dineros depositados y se han visto enfrentados a procesos jurídicos para obtener las utilidades.

*“Bueno, las cooperativas son buenas porque uno piensa que uno va a crecer, si, que se van a asociar más personas, que los ingresos van a aumentar, que el ahorro que uno está haciendo mensualmente se va a coger para... mejorar la empresa, para engrandecerla, pero uno ve que no se dan esas cosas, uno hace el ahorro mensual, pero de allí hasta cuando uno se las retire de la cooperativa es un lío para que se lo entreguen..”*



*“Los ahorros no se han visto”.*

*“A eso voy, trabajan la plata de uno y después no tienen cómo responder. A nosotros nos dan un recibo mes a mes que nos dice \$30.000 tanto, \$7.000 siete mil ARP tanto... el aporte anual tanto, listo te llega el valor, al final que se acaba la cooperativa, tú sacas tus cuentas de cuánto es la compensación y sumas y eso es lo que te tienen que dar, porque los aportes no los tienen que dar porque nosotros pagamos 8% y ellas el resto, pero hay una parte que se queda”.*

Se refleja entonces una falta de conocimiento por parte del asociado respecto a la retribución que recibe por sus servicios.

En la subcategoría Ausencia de control revelan que existe ausencia de organismos regulatorios que protejan los derechos de los asociados ante el incumplimiento de las cooperativas, a pesar de que existe un órgano regulatorio llamado Superintendencia de Economía Solidaria y unas juntas de vigilancia al interior de las cooperativas de trabajo asociado.

La excesiva burocracia existente en las entidades del Estado hace que las personas desistan de cualquier reclamación, con lo que permiten que sus derechos se vean vulnerados.

*“Adicionalmente no se regula totalmente, porque*

*la Superintendencia de Sociedades cómo va a regular o cómo va a estar pendiente de la infinidad de cooperativas que hay”.*

En la subcategoría Incoherencia principios cooperativos versus realidad, y como síntesis de esta categoría, se evidencia una discrepancia entre la realidad que viven los asociados y los principios que según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) enmarcan las actividades en las cooperativas de trabajo asociado: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas e interés por la comunidad.

Se observa una estructura organizativa que deja de lado lo asociativo y se convierte en una máscara, en tanto las acciones autogestionarias y participativas del modelo son reemplazadas por un modelo tradicional jerárquico en el que las acciones de los trabajadores son dirigidas y administradas por un grupo directivo sin involucrar a los trabajadores. En este sentido, cooperativas de trabajo asociado como la de este estudio van en contravía de los principios mencionados y actúan sin tener presente el fin para el que fueron creadas:

*“(...) son unos cursos de capacitación, yo no sé para qué, sólo para tener conocimiento de una cooperativa porque en sí no se lleva a la práctica nada”.*

## *Concepción de cooperativa*



En la subcategoría Cooperativa como negocio se ve cómo los asociados perciben que las cooperativas se conforman únicamente como un negocio que beneficia a quienes hacen parte de las directivas. Al revisar la normatividad legal, se encuentra que se permite a las cooperativas de trabajo asociado algunas flexibilidades relacionadas con la seguridad social y el régimen de impuestos, que se traduce en términos prácticos en la disminución de costos laborales y en el detrimento de las condiciones laborales de los asociados.

*“No, ese es un negocio, el que está en la cooperativa tiene su negocio. ¿Para donde va esa cuota administrativa? Para la cooperativa, y si somos 500 o 600 usuarios, imagínate cuánto no están ganándose ellos”.*

*“(...) la gente llegó a decir que la cooperativa es muy buen negocio para montar. Imagínese que acá empezaron como seis o siete cooperativas, con esto nos damos cuenta que la cooperativa es muy buen negocio”.*

La percepción es que la cooperativa de trabajo asociado es una administradora de salarios. Aparentemente se convierten en parte de una cadena productiva y la concepción de cooperativa está muy lejos de lo que se supone debería ser una organización ubicada en el sector solidario. La institución hospitalaria hace de la cooperativa un medio para vincular a las personas.

*“Ellos por lo menos hacen una contratación, la empresa con la cooperativa, para que maneje los recursos de uno como trabajador”.*

*“...pues que esta cooperativa, pues es más bien, la que le maneja a uno el sueldo. Si, el salario que contratan con la empresa”.*

*“(...) es la cooperativa la que maneja la parte de la plata y ni eso porque la cooperativa no maneja la plata, la clínica le gira a la cooperativa y la cooperativa se encarga de desembolsarla dependiendo de las horas de las agendas programadas con el servicio”.*

## Compensación y beneficios

En esta categoría se observa que los asociados no ven reflejado en los pagos el incremento de sus turnos de trabajo, porque estos son cancelados mediante bonos, pese a que ellos esperan que aumente su flujo de efectivo. Estos bonos no hacen parte de la compensación, por lo tanto, no hacen parte de base para aportes a la seguridad social, lo cual afecta el cálculo salarial para una pensión en el futuro.

En cuanto a la subcategoría Descuentos excesivos, el sentir de la población entrevistada es que los descuentos realizados por parte de la cooperativa son excesivos y además no encuentran una explicación coherente en los recibos de pago.

*“En todos los gastos que nos descontaban, en salud, pensión y administración, nos descontaban casi trescientos y pico mil pesos del salario, yo no me acuerdo, pero sé que nos descontaban casi \$400.000”.*

*“Nuestro sueldo no da como para tanto, pero por ejemplo los especialistas, los médicos internistas, realmente sí se ven muy afectados; claro, a ellos les pagaban antes con unos bonos, el sueldo no da, eran unos descuentos exagerados, eran casi de \$700.000”.*

De la misma manera, en la subcategoría Gastos de operación y aporte de los asociados no existe claridad para los asociados y es posible que desconozcan que al asociarse a una cooperativa se le crea una cuenta individual al asociado y con sus aportes participa de las ganancias y de las pérdidas al final del ejercicio anual. Así mismo, los aportes hacen parte del dinero que la cooperativa utiliza para sus gastos de operación; por esta razón, no puede retribuirse 100% al asociado. Este porcentaje del aporte es determinado por los estatutos de la cooperativa.

El malestar que sienten los asociados en cuanto al establecimiento de los aportes sociales en la cooperativa, se deriva del desconocimiento. En

ese sentido, es importante mencionar lo estipulado en el Capítulo V de la Ley 79 de 1988:

Artículo 46.- “El patrimonio de las cooperativas estará constituido por los aportes sociales individuales y los amortizados, los fondos y reservas de carácter permanente y las donaciones o auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial”

Artículo 47.- “Los aportes sociales ordinarios o extraordinarios que hagan los asociados pueden ser satisfechos en dinero, en especie o trabajo convencionalmente avaluados”.

Artículo 50.- “Ninguna persona natural podrá tener más de un diez por ciento (10%) de los aportes sociales de una cooperativa y ninguna persona jurídica más del cuarenta y nueve por ciento de los mismos”.

Artículo 52.- “Las cooperativas podrán establecer en sus estatutos, la amortización parcial o total de los aportes sociales hechos por los asociados, mediante la constitución de un fondo especial cuyos recursos provendrán del remanente a que se refiere el numeral 4o. del artículo 54 de la presente ley. En este caso la amortización se hará en igualdad de condiciones para los asociados”.

Artículo 54.- “Si del ejercicio resultaren excedentes, éstos se aplicarán de la siguiente forma: un veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales; un veinte por ciento (20%) como mínimo para el Fondo de Educación y un diez por ciento (10%) mínimo para un Fondo de Solidaridad.

El remanente podrá aplicarse, todo o parte, según lo determinen los estatutos o la asamblea general, de la siguiente forma:

1. Destinarlo a la revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones de su valor real.
2. Destinarlo a servicios comunes y seguridad social.
3. Retornarlo a los asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.

4. Destinarlo a un fondo para amortización de aportes de los asociados”.

Artículo 55.- “No obstante lo previsto en el artículo anterior, el excedente de las cooperativas se aplicará en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores”.

De otra parte, en la subcategoría Ausencia de beneficios, los entrevistados sienten que su cooperativa no va más allá de cancelar un salario por los servicios prestados, sugieren que son trabajadores y que no ven en la cooperativa de trabajo asociado una entidad que se preocupe por la satisfacción de necesidades comunes en un marco de equidad y solidaridad. La apreciación es que sólo se perciben los beneficios de ley, por ejemplo, la caja de compensación, que ahora es obligatoria y algunos convenios con entidades para obtener beneficios en la adquisición de bienes y servicios.

*“Ya se sabe que uno está afiliado a una cooperativa, es como hacer parte de una empresa. Hasta el momento en que la empresa decida si tenerlo a uno como trabajador, porque ellos no le solucionan a uno ningún problema”.*

*“Tenemos subsidio familiar, eso si hay subsidio, para subsidio escolar, la caja de compensación”.*

*“Ellos nos dan solo lo de salud y pensión y lo de la caja de compensación y no más. La ARP, todo lo que es de ley, lo que es obligatorio”.*

Con respecto a la subcategoría Capacitaciones insuficientes y desconocimiento del cooperativismo, la ley promulga que toda persona que se vincule a una cooperativa debe recibir a su ingreso capacitación sobre cooperativismo y adicionalmente las cooperativas están obligadas a impartir formación permanente en todo lo relacionado con principios, métodos y características del cooperativismo, así como también que sus administradores deben ser personas capacitadas en gestión empresarial.

En la realidad, aparentemente todo el conocimiento está en manos de las personas que hacen parte de la administración de la cooperativa, es factible que la falta de conocimiento de los asociados sobre los principios cooperativos y sus deberes como asociados genere desinterés por la participación en las actividades y en las decisiones que se toman en la asociación.

Las personas esperan todo el tiempo que la información llegue a ellos y no se preocupan por interiorizar los estatutos que los cobijan como asociados a una cooperativa.

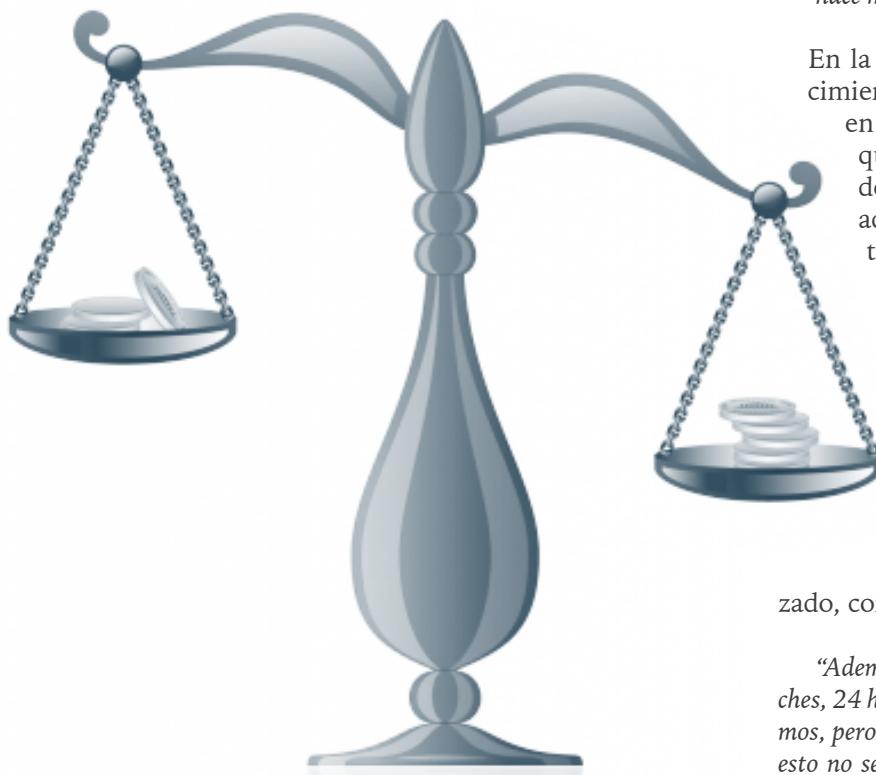
En este caso, los asociados manifiestan que al ingresar en la cooperativa no recibieron la capacitación mínima que se requiere para vincularse.

*“No, ninguna, porque ellos nos están exigiendo que tengamos el curso de cooperativismo que lo hicimos hace cuatro años y la verdad no tenemos ni siquiera el certificado, porque eso lo hicimos hace muchos años”.*

En la subcategoría Carga excesiva sin reconocimiento se observa que una práctica común en los trabajadores del sistema de salud es que éstos se vinculan a diferentes entidades para tratar de aumentar sus ingresos, además se le podría sumar que cumplen turnos de trabajo excesivos, ya sea por necesidades del servicio o por picos epidemiológicos. Por esto, los entrevistados manifiestan excesiva carga de trabajo y como consecuencia de ello un cansancio físico constante que no está siendo recompensado ni siquiera económica.

Es probable que sus compensaciones actuales no retribuyan de la mejor manera el aporte de trabajo realizado, con base en los resultados del mismo.

*“Además en esta carrera los fines de semana, las noches, 24 horas, no tenemos descanso, aunque sí descansamos, pero es el domingo, el sábado hay que cubrir porque esto no se puede cerrar como una miscelánea y me voy. Aquí nos toca el sábado, el domingo y si nos toca festivo, seguimos, no nos pagan un recargo, no nos pagan un festivo, un día de compensación, no lo hay”.*



De igual forma, en la subcategoría Flexibilización salarial el rasgo fundamental del trabajo asociado está en gozar del privilegio de no estar sujetos a la legislación laboral ordinaria o al Código Sustantivo de Trabajo. Sin embargo, esta característica no exonera de cumplir con todas las obligaciones en lo referente a la seguridad social determinadas por la legislación colombiana y de tener un sistema de compensación adecuado y ajustado a los estatutos establecidos.

Existe cierta manipulación de la compensación salarial para obtener una reducción de los costos laborales, sin tener en cuenta que esta práctica afecta las condiciones de vida del asociado, dado que las compensaciones mixtas generan una disminución en las bases para hacer aportes a la seguridad social, que en últimas estaría afectando el derecho a una pensión digna en el futuro.

La forma como pacten las compensaciones también baja el costo de administración que se hace a la entidad que contrata la cooperativa.

*“Básicamente el tema de las cooperativas en papel se ve muy bonito, las cooperativas no se*

*rigen por la ley laboral pero todas tienen sus estatutos, es decir, tienen que tener su estatuto de compensación, tienen que tener su estatuto de seguridad social, tienen que tener su estatuto de trabajo”.*

Por último, en la subcategoría Préstamos se puede ver que los préstamos en dinero están sujetos a los ahorros y se pueden financiar hasta 24 meses con un interés muy bajo.

*“... tenemos derechos a préstamos si tú quieres con la empresa”.*

*“Pues de pronto con los bancos y con la cooperativa; yo creo que depende de lo que vayas a solicitar, lo que te van a prestar y lo que tú ganas, y de lo que ahorras porque es con base en el ahorro que tienes con ellos que te prestan; si quieres un millón de pesos te lo descuentan de nómina dependiendo si lo quieres refinanciar a 24 meses y el interés es muy bajito según ellos porque la verdad uno no ha tenido la opción de tener esto porque según ellos es muy barato y muy bajo el interés”.*

## Discusión

El cooperativismo hace referencia a la asociación sistematizada, es decir, a un conjunto de reglas, principios y procedimientos mediante los cuales se pretende lograr la satisfacción de necesidades de amplios grupos humanos, al organizar su economía y sus relaciones sociales sobre la base de estricta cooperación.

En este modelo se encuentran inmersas las cooperativas de trabajo asociado, que en Colombia fueron enmarcadas en los decretos 1233 y 468 de 1989 y 1990 respectivamente, para fundamentar la norma básica del trabajo asociado y sus ordenamientos sustanciales, los cuales se encuentran vigentes (Cely, 2008, p. 21).

Al revisar la reglamentación, se puede ver que en toda cooperativa de trabajo asociado existe una asamblea general, que es el órgano máximo de administración. Adicionalmente, cuentan con un consejo de administración, que es el órgano permanente de administración, subordinado a las directrices y políticas de la asamblea general y elegido por ésta. Existe también la figura de un gerente general, que es el representante legal de la cooperativa y ejecutor de las decisiones de la asamblea general y del consejo de administración. Así mismo, en esta estructura aparece un revisor fiscal y un comité de educación, quienes actúan como asesores. Sin embargo, a pesar de esta reglamentación, en el caso revisado se aprecia que no existe participación activa en la admini-

nistración, ni en juntas directivas o asambleas por parte de los asociados.

Igualmente, en el modelo cooperativo existen unos principios que constituyen las pautas por medio de las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores, uno de ellos es “Acceso libre y afiliación voluntaria: ingresar en la misma por decisión personal, ya que se trata de entidades abiertas, prohibiéndose la discriminación fundada en razones de política, religión, sexo, nacionalidad” ([www.portalcooperativo.coop/historia.htm](http://www.portalcooperativo.coop/historia.htm)).

Sin embargo, en esta investigación se aprecia que los asociados se han visto obligados a vincularse y a desvincularse de las cooperativas de manera unilateral, con lo que de manera deliberada faltan a las normas establecidas en la reglamentación vigente.

El Decreto 468 de 1990, en su artículo 11, establece las características de las compensaciones y los criterios que se deben tener en cuenta para fijarlos, los cuales deben estar de acuerdo con la labor desempeñada; ser presupuestada de forma adecuada, técnica y justificada; buscar retribuir de la mejor manera posible el aporte de trabajo, con base en los resultados del mismo, sin constituir salario. Las compensaciones se deben establecer teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado. El artículo 12 del mismo decre-



to dispone que el régimen de compensaciones por el trabajo aportado establece las modalidades, los montos y la periodicidad en que será entregada la compensación y los demás reconocimientos económicos que se convengan, por descansos de trabajo o por cualquier otra causa relacionada con la vinculación al trabajo o los que pueden llegar a consagrarse por razón de retiro del mismo.

En el mismo decreto, el artículo 13 consagra que “si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que no se cumplirán los presupuestos y se occasionará una pérdida, ésta se podrá evitar reintegrando a todos los trabajadores asociados parte de sus compensaciones para cubrir el déficit que se presenta y en proporción al monto de las que cada uno hubiere recibido durante el ejercicio económico respectivo. El estatuto determinará la entidad competente que tenga la facultad de decidir sobre tal procedimiento”.

“El reintegro de parte de las compensaciones podrá causarse como obligación a cargo del asociado y cancelarse con las compensaciones a recibir en el ejercicio económico siguiente, sin perjuicio de poder establecer la cooperativa una provisión o reserva técnica destinada a cubrir los eventuales resultados deficitarios” (Decreto 468 de 1990).

“Si se produce el déficit como consecuencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito, o ajenos a la voluntad y autogestión de los trabajadores, se causará la pérdida y por lo tanto se efectuará la reserva de protección de aportes o estos de conformidad con la ley (Decreto 468 de 1990)”.

A pesar de la anterior normatividad, la cooperativa es vista como un negocio en el que las juntas directivas y las empresas clientes obtienen beneficios económicos, pues reducen costos laborales al flexibilizar las compensaciones salariales, en razón a que las cooperativas no están regidas por las regulaciones que establece el Código Sustantivo del Trabajo, sino que sus relaciones de trabajo se regulan mediante los régimen de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones especiales para las cooperativas de trabajo asociado. Los aportantes sienten que estas cooperativas, a pesar de que son organismos que fueron creados para que sus vinculados consiguieran objetivos comunes, se han convertido en una forma de intermediación laboral enmascarada bajo la figura de cooperativa, lo que aumenta en sus asociados la sensación de un futuro personal y familiar incierto, dado que sus condiciones laborales se tornan difusas, sobre todo en lo relacionado con el futuro económico.

Existe un desconocimiento de los asociados respecto a la normatividad que los respalda. Por ejemplo, en la parte de las remuneraciones por su trabajo, cuando sienten que sus compensaciones no son claras y que al final del ejercicio anual sus ingresos no compensan el esfuerzo realizado, perciben con todo rigor que no son dueños de la empresa y que simplemente son objetos de una figura de intermediación laboral ante la institución hospitalaria, que tiene como fin administrar los salarios y permitir que exista una forma de contratación laboral que no responde a unas condiciones dignas.

Respecto al retorno de excedentes promulgado en el artículo 14 del mismo decreto, se establece que en las cooperativas de trabajo asociado el excedente del ejercicio económico, en el evento en que éste se produzca, se destinará conforme lo establece y faculta la Ley 79 de 1988, y si la asamblea así lo determina, como retorno a los asociados de acuerdo con la participación en el trabajo, este se efectuará como un complemento de las compensaciones otorgadas y con los criterios adoptados por la ley para la fijación de las mismas.

Sin embargo, se evidencia que no existe transparencia en el retorno de los dineros que los asociados aportan a la cooperativa, es decir, de nuevo se vulnera otro de los principios del modelo: “Retorno de excedentes: los excedentes serán devueltos en proporción a las operaciones que cada asociado haya realizado”, es decir, no existe claridad respecto a la forma como será aplicada la regulación en cuanto a la devolución de los aportes que han efectuado a la cooperativa.

Respecto a la participación en la administración perciben que no son tenidos en cuenta en la toma de decisiones, como propietarios de la cooperativa, y que no se establecen los vínculos que deberían darse en el modelo asociado, con lo

que se infringe lo preceptuado en el segundo principio cooperativo, el cual establece: “Gobierno democrático: las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan



activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, sea cual fuere el capital aportado por el asociado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto). Existiendo entre los interesados igualdad de derechos y obligaciones, no existe subordinación jurídica, técnica ni económica. Podemos decir que las cooperativas son asociaciones de personas y no de capitales" ([www.portalcooperativo.coop/historia.htm](http://www.portalcooperativo.coop/historia.htm)).

En la misma línea, se evidencia que los asociados no cuentan con la capacitación y formación que se requiere para ser parte de una cooperativa de trabajo asociado, con lo que se desvirtúa de nuevo otro de los principios cooperativos que reza: "fomento de educación: a través de este principio las cooperativas brindan educación y capacitación a sus asociados, representantes elegidos, administradores y empleados de manera que puedan constituir al desarrollo de las mismas".

Con lo anterior, se hace patente que existen relaciones incoherentes entre los principios cooperativos y las realidades construidas y vividas por las personas que se vinculan a las cooperativas en el sector salud en la actualidad. Además, los asociados perciben que existe un control laxo por parte de las entidades regulatorias. Sin embargo, los trabajadores ante estas realidades se resignan y paulatinamente las ven como naturales.

Según García (2006), en el contexto del trabajo contemporáneo los trabajadores terminan adap-

tándose y alineándose a modelos organizacionales encaminados a conseguir los objetivos de la empresa, aún cuando sus derechos a un trabajo digno sean vulnerados. En el caso del sector de la salud, la construcción de una nueva cultura laboral caracterizada por la precarización de las condiciones laborales se da en medio de un escenario en el que los trabajadores no tienen opciones y por lo tanto deben resignarse y aceptar las condiciones impuestas.

Con el tiempo, la cultura de una organización llega a ser interiorizada por los empleados, la cultura se perpetúa entonces porque la organización tiende a atraer y conservar a individuos que parecen aceptar sus valores y creencias. Del mismo modo que la gente decide trasladarse o realizar algún cambio dentro de la organización, también los empleados escogerán la cultura organizacional que prefieren como ambiente de trabajo, sin embargo, los trabajadores de la salud al parecer no tienen opción de elegir, puesto que este tipo de contrataciones que precarizan las condiciones laborales están generalizadas en el sector.

En ese sentido, en las organizaciones del sector salud como la analizada en este caso, se empieza a naturalizar un orden social que legitima la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores para asegurar sostenibilidad económica; paradójicamente esta precarización se da a través de la incorporación de modalidades de contratación por cooperativas, que lejos de promover una cultura laboral basada en la solidaridad y la autogestión, legitima prácticas de explotación laboral.

## CONCLUSIONES

Todos los individuos son sociales por naturaleza, es natural entonces ver que en razón de su profesión u oficio algunas personas deseen unir esfuerzos, asociarse de manera libre y autónoma, para ofrecer servicios y lograr sus objetivos. Este sería el caso de los profesionales de la salud que se reúnen en las cooperativas de trabajo asociado. Sin embargo, a partir de los significados construidos por los trabajadores en torno al modelo del cooperativismo, se encontró que los asociados perciben a su cooperativa como un negocio en el que cumplen simplemente el papel de "trabajadores" y su vinculación existe para ofrecer a las empresas-clientes una forma de intermediación laboral, en la que el uso del modelo cooperativo permite la flexibilización de algunas condiciones legales y la disminución de algunos costos laborales.

Los asociados conciben que el modelo es un discurso que únicamente existe en los estatutos,

porque en la práctica ellos no se sienten gestores de la empresa, ni ven en ella una entidad que refleje características o valores esenciales como la ayuda mutua, la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad y la unión de esfuerzos, con miras a satisfacer las necesidades de sus asociados, de sus familias y de la comunidad en general, con lo que se pierde la esencia del modelo cooperativo. Sin embargo, ante la ausencia de unas mejores condiciones laborales en el sector salud, han decidido conformarse aunque se atente contra las condiciones de una vida digna.

Respecto al proceso de participación y de toma de decisiones en la cooperativa, los asociados denotan un proceso de comunicación deficiente y declaran que no son reconocidos en las decisiones fundamentales que toma la administración, dado que éstas no son tomadas por regla de mayoría, sino por consenso de unos pocos, lo cual no genera determinaciones justas. Estas prácticas



desdibujan el principio cooperativo que sostiene que las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones gestionadas de manera democrática por los socios, quienes participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones.

Las cooperativas de trabajo asociado se formaron para satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales de los integrantes. Los principios de economía solidaria que las rigen crean en los socios la mentalidad de empresarios, dueños de su fuerza laboral y con sus propias fuentes de ingresos. Sin embargo, en este caso se ha distorsionado la figura de trabajo asociado y la cooperativa es vista como intermediaria ante la institución hospitalaria, lo que genera ausencia de garantías para los asociados. Y precisamente esta forma de intermediación laboral, como ellos lla-

man a su modelo de asociación, les ha impedido establecer unas relaciones interpersonales adecuadas y consideran que en relación con el modelo de contratación anterior por “prestación de servicios” no poseen unos beneficios claramente definidos como miembros de una comunidad.

En general, estas prácticas se caracterizan por su ineficiencia y por la insatisfacción que generan en sus miembros. Desde el proceso de vinculación a la cooperativa se empiezan a violar los principios cooperativos, en tanto que ni siquiera reciben la capacitación necesaria para ser parte de la empresa, es así que los asociados desconocen las normas que rigen el trabajo cooperativo en el cual están inmersos, lo que les impide tener una visión más amplia y empoderada de sus derechos y de su categoría como miembros de una entidad solidaria.

## Referencias bibliográficas

- Benavides, E. (2009). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. Bogotá.
- Bonilla, E. & Rodríguez P. (2000). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*: Bogotá: Editorial Norma.
- Cely Julio y otros, *La cooperativa de trabajo asociado* (2008). Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Dávila, L. De Guevara (2001). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: McGraw- Hill.
- García, Claudia María (2009). La cultura organizacional como una tecnología de control gerencial en *psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- García, Claudia María (2007). El Hospital como empresa: nuevas prácticas, nuevos trabajadores, *Universitas Psychologica*. 6 (1). pp. 143-154.
- Gergen (1996). *Realidades y relaciones: aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Hernández Sampieri, Roberto y (1998) *Metodología de la investigación*. México- D. F.: McGraw-Hill.
- Ibáñez, T. (1994). *Psicología social Construcciónista*. México: Universidad de Guadalajara.
- Moreno, José (2001). *Historia y filosofía de la economía solidaria*. Medellín: Fundación Universidad Luis Amigó.
- Sena (2007). *Estructura básica de la cooperativa*. Edición Biblioteca Virtual.
- Universidad Externado de Colombia, *Boletín del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social*, 2007.
- Uribe, Carlos (1994). *De trabajadores a empresarios, Cooperativa de trabajo asociado para el siglo XXI*. Bogotá: Ed. Presencia.
- Decreto 468 de 1990.

Decreto 1233 de 1989

[www.dansocial.gov.co.](http://www.dansocial.gov.co)

[www.eltiempo.com.](http://www.eltiempo.com)

[www.portalcooperativo.coop/historia.htm.](http://www.portalcooperativo.coop/historia.htm)

[www.inversiones.bankboston.com.ar](http://www.inversiones.bankboston.com.ar)