



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

El aprendizaje social de los saberes del trabajo en dirigentes de Caja Popular Mexicana, Cooperativa Financiera

Julio Salvador García Ornelas
juliosgo@hotmail.com

Área temática 04. Procesos de Aprendizaje y Educación.

Línea temática: 7. Aprendizaje en contextos no formales.

Tipo de ponencia: Reportes parciales o finales de investigación.

Porcentaje de avance: 75 %

Trabajo de investigación educativa asociado a tesis de grado.

Programa de posgrado: Doctorado Interinstitucional en Educación. VI semestre.

Institución donde realiza los estudios de posgrado: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.



Resumen

En esta ponencia se presentan resultados preliminares de una investigación respecto a identificar y comprender, a partir de sus contextos educativos informales, cuáles son, cómo y dónde se producen, y de qué manera inciden institucionalmente los principales aprendizajes sociales de los saberes del trabajo en dirigentes de una cooperativa financiera. Se abordó a los socios electos para desempeñar funciones de gobierno y control, en su rol de representantes, lo que les implica responsabilidades y obligaciones institucionales y corporativas en una entidad financiera cooperativista apegada a los principios de la economía social. Desde el método cualitativo interpretativo básico, se diseñaron y aplicaron instrumentos de observación digital para actividades institucionales, un instrumento de recuperación de documentos dirigenciales, además de la aplicación de entrevistas semiestructuradas y a profundidad a dirigentes y personas relacionadas, respectivamente. Los primeros hallazgos, ya que este trabajo es parte de una investigación doctoral más amplia, permiten proyectar que existen cinco saberes del trabajo rectores y que en ellos se encuentran actitudes y habilidades transversales; además, a partir de la teoría cognitiva social de Bandura, se identifica que opera significativamente el aprendizaje por observación, y se circunscribe, sobre todo, al ámbito local debido a las condiciones institucionales que imperan; también se sostiene que el sentido de autoeficacia es muy favorable en los dirigentes, percepción que reporta discrepancia con lo que consideran las personas relacionadas.

Palabras clave: *Aprendizaje social, Saberes, Cooperativas.*

Introducción

En México, a diciembre de 2020, existen 153 cooperativas financieras autorizadas con más de 7 millones 800 mil socios. Entre esas cooperativas se encuentra una experiencia a destacar por su constitución, alcance y organización: Caja Popular Mexicana (CPM), una cooperativa con más de tres millones de asociados entre adultos y menores, 473 sucursales y 61 mil millones de pesos en activos, lo que representa poco menos de la tercera parte de prácticamente todos los rubros del cooperativismo financiero.

Al ser parte de CPM, algunos socios elegidos democráticamente desempeñan funciones de representación relacionadas con labores administrativas, doctrinales, rendición de cuentas, análisis financieros, vigilancia normativa que forman parte del ser cooperativista dirigente. Al parecer, son personas que, al integrarse a ese rol, no cuentan con un perfil suficiente; aun así, desempeñan por un tiempo establecido ese tipo de funciones y responsabilidades. El conocer cuáles son y cómo aprenden Saberes del Trabajo (ST) mediante los aprendizajes sociales que suceden en la organización es lo que se explora en este texto. Para ello, se determinó que la teoría cognitiva social de Bandura ofrece las condiciones para comprender y describir este fenómeno educativo informal a partir de dos ejes que son, por un lado, el aprendizaje por observación, y por otro, el sentido de autoeficacia.

Se considera que este trabajo se inserta en el área de “Procesos de aprendizaje y educación” por ocuparse de los factores cognitivos de individuos con el rol de dirigentes, insertos en el contexto informal que despliega esa institución que, por esencia y en su declaración cooperativa, reconoce como quinto principio a la educación, formación e información de sus socios.

Después de una revisión de literatura que permitió situar al tema en el ámbito de la producción académica, se considera que cuatro publicaciones tienen relación con esta investigación por su relativa cercanía. Delfini et al. (2010) “indaga la relación entre el trabajo y las formas de apropiación, por parte de las empresas, de los saberes generados del mismo” (p. 245) desde una perspectiva sociológica y de relaciones laborales. Por su parte, Guelman, (2010) hace una comparación de dos casos (una editorial y una empresa de residuos) que son recuperadas por sus mismos trabajadores, resaltando el vínculo entre educación y trabajo y la importancia de una cultura solidaria y comprometida como condición para lograr consolidar empresas de gobierno y administración colectiva. Jurado y Cardozo centran su atención en “recuperar diversas miradas que ponen en contacto la Economía Social y Solidaria, y la Geografía, con el fin de otorgar mayor relevancia a este diálogo a la hora de imaginar una organización social” (2016, p. 23), dando relevancia al contexto local en el intento de comprensión de ese tipo de experiencias económicas alternativas. Barreto y Salmasi (2015) reviven el debate sobre la residencia del conocimiento: si es exclusivo de la academia o si hay más bien hay mayor valor en la empíria cotidiana; propone un diálogo conciliador entre ambas, *entre lo etno y lo científico*. No obstante, se considera que la producción respecto a aprendizaje social en contextos de educación informal como instituciones con el sentido de economía social es limitado. El presente texto aporta a este campo significativamente, pues, aunque

existe una suficiente producción en lo que a ST se refiere, no la hay en cuanto a cómo se aprenden y transmiten socialmente los mismos.

Como resultado del análisis anterior y de otros más amplios, se construyó la pregunta de investigación y los objetivos que dan sentido a esta investigación, quedando de la siguiente manera:

Pregunta general: ¿Cuáles son, cómo se producen y de qué manera inciden los aprendizajes sociales más significativos en los ST de los dirigentes de cooperativas financieras?

Esa pregunta deriva en plantear los siguientes objetivos alineados a la misma: Identificar y comprender cuáles son los aprendizajes sociales más significativos en los ST de los dirigentes de CPM, describir cómo se producen y valorar su incidencia en la institución mediante determinar las características de los escenarios y/o prácticas sociales que educan a los dirigentes de CPM, y analizar los procesos de aprendizaje social que se ahí se desarrollan respecto a los ST.

Marco contextual

Se sitúa a CPM como expresión de la Economía Social. Las cooperativas se definen como “Asociación autónoma formada por personas unidas voluntariamente para satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, mediante una empresa de sociedad compartida gobernada democráticamente” (Eguía y MacPherson, 2003, p. 17). El cooperativismo moderno, antecedente del actual, es un acontecimiento del siglo XIX, y se clasifica en tres segmentos: de producción, de consumo y de ahorro y crédito. La cooperativa CPM es del tercer tipo.

Esta institución fue el resultado de la fusión de 62 cooperativas a raíz de una regulación gubernamental hacia el año 1995. Los responsables fueron los dirigentes de cada una de esas cooperativas independientes, quienes dieron el paso de ser entes de unos cuantos miles de socios a un solo organismo de cientos de miles de un momento a otro, a tener una organización y estructura operativa compleja que se multiplicó exponencialmente. Por esa misma situación, las actividades, funciones y responsabilidades de los otrora dirigentes, cambió con el contexto, y se volvió más demandante.

Marco conceptual y teórico

El concepto *Saberes del Trabajo* hace referencia a lo que los dirigentes deben hacer en el medio para el que fueron electos. Los ST se entienden como una derivación de los Saberes Socialmente Productivos (SSP), propuesta del proyecto APPEAL, y se definen como “conjunto de conocimientos... acerca de las tecnologías, normas y costumbres de organización laboral, rituales, etc. que se poseen, necesitan, demandan o imaginan

necesarios para llevar a cabo la producción de objetos materiales y/o simbólicos” (Mercado, 2009, p. 124). Los saberes que despliegan los dirigentes no llegan a ser SSP, pues se considera que no alcanzan a modificar el habitus de los sujetos, ni les enseñan a modificar o transformar la naturaleza y la cultura, pues las condiciones no lo permiten. Lo que sí se logra es, más bien, un cúmulo de conocimiento y dominio de elementos técnicos y colectivos -usos y prácticas- que permiten aprenderlos, modificarlos y transmitirlos. Antes de intentar explicar cómo y dónde se aprenden o qué incidencia tienen, se debieron de determinar y definir.

Se consideró que, para explicar la manera en cómo y dónde se aprenden esos saberes, la Teoría cognitiva social de Bandura brindaba las condiciones favorables, sobre todo porque se manifiestan y desarrollan en contextos informales, situación que impera debido al diseño de actividades y responsabilidades propias de los dirigentes (tres o cuatro actividades, cada una de cuatro o cinco horas por mes, además de otras eventuales como las asambleas a foros una o dos veces al año). Como es sabido, Bandura (1984, 1986, 1974) sostiene que, entre los supuestos para la explicación de los procesos de aprendizaje del ser humano, se encuentran los dos siguientes: La conducta es mayormente aprendida, no innata, y el determinismo recíproco entre influencias sociales, resultados del rendimiento e influencias personales. Con este telón, se presentan los dos ejes de análisis: el aprendizaje por observación y el sentido de autoeficacia.

El *aprendizaje por observación* se da a partir del modelamiento como aquella conducta que se opera por algún sujeto, y de alguna manera se considera por el observador (dirigente) como una posible alternativa a una futura situación equivalente, desencadenando procesos de facilitación de respuestas, inhibición o desinhibición que permanecen latentes. Los procesos que se despliegan son los de atención a observadores, actividades y modelos que luego se retienen según su impacto o significatividad, y se reproducen preparando y llevando a cabo la respuesta, misma que se evalúa según criterios propios y externos, siendo reforzados por experiencias posteriores propias o ajenas. El *sentido de autoeficacia* es la manera en que un sujeto se percibe a sí mismo desempeñando funciones, considerándose capaz de realizar actividades y lograr objetivo. Según Bandura son cuatro las maneras en que los individuos construyen y van afianzando su autopercepción de eficacia: las experiencias de dominio como percepciones de éxito o fracaso; las experiencias vicarias de afinidad, con modelos aspiracionales; la persuasión social, lo que le hacen creer al sujeto los que lo rodean; y los estados psicológicos y/o emocionales, ese resultado del ambiente y situación en contacto con el dirigente. Además, se opera un pensamiento anticipador que permite preparar los momentos que se esperan tensos. Por último, también existe un sentido de eficacia colectiva, que vas más allá del mero criterio personal.

Decisiones metodológicas

Se determinó que, como primera estrategia, se indagarían simultáneamente los tres ejes que interesan a esta investigación, a saber: ST, aprendizaje por observación y sentido de autoeficacia. Debido a que la intención

fue definir y comprender esos procesos en los dirigentes de la institución, no solo de algún subgrupo específico, se eligieron 14 dirigentes informantes a nivel nacional según una serie de características que permitieran, en la medida de lo posible, tener un grupo representativo en la generalidad. Se consideraron rasgos como edad, preparación académica, tiempo en la institución, género, zona geográfica, si son de reingreso o no. A ellos se les aplicó una entrevista semiestructurada; adicionalmente se decidió recolectar tres relatos autobiográficos de exdirigentes por la perspectiva que pueden aportar pasado un tiempo, además de la experiencia acumulada. A seis personas relacionadas, entendidas como empleados de la institución, exempleados o algunos profesionales en áreas como la contable fiscal, administrativa o educativa que interactúan con los dirigentes, se aplicó una entrevista a profundidad. Respecto del análisis documental, se tuvo acceso a seis discursos de apertura o cierre de eventos significativos, o de informes de participación en ellos. En cuanto a las observaciones, se hicieron un total de 20, poniendo atención a que fueran representativas del desempeño directivo, por lo que se realizaron de foros, cursos de capacitación y actualización, asambleas, reuniones de trabajo y sesiones de análisis de normativa interna.

Es importante señalar que, en un primer momento, se tenía planeado hacer el levantamiento de datos presencialmente (observaciones, entrevistas), pero la pandemia por COVID-19 coincidió con la etapa de aplicación de instrumentos estipulada inicialmente; se consideró pertinente hacer unos ajustes respecto del formato y todos los informantes colaboraron mediante plataformas de videoconferencia; de igual manera, se grabaron todas las observaciones, reconociendo que hay contexto que se pierde, pero la experiencia presencial de cuatro años del investigador como participante de las actividades mencionadas subsana hasta cierto punto esa deficiencia. Además, se consolidó un registro digital total de las técnicas. A partir de esta recolección, se configuró una Red Analítica que presentó el análisis de cada una de las 15 dimensiones que conforman los tres ejes, lo que permitió tener una visión general del fenómeno observado estructuralmente. Mediante él, se logró un análisis amplio del objeto de investigación.

Otro tema que se consideró relevante fue el de la vigilancia epistemológica, pues el autor es al mismo tiempo un nativo de la institución investigada, activo desde hace 10 años y al momento actual dirigente. En ese tenor, se diseñó un plan denominado: "El investigador nativo directivo: una vigilancia constante" que consta de tres momentos, de los cuáles se han aplicado dos. El primero fue redactar un relato autobiográfico que hiciera visible los prejuicios, las ideas preconcebidas respecto del objeto de investigación; posteriormente, después de la aplicación de los instrumentos, se hizo la redacción de las ideas respecto de cada uno de los indicadores (fueron 62), los que componen a su vez las 30 categorías, 15 dimensiones y tres ejes que componen la matriz de operación, pues se posee la calidad de dirigente activo y, por tanto, se tiene una opinión al respecto. Se considera que ha permitido destacar, mediante un ejercicio reflexivo y crítico, aquellos hallazgos propios de la investigación, de lo preconcebido como dirigente cooperativo.

Resultados

Recuperando la secuencia que este proyecto de investigación se propuso, primeramente, se aborda el eje de ST. Al respecto, se considera que la información proporcionada por quienes participaron, coincide en que sí existen algunos conocimientos relativos a tecnologías, normas y costumbres institucionales necesarios para producir objetos simbólicos, y se pueden mencionar, a saber: financieros, administrativos, normativos, de liderazgo y tecnológicos. No son competencias, debido a que van más allá de solo ser procesos despersonalizados y técnicos; son más bien un espacio de desarrollo personal, institucional y profesional en un contexto de economía social y con sentido humano; también se puede afirmar que cada uno de esos ST poseen las dimensiones pedagógica, técnica, social, temporal y territorial. Dirigentes y personas relacionadas coinciden en que son una realidad, aunque su apropiación en los socios representantes varía de acuerdo a factores como la preparación profesional y la antigüedad, y en menor grado, la edad, género y zona geográfica. A esos cinco ST, les acompañan transversalmente algunas habilidades y actitudes como la adaptación a nuevos y cambiantes entornos (humanos y digitales), el saberse insertar y colaborar en el trabajo de equipo, y un sentido de pertenencia cooperativa a partir de la doctrina e historia cooperativa, que poco a poco crea identidad, aunque cada vez con menor impacto y significatividad debido a que los actuales dirigentes no son de cepa, aquellos que iniciaron el movimiento, que estuvieron presentes en el proceso de fusión y consolidación, ya que la mayoría de los vigentes se integran sin un perfil cooperativo preconstruido, claro ni definido.

El eje analítico Aprendizaje por observación desveló que existe una gran variedad de perfiles entre los dirigentes, una heterogeneidad que dificulta modelajes afines y sostenidos, modelajes que cada vez más se circunscriben a actuaciones públicas de algunos representantes y se alejan de medios impresos como la literatura que otrora aportaba elementos doctrinales. Además, se desencadenan procesos de desinhibición a partir de observaciones vicarias sobre todo de aspectos e incentivos económicos que van en detrimento del sentido del voluntariado dirigencial. En lo referente a los procesos de atención, reconocen que las actividades son realizables y comprensibles, pero difieren en el tiempo requerido para dominarlas eficientemente debido a la falta de preparación en los ST ya señalados, pues necesitan tiempo para su consolidación. Reconocen ser atraídos por participaciones públicas poco afortunadas, pero las perciben como actitudes desintegradoras que no les lleva a comportarse igual a pesar de que la estructura lo permitiría por los espacios de expresión que se disponen. Se reconocen como principales fuentes de motivación para continuar o desistir en actitudes como dirigentes, el refuerzo vicario y el autorrefuerzo, pero al parecer no son tan determinantes como para modificar o adaptar conductas específicas y concretas; eso es más bien resultado de la necesidad de la situación.

El sentido de autoeficacia es un proceso que paulatina y gradualmente va consolidando al dirigente mediante la propia percepción de suficiencia al ir logrando los objetivos y encomiendas asignadas cada vez con mayor calidad y dominio; se determina que las metas son asequibles, y como no existen entre ellos referentes de exigencia debido a la rotación normativa dirigencial a la que están sujetos y les impide permanecer más allá

de seis años, se aprecian a sí mismos como aporte valioso y suficiente para la institución. Este eje engendra una seria contradicción, ya que las personas relacionadas, aquellas que se han desarrollado laboralmente, con constancia por años en la institución, y por tanto con conocimiento y dominio de los ámbitos considerados ST para los dirigentes, discurren en lo general, que las contribuciones de los dirigentes son en realidad exiguas, no al nivel que representa y requiere la institución.

Conclusiones

Partiendo de la pregunta de investigación, se puede afirmar como resultado del análisis teórico del objeto del investigación mediante el abordaje metodológico diseñado que los dirigentes de CPM desarrollan procesos de aprendizaje social de ciertos ST (financieros, administrativos, normativos, de liderazgo y tecnológicos) con habilidades y actitudes transversales como la adaptación y el trabajo en equipo, durante su rol de representantes de sus pares; esos ST se aprenden paulatinamente en un contexto que ofrece multiplicidad de estímulos vivenciales y que crean una atmósfera propicia donde se insertan, permanecen y finalizan sus periodos de responsabilidad dirigentes heterogéneos que cada vez tienen menor arraigo cooperativo, cultivando una autopercepción de eficacia favorable y suficiente no compartida por las personas relacionadas pertenecientes a la estructura corporativa de la institución. Al parecer, el factor clave es el de la periodicidad en el cargo, pues genera una rotación que no permite consolidar perfiles, crear una cultura cooperativista y afianzar la doctrina a pesar de los esfuerzos y las intenciones de los involucrados.

Referencias

- Bandura, A. (1984). *Teoría del aprendizaje social*. Espasa Calpe.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Universidad.
- Barreto, C. y Salmasi, N. (2015). El reto de saber: el dilema entre lo académico y lo empírico. *Saber*, 27(3), pp 498-503. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v27n3/art15.pdf>
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores. (2020). *Boletín Estadístico Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo. Diciembre 2020*. https://portafolioinfo.cnbv.gob.mx/PortafolioInformacion/BE_SOCAPS_202012.xlsx
- Delfini, M.; Drolas, A.; Picchetti, V. y Otero, S. (2010). La apropiación del saber en los espacios de trabajo: de las prácticas coercitivas a la concreción hegemónica. *Estudios Sociales*, 18(35), pp. 244-273.
- Eguía, F. y MacPherson, I. (2003). *Identidad cooperativa*. ACI.
- Guelman, A. (2010). Empresas recuperadas y construcción de saberes socialmente productivos. Comparación de dos casos. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 3(9), pp. 24-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4778/477847122002>

- Jurado, E. y Cardozo, L. (2016). La cuestión espacial en la economía social y solidaria: una lectura de procesos cooperativos a partir de estudios geográficos. *SaberEs*, 8(1), pp. 23-42. <http://www.scielo.org.ar/pdf/saberes/v8n1/v8n1a02.pdf>
- Mercado, M. (2009). Competencias laborales o saberes del trabajo: un debate que recién se inicia. En Gómez, M. (Coord.). *Saberes socialmente productivos y educación: contribuciones al debate* (pp. 121-137). UNAM