

PERFIL PSICOLÓGICO DE LOS ASOCIADOS Y VALORES COOPERATIVOS EN CUATRO ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES FINANCIERAS EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA

PSYCHOLOGICAL PROFILE OF PARTNERS AND COOPERATIVE VALUES INTO FOUR ENTITIES CONDUCTING FINANCIAL ACTIVITIES IN THE DEPARTMENT OF HUILA

Recibido: 28 de marzo de 2009/Aceptado: 5 de mayo de 2009

FELIPE PARRADO CORREDOR,* CARLOS CASTRO CASTRO,**
FRANCY PEÑA MORALES, KARINA OLAYA BARRETO, MINI YOJANA MEDINA***

Universidad Cooperativa de Colombia, Neiva - Colombia

Key words:

Personality, Partners,
Development of cooperatives,
Cooperative behavior.

Abstracts

One of the difficulties for organizational development of cooperatives is the same behavior associated. Values of solidarity have to assume that every person possesses the same level of entrepreneurship and develop the cooperative attitudes similar to the other partners, however, the entrepreneurial intent is a personal attitude and intersubject variability presents. This paper explores the relationship between individual factors (personality) and organizational characteristics desirable and cooperative values. We applied a psychometric test of personality (BFQ, which measures Energia, Teson, Agreeableness, Openness mental, Emotional Stability) to 71 people not associated (NA), people associated (PA) and associate directors (AD) between 20 and 43 years old. ANOVA was performed in SPSS v. 14. Differences in scores on the Agreeableness dimension ($p = ,009$), energy ($p = ,068$) and open-mindedness ($p = ,080$) between AD and NA, but no significant differences in scores of friendliness between NA and PA, as there is no different in open-mindedness between PA and AD. According to the theories of personality, such factors and their sub-dimensions, could promote cooperative values and organizational development.

Palabras clave:

Personalidad, Asociados,
Desarrollo de las cooperativas,
Conducta cooperativa.

Resumen

Una de las dificultades para el desarrollo organizacional de las cooperativas es el mismo comportamiento del asociado. Los valores solidarios llevan a suponer que cada persona posee el mismo nivel de emprendimiento y desarrolla en la cooperativa actitudes similares a los demás asociados, sin embargo la intención emprendedora es una actitud individual y presenta variabilidad inter sujetos. Este trabajo explora la relación entre factores individuales (personalidad) y características organizacionales deseables como los valores cooperativos, ambos relevantes para el desarrollo de las cooperativas. Se aplicó una prueba psicométrica de personalidad (BFQ, el cual mide Energía, Tesón, Afabilidad, Apertura Mental, Estabilidad Emocional) a 71 personas, no asociadas (NA), personas asociadas (PA) y asociados directivos (AD), entre 20 y 43 años de edad. Se realiza un ANOVA en SPSS v. 14. Se encontraron diferencias en los puntajes de la dimensión Afabilidad ($p = ,009$), Energía ($p = ,068$) y Apertura Mental ($p = ,080$) entre AD y NA; sin embargo no existen diferencias significativas en los puntajes de afabilidad entre NA y PA, como tampoco hay diferentes en apertura mental entre los PA y AD. De acuerdo con las teorías de personalidad, tales factores y sus sub-dimensiones, podrían promover los valores cooperativos y el desarrollo organizacional.

* Docente y coordinador de investigación de la Universidad Cooperativa de Colombia - Neiva, Colombia. Email: fepaco@ucc.edu.co

** Coordinador Indesco de la Universidad Cooperativa de Colombia - Neiva. Email: indescouccneiva@hotmail.com

*** Psicólogos Universidad Cooperativa de Colombia - Neiva. Email: fpena@ccacolombia.org

INTRODUCCIÓN

El ser humano como ser social ha vivido y evolucionado gracias a la cooperación mutua de los miembros de su especie, de los comportamientos asociativos; tales conductas que han posibilitado la modificación de las condiciones ambientales en las cuales vivimos, lograr un desarrollo social, económico y cultural, estado no alcanzable por los esfuerzos de un individuo o un pequeño número, se requiere de la coordinación de los pequeños esfuerzos de muchos para lograr objetivos de gran magnitud.

Sin embargo es interesante notar que las conductas que propenden por el beneficio de un par, son ejecutadas por la mayoría animales sociales, algunas con menor complejidad –p.e. mutualismo y simbiosis– que otras –cooperación, donde la coordinación es necesaria– dando forma a distintas formas de interactuar con otros y con nuestro medio; es así como tenemos comportamientos que no repercuten más allá del beneficio mutuo hasta el moldeamiento de sistemas de comportamiento complejos tal como un sistema económico, en el cual se establecen normas para el intercambio de bienes y servicios con el ánimo de satisfacer necesidades que muchas veces trascienden a la simple supervivencia.

Este tipo de interacciones la mayoría de veces son observadas desde el lente del grupo, un comportamiento social como el resultado agregado de una serie de individuos. Sin embargo cabe notar que las raíces de tal fenómeno se encuentran en los individuos que a través de su comportamiento le otorga forma, el individuo es una condición de posibilidad para la existencia de los

fenómenos sociales. Más aun, en muchas ocasiones el comportamiento de un solo sujeto puede tener efecto sobre todo un grupo (p.e. liderazgo, persuasión y cooperación), se ha encontrado que los seres humanos estamos predispuestos a cooperar con otros, tanto por el legado de nuestra especie –dónde cooperar y actuar coordinadamente fue determinante para nuestra alimentación y defensa– como por los aprendizajes que cada uno logra a lo largo de la vida (Sebanz, 2007); por este motivo, el individuo es un agente que modula y predispone el comportamiento social además de hacerlo posible.

Se han identificado muchos mecanismos por los cuales las personas permanecen cohesionadas en los grupos, una forma es a través de características comunes logradas al compartir ciertas reglas de comportamiento llamadas valores y normas.

Axelrod (2003) señala que las normas son soluciones a dilemas de la acción colectiva, emergen como una forma para la regulación de conflictos, cuando hay más de dos personas y no hay una autoridad central. Para estudiar su efecto sobre la evolución de un grupo se han realizado simulaciones bajo el dilema del prisionero, mediante las cuales se han podido identificar ocho mecanismos que sostienen una norma:

1. Metanormas: Es una forma de ejecutar una norma, se castiga a todos los que no la sostengan o toleren su incumplimiento.
2. Predominio: Donde un grupo dominante la impone sobre toda la población.

3. Internalización: Cuando la violación de una norma establecida tiene un costo psicológico, incluso si los beneficios materiales directos son positivos. Entonces, la tentación de desertar es negativa y la ejecución de la norma es de por sí reforzante.
4. Disuasión: Los jugadores pueden calcular en el futuro cuáles serán las consecuencias futuras y cuánto podrán perder o ganar. Tal balance puede hacer perdurar una norma.
5. Demostración social: Las personas deciden cuál es el comportamiento correcto a partir de señales originadas del comportamiento de otros, y nos ajustamos a los demás para satisfacer la necesidad psicológica de pertenecer a un grupo.
6. Membresía: Pertenecer voluntariamente para el cumplimiento de un fin común. Afecta la función de utilidad del individuo, ya que al desertar de un comportamiento voluntariamente asumido afectaría su propia autoestima.
7. La ley: Formaliza normas. Ambas se refuerzan mutuamente, ya que se validan o se justifican mutuamente.
8. Reputación: Violar o cumplir una norma es percibido por el grupo como una señal del tipo de persona que se es, o qué comportamiento futuro se puede esperar.

Bajo este contexto, es interesante analizar cuáles serían los mecanismos psicológicos que mantienen el or-

denamiento de una cooperativa. Si se tiene en cuenta que las cooperativas son organizaciones democráticas formadas por personas que se han asociado de forma autónoma y voluntaria, entonces podemos señalar como mecanismos predominantes en primera instancia: la membresía y es de esperar la internalización de los valores que inspiran su funcionamiento.

Retomando estos dos mecanismos, la membresía lleva a interactuar con personas afines –con intereses comunes– lo cual facilita el establecimiento de acuerdos. Al conformar un grupo asociativo se define qué se espera de sus participantes, clarificando las consecuencias de su cooperación o deserción. Además, los cooperantes tienen más probabilidades de permanecer en un grupo que los desertores, porque tienen un impulso ético o grupal más fuerte que los desertores, factor que los condujo a cooperar en primer lugar (Axelrod, 2003); es una autoselección que facilita la cohesión como norma implícita.

Una característica intrínseca determinante del comportamiento individual es la personalidad. El término personalidad es usado con frecuencia, por lo general se refiere a la imagen pública propia, algo real dentro de un individuo que llevaba a una conducta y pensamiento característicos. De tal manera que la personalidad es un complejo sistema jerárquico definido por las diferencias individuales en los sistemas de adaptación implicados en la recepción, procesamiento y almacenaje de la información sobre el entorno, tiene dos componentes, uno de base genética, al cual se le denomina temperamento y otro que se llama carácter, que depende de determinantes sociales y del ambiente del individuo. Por medio del

carácter es como desarrollamos nuestras virtudes y habilidades, por lo cual sus mediciones son usadas como un indicador del modo de actuar, pensar y expresar afecto (Pervin, 1993).

Uno de los modelos de medición de la personalidad se ha constituido sobre cinco grandes factores (*Big five*) denominados: Energía (E), Afabilidad (A), Tesón (T), Estabilidad emocional (EE) y Apertura Mental (AM).

La Dimensión Tesón (T): Hace referencia a la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto por lo que concierne a los aspectos inhibitorios, como por lo que concierne a los aspectos proactivos (Costa y McCrae, 1998), tiende a medir características del individuo como lo reflexivo, la escrupulosidad, el orden, la diligencia y la perseverancia, esta dimensión está definida por las subdimensiones Escrupulosidad (Es), que tiende a medir aspectos relativos a la fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden. La subdimensión Perseverancia (Pe) mide aspectos que refieren a la persistencia y tenacidad con que llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido. Esta dimensión (T) ha mostrado ser una excelente predictora del éxito, las personas manifiestan rasgos asociados con la fiabilidad, precisión y persistencia, generalmente rinden mejor que aquellos que no presentan estas tendencias comportamentales, esta dimensión permite predecir significativamente el rendimiento profesional.

La Dimensión Energía o Extraversión (E): Esta dimensión tiende a medir características como el dinamismo, energía, dominancia, locuacidad, e igualmente

esta dimensión está definida por las subdimensiones Dinamismo (Di) que tiende a medir comportamientos energéticos y dinámicos, la facilidad de la palabra y el entusiasmo, la subdimensión Dominancia (Do) tiende a medir aspectos relacionados con la capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer su propia influencia sobre los demás. En el ámbito de las organizaciones esta dimensión es significativa predictora de éxito, en directivos y vendedores, teniendo en cuenta que la interacción con otras personas representa un aspecto importante de estas tareas; rasgos como la sociabilidad, la locuacidad y la asertividad, están asociados a mejores desempeños laborales.

La Dimensión Apertura Mental (AM): Contempla las características tendientes a evaluar la cultura, el interés por las cosas y experiencias nuevas, la disponibilidad hacia el contacto con culturas y costumbres distintas y en está definida por las subdimensiones Apertura a la Cultura (Ac) que tiende a medir aspectos relacionados al interés de mantenerse informados, interés hacia la lectura e interés por adquirir conocimientos y la Apertura a la Experiencia (Ae) muestra la disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia los valores, estilos, modos de vida y cultura distintos. En cuanto a las organizaciones, predice la capacidad de aprendizaje en la fase de formación, de tal forma que las personas más abiertas a la experiencia, más curiosas, y con inquietudes culturales, demuestran una actitud más positiva hacia el aprendizaje y mayor capacidad y motivación para aprender, explicándose de esta forma sus logros durante el período de formación, e igualmente la Apertura Mental en estudios realizados, ha mostrado correlaciones positivas en el éxito organizativo.

La Dimensión Estabilidad Emocional (EE): Evalúa factores comportamentales como la ansiedad, vulnerabilidad, emotividad, impulsividad, impaciencia e irritabilidad. Permite predecir a través de las subdimensiones Control de emociones (Ce) lo concerniente al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva y en la subdimensión Control de Impulsos (Ci), aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto o peligro. La Estabilidad Emocional o Neuroticismo, según algunos estudios ha resultado negativamente correlacionada con el éxito organizativo, sin embargo otros investigadores, consideran que es una dimensión que determina aspectos de la personalidad de gran relevancia en el ambiente organizacional.

La Dimensión de Afabilidad (A): Hace referencia a la dimensión comúnmente identificada como agrado, cordialidad vs hostilidad. Mide tendencias a la cooperatividad, cordialidad, altruismo, amistad, generosidad y empatía, esta dimensión se define por las subdimensiones Cooperación/Empatía (Cp) que tiende a medir aspectos asociados a la capacidad para comprender y hacer eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ello y la Cordialidad/Amabilidad (Co), tiende a medir aspectos relacionados con afabilidad, confianza y apertura hacia los demás; en el área organizacional la dimensión Afabilidad ha demostrado correlaciones positivas con el éxito organizativo.

Desde hace tiempo se sabe que la personalidad como característica intrínseca está relacionada con la conducta cooperativa, bajo el paradigma del dilema de prisionero (ver Gómez, González & Cardona, 1976),

este constructo puede predecir la conducta efectiva de cooperación, además facilita o dificulta la internalización de valores cooperativos ya que por definición están relacionados con el comportamiento del asociado de la siguiente forma:

Ayuda Mutua: El grupo que asume una cooperativa mantiene una interrelación de apoyo, de trabajo individual en función de la meta común.

Responsabilidad: Todas las personas que conforman un grupo cooperativo están pendientes de cumplir siempre el trabajo que les corresponde. Nunca se permite que el logro del equipo se pare por haber pospuesto alguna tarea.

Democracia: La máxima autoridad dentro de un grupo cooperativo es la reunión en Asamblea de todos sus integrantes. Las decisiones se toman entre todos.

Igualdad: Todos los miembros de un grupo cooperativo tienen los mismos derechos y deberes. La asignación de cargos directivos tiene un fin cooperativo pero no existen privilegios especiales.

Equidad: Los cooperativistas se comportan siempre de manera justa y equitativa, entendiendo que el reconocimiento del trabajo aportado por cada asociado es la base del buen funcionamiento de una empresa cooperativa.

Solidaridad: El cooperativista siempre está dispuesto a dar apoyo a otras personas. Jamás es indiferente a la injusticia ni al atropello de la dignidad humana.

Estas normas sustentan a los principios, directrices de comportamiento y toma de decisiones al interior de la cooperativa, por lo cual regulan su funcionamiento interno y sus relaciones con la sociedad (ACI, 1996).

La cooperativa es una organización que debe su existencia para el beneficio de sus clientes. En este orden de ideas, este estudio pretende identificar los rasgos de personalidad, como una de las características individuales que configuran nuestra interacción con las demás personas. Generar un perfil de las personas que tienen esta predisposición hacia la asociatividad o cooperación al interior del sistema económico solidario podría contribuir a comprender qué lleva a las personas a asociarse, en el momento de constitución y a mantenerse en tal decisión para lograr el desarrollo de una cooperativa. Dado que según Romero (2001) las personas tienen o presentan características propias o rasgos que facilitan o no su inserción e involucramiento con el sistema solidario.

Se concluye trabaja con los individuos que conforman cuatro organizaciones financieras del sector solidario en el departamento del Huila, en Colombia. Se toma como referente el rol de las personas dentro de la cooperativa (Asociados directivos que hacen parte del Consejo de Administración, Asociados sin tal responsabilidad y personas sin vinculación a la cooperativa) como indicador del mecanismo de membresía e internalización, puesto que se supone que a mayor participación debe existir mayor involucramiento con los valores que guían el sistema solidario. Se espera encontrar perfiles de personalidad diferentes para cada uno de los grupos de referencia, lo cual indicaría la mediación de la personalidad en la conducta asociativa y la apropiación de los valores del sistema solidario.

MÉTODO

Población

Se elige trabajar con las cooperativas que desarrollan actividades financieras y que tienen mayor reconocimiento en el departamento del Huila: ULTRAHUILCA, COONFIE, CREDIFUTURO, COOPEAIBE. La población está conformada por asociados que pertenecen a los Consejos de Administración, asociados no directivos de las cooperativas anteriormente mencionadas, y personas que no pertenecen a este sector económico (no asociadas) residentes en el departamento del Huila.

Muestra

Participaron 71 personas con edades entre los 20 y 43 años de edad, 40 hombres y 31 mujeres, quienes voluntariamente estuvieron disponibles para la aplicación del estudio. Distribuidos en los siguientes grupos de referencia: Personas no asociadas (26), Asociados pertenecientes al Consejo de Administración (19) y Asociados sin responsabilidades administrativas (26). La edad promedio de los no asociados es de 29 años, de 31 años para Asociados no directivos, y de 43 años para los asociados directivos pertenecientes al Consejo de Administración.

Instrumento

Descripción general de la prueba de personalidad utilizada:

Nombre: Cuestionario BIG FIVE "BFQ"

Autores: Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni (1993)

Procedencia: Organizzazioni Speciali (OS), Florencia

Adaptación: José Bermúdez, Catedrático de Psicología,

UNED, Madrid.

Aplicación: Individual y grupal, adultos mayores de 20 años

Tiempo de aplicación: 30 minutos.

Finalidad: Evaluación de cinco dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión

Material: Manual (1998), cuadernillo en español 132 preguntas, hoja de respuestas y hoja de perfil.

Además, este instrumento cuenta con una escala de Distorsión (D) que consta de 12 elementos y tiene como finalidad proporcionar una medida de la tendencia a ofrecer un perfil falseado de sí mismo a responder el cuestionario.

Para realizar la interpretación de las puntuaciones directas obtenidas en las diez subdimensiones y cinco dimensiones y en la escala de distorsión, se transformaron las puntuaciones directas (PD), en puntuaciones de valores más universales de acuerdo al BFQ, se utilizaron dos escalas la de centiles y la de puntuaciones típicas.

Para facilitar el conocimiento de la posición del sujeto en relación con su grupo normativo se ha elaborado una Hoja de Perfil, que permite tener una visión de conjunto de todos los resultados del sujeto en el BFQ, este está dividido en cinco partes encabezadas con las siguientes categorías de clasificación y valores: Muy bajo 25 a 34, Bajo 36 a 44, Promedio 46 a 54, Alto 56 a 64 y Muy Alto 66 a 75.

Procedimiento

Inicialmente se visitaron las cooperativas con el

propósito de darles a conocer el objetivo de la investigación y formalizar su participación. Una vez cumplido este requisito se procedió nuevamente a visitar cada una de las entidades para conocer las posibles fechas de aplicación del instrumento; en el caso de las Cooperativas ULTRAHUILCA, COONFIE y CREDIFUTURO, se acordó aplicar esta prueba en la sesión que realizarían en el Consejo Directivo, en COOPEAIPE se concertó aplicarla en forma individual.

En la cooperativa ULTRAHUILCA, se aplicó el instrumento en el municipio de Neiva a todos los integrantes del Consejo de Administración provenientes de las diferentes sedes ubicadas en el departamento; en la Cooperativa COONFIE la aplicación del instrumento se realizó en el municipio de La Plata, donde se realizó el Comité Directivo; en la Cooperativa COOPEAIPE, la prueba se aplicó en el municipio de Aipe (H) de manera individual a los integrantes de su Consejo de Administración. En cuanto a la Cooperativa CREDIFUTURO, se aplicó el instrumento a los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración ante su no disposición de participar, solo participaron Asociados no directivos de esta cooperativa. A los Asociados no directivos de cada cooperativa se les administró el instrumento en forma personalizada en cada uno de los municipios visitados.

A cada participante se le informó sobre el propósito del estudio y el instrumento, la reserva sobre los resultados y su uso exclusivamente académico.

Cabe mencionar que se aplicaron 86 pruebas; 15 de las cuales no se tuvieron en cuenta para el análisis,

porque presentaron resultados falseados según la escala de D (Distorsión). Para el análisis de los datos se usó el paquete estadístico SPSS versión 14.

Se observa (Figura 1) que en los Consejos de Administración predomina el género masculino representado en el 84%, a diferencia de los Asociados no directivos donde se observa que la mayor representación con un 62% corresponde al género femenino, e igualmente en los no asociados el género masculino obtuvo un 56% a diferencia de las mujeres.

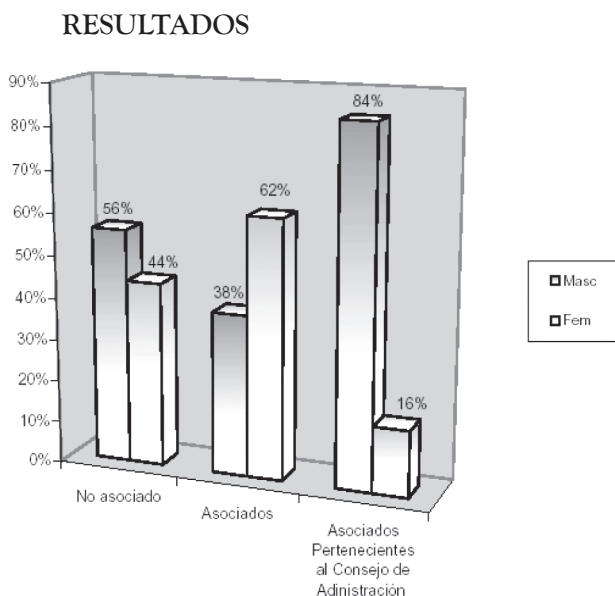


Figura 1. Participación por género en las cooperativas estudiadas

En cuanto a los perfiles de personalidad (Figura 2) de cada uno de los grupos de referencia, el perfil de los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración, en todas las subdimensiones y dimensiones obtuvo un puntaje más alto frente a los otros dos grupos de comparación. Además tienen un perfil distinto en cuanto al patrón de puntajes, en especial para la dimensión Afabilidad y Apertura Mental de cada una de las variables evaluadas (ver área resaltada).

Se evidencia que los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración presentan un puntaje alto en la dimensión Afabilidad a diferencia de los Asociados

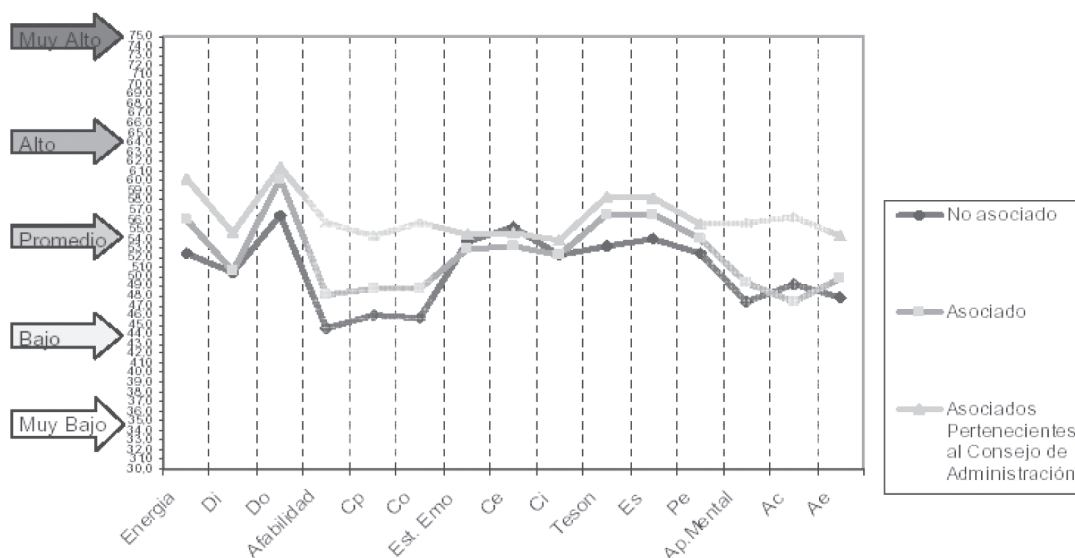


Figura 2. Perfiles de los Directivos, Asociados y de personas No asociadas a las Cooperativas

no directivos que presentan y de los no asociados. Además en las subdimensiones Cooperación y Cordialidad, los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración, conservan un mayor porcentaje a diferencia de los dos grupos.

En la dimensión Apertura Mental y subdimensión apertura a la Cultura, los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración, obtienen un porcentaje alto (escala BFQ) sobre los otros grupos quienes se encuentran dentro del rango promedio.

Se corroboran estos hallazgos surgidos del análisis gráfico mediante un ANOVA (ver tablas 1 y 2), con el ánimo de saber si tales diferencias son estadísticamente significativas.

Además de las diferencias identificadas en el análisis gráfico para las dimensiones Afabilidad ($p = ,012$) y Apertura Mental ($p = ,092$), se encuentran diferencias en el puntaje promedio de los grupos en la dimensión Energía ($p = ,083$), específicamente entre los miembros del Consejo de Administración y las personas no asociadas ($p = 0,68$) (ver anexo 1). Así mismo, se encuentran las diferencias en Afabilidad ($p = ,009$) y Apertura Mental ($p = ,080$) entre quienes pertenecen al Consejo de Administración y quienes no tienen vínculo con la cooperativa. Por lo que se puede decir que en estas tres dimensiones, quienes tienen algún tipo de vínculo con la cooperativa (asociado o directivo) presentan puntajes similares.

En cuanto a las diferencia en las subdimensiones pertenecientes a las dimensiones generales antes

Tabla 1. Diferencia de medias entre los grupos estudiados en cada una de las dimensiones de personalidad

		gl	Media cuadrática	F	Sig.
Energía	Inter-grupos	2	357,642	2,579	,083*
	Intra-grupos	68	138,699		
	Total	70			
Afabilidad	Inter-grupos	2	730,867	4,680	,012*
	Intra-grupos	68	156,179		
	Total	70			
Tesón	Inter-grupos	2	161,544	,896	,413
	Intra-grupos	68	180,385		
	Total	70			
Estabilidad Emocional	Inter-grupos	2	12,217	,100	,905
	Intra-grupos	68	122,253		
	Total	70			
Apertura Mental	Inter-grupos	2	424,445	2,467	,092*
	Intra-grupos	68	172,025		
	Total	70			

* La diferencia de medias es significativa al nivel .1.

Tabla 2. Diferencia de medias entre los grupos estudiados en cada una de las subdimensiones de personalidad

		gl	Media cuadrática	F	Sig.
Sub. Dinamismo	Inter-grupos	2	126,043	1,010	,370
	Intra-grupos	68	124,818		
	Total	70			
Sub. Dominancia	Inter-grupos	2	178,271	1,683	,193
	Intra-grupos	68	105,903		
	Total	70			
Sub. Cordialidad	Inter-grupos	2	386,695	1,977	,146
	Intra-grupos	68	195,626		
	Total	70			
Sub. Cooperación	Inter-grupos	2	620,008	5,122	,008*
	Intra-grupos	68	121,050		
	Total	70			
Sub. Apertura a la Cultura	Inter-grupos	2	472,944	2,877	,063*
	Intra-grupos	68	164,398		
	Total	70			
Sub. Apertura a la Experiencia	Inter-grupos	2	232,003	1,402	,253
	Intra-grupos	68	165,535		
	Total	70			

* La diferencia de medias es significativa al nivel .1

mencionadas (tabla 2), solo hay diferencias significativas en Cooperación ($p = ,008$) y Apertura a la Cultura ($p = ,063$).

Tales diferencias de puntajes promedios se encuentran entre los grupos de No asociados frente a los miembros del Consejo de Administración para la Cooperación ($p = ,006$); así como entre los asociados y miembros del Consejo de Administración en Apertura a la Cultura ($p = ,067$) (ver anexo 2). Por lo que se puede decir que en el rasgo de Cooperación tanto asociados como directivos de la cooperativa son personas muy similares.

DISCUSIÓN

La principal conclusión a la que se puede llegar es: los Asociados pertenecientes al Consejo de Adminis-

tración –quienes además llevan más tiempo de pertenecer a ellas–, de las cooperativas que desarrollan actividades financieras en el departamento del Huila, presentan un perfil diferente a los asociados que no pertenecen al Consejo de Administración. Sin embargo hay características comunes para quienes se involucran a una cooperativa frente a quienes no se asocian a ellas.

Los puntajes en la dimensión Energía (subdimensiones Dinamismo-Dominancia) nos permite decir que tanto los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración, como los Directivos no asociados, obtuvieron una puntuación alta en esta dimensión, por lo cual, según la interpretación del BFQ, estas personas tienden a describirse como personas muy dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces, rasgos de personalidad que contrastan con la razón de ser del sector

cooperativo, que propende por la autogestión, el liderazgo, de igual forma estas características se relacionan con el principio cooperativo de autonomía e independencia y el valor de responsabilidad. También se observó que el grupo de los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración, presentó una puntuación alta en la subdimensión Dominancia, lo cual proyecta una tendencia de este grupo para imponerse, sobresalir, hacer valer su propia influencia sobre los demás, rasgo apropiado de acuerdo al nivel jerárquico que ejercen dentro de las entidades y acorde con el valor de responsabilidad.

El aspecto más a resaltar es la tendencia en Afabilidad y en especial sobre la conducta cooperativa en los Asociados pertenecientes al Consejo de Administración y en los Asociados, a diferencia de las personas que no tienen ningún vínculo con el sector cooperativo, dado que la dimensión “Cooperativista”, tiene predominancia en los dos grupos que vivencian la cultura cooperativa. Es decir, las personas involucradas en una cooperativa están en mejor capacidad de comprender y hacer eco de los problemas y necesidades de los demás, por lo tanto de organizarse y cooperar eficazmente; por lo cual asimilan fácilmente los valores de democracia, ayuda mutua y solidaridad.

Esto se puede explicar de acuerdo con Díaz (2004), en que las Cooperativas deben ser consideradas como escuelas de emprendedores, ya que ofrecen un ambiente de interacción muy especial –determinado por sus valores y principios–, orientados hacia el emprendizaje, por tanto son una herramienta básica para el fomento del espíritu y la práctica emprendedora. En las cooperativas las personas están unidas por un interés común y las

deficiencias individuales de algunos de sus socios para el logro del objetivo común pueden ser compensadas por otros, para ello se necesita de la coordinación y sintonía con valores comunes a todos sus miembros (Sánchez, 2003) que asegura el éxito como organización.

Además en una misma cooperativa podemos encontrarnos con socios de perfiles y actitudes diferentes, lo cual constituye una oportunidad de aprendizaje social. Societariamente todos los asociados son socios y por ende empresarios de la cooperativa, pero no todos tienen el mismo nivel de involucramiento con la organización y desarrollan actitudes diferentes frente a ella; a pesar de estas diferencias, la cooperativa tiene éxito porque sus asociados las toleran y tienden a cooperar. Se mantienen cohesionados como grupo que siguen unas normas y comparten ciertos valores, además porque los directivos de la organización están en capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia los valores, estilos, modos de vida y cultura distintos (reflejada en el alto puntaje en Apertura Mental y en Apertura a la Cultura). Esta condición facilita que en las cooperativas se practiquen los principios relacionados con los valores de democracia, equidad, igualdad y solidaridad, sobre los mecanismos de membresía e internalización de la colaboración como un deber (Huxham & Vangen, 2000).

Díaz (2004) manifiesta que para la promoción del cooperativismo se debería incidir en los conceptos de socios emprendedores frente a socios trabajadores reforzándose la imagen de las cooperativas como sociedades de emprendedores por encima de la concepción de trabajo, en este sentido es necesario una mayor incidencia

de la formación de valores, los cuales según los resultados se ven favorecidos por la vivencia misma del sistema solidario.

Pese a esto, en cuanto a las perspectivas de género la composición de la dirección de las cooperativas no refleja los valores de igualdad y equidad; en estos cargos de poder predomina el género masculino a pesar que la mayor participación a nivel de asociados son mujeres. Esta condición tal vez se deba a factores culturales más que a características individuales de las mujeres asociadas o de los hombres asociados directivos, ya que los altos puntajes en Afabilidad –relacionada con el plano social– indican que no hay predisposición hacia la discriminación.

REFERENCIAS

- ACI (1996). *Los principios cooperativos para el siglo XXI*. Bogotá: Fondo Nacional Universitario.
- Axelrod, R. (2003). *La Complejidad de la Cooperación*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Costa y McCrae (1998). *Cuestionario "Big Five" BFQ*. Manual 2ª Edición, revisada y ampliada. Madrid: Ediciones Tea.
- Díaz, F. (2004). *Emprendizaje Cooperativo: Análisis Psicosocial de la Conducta Emprendedora*.
- Gómez, I.; González, J. y Cardona, T. (1976). Relación entre la Cooperación en el dilema del prisionero y las escalas Intro-Extraversión, Neuroticismo y Psicoticismo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 8, 25-29.
- Huxham, C. y Vangen, S. (2000). Ambiguity, complexity and dynamics in the membership of collaboration. *Human Relations*, 53, 771-806.
- Pervin, A. (1993). *La Ciencia de la Personalidad*. México: McGraw-Hill.
- Romero, A. (2001). Aspectos psicosocioeconómicos del trabajo asociado Andalucía. *Summa Psicológica*, 8, 347-363.
- Sebanz, N. (2007). Psicología de la Cooperación. *Mente y Cerebro*, 24, 58-63.
- Sánchez, A. (2003). *Estudio. Perfil Psicológico del auto empleado*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

ANEXOS

Pruebas post hoc

1. Comparaciones múltiples por grupo para las dimensiones con diferencias significativas

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Grupo	(J) Grupo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Energía	NO ASOCIADOS	ASOCIADOS	-3,808	3,266	,478
		CONSEJO ADMIN.	-8,057(*)	3,555	,068
	ASOCIADOS	NO ASOCIADOS	3,808	3,266	,478
		CONSEJO ADMIN.	-4,249	3,555	,460
	CONSEJO ADMIN.	NO ASOCIADOS	8,057(*)	3,555	,068
		ASOCIADOS	4,249	3,555	,460
Afabilidad	NO ASOCIADOS	ASOCIADOS	-4,000	3,466	,485
		CONSEJO ADMIN.	-11,492(*)	3,772	,009
	ASOCIADOS	NO ASOCIADOS	4,000	3,466	,485
		CONSEJO ADMIN.	-7,492	3,772	,123
	CONSEJO ADMIN.	NO ASOCIADOS	11,492(*)	3,772	,009
		ASOCIADOS	7,492	3,772	,123
Apertura Mental	NO ASOCIADOS	ASOCIADOS	-2,462	3,638	,778
		CONSEJO ADMIN.	-8,670(*)	3,959	,080
	ASOCIADOS	NO ASOCIADOS	2,462	3,638	,778
		CONSEJO ADMIN.	-6,209	3,959	,266
	CONSEJO ADMIN.	NO ASOCIADOS	8,670(*)	3,959	,080
		ASOCIADOS	6,209	3,959	,266

* La diferencia de medias es significativa al nivel .1.

2. Comparaciones múltiples por grupo para las subdimensiones con diferencias significativas

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Grupo	(J) Grupo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Sub. Cooperación	NO ASOCIADOS	ASOCIADOS	5,403	4,221	,411
		ASOCIADOS	-3,769	3,051	,437
		CONSEJO ADMIN.	-10,593(*)	3,321	,006
	ASOCIADOS	NO ASOCIADOS	3,769	3,051	,437
		CONSEJO ADMIN.	-6,824	3,321	,107
		CONSEJO ADMIN.	10,593(*)	3,321	,006
Sub. Apertura a la Cultura	NO ASOCIADOS	ASOCIADOS	6,824	3,321	,107
		ASOCIADOS	1,269	3,556	,932
		CONSEJO ADMIN.	-7,518	3,870	,135
	ASOCIADOS	NO ASOCIADOS	-1,269	3,556	,932
		CONSEJO ADMIN.	-8,787(*)	3,870	,067
		CONSEJO ADMIN.	7,518	3,870	,135
	CONSEJO ADMIN.	NO ASOCIADOS	8,787(*)	3,870	,067

* La diferencia de medias es significativa al nivel .1.