

**DIMENSIONES PSICOSOCIALES DE LOS  
EMPRENEDORES EMPRESARIALES:  
LOS COOPERATIVISTAS DE TRABAJO ASOCIADO EN  
ANDALUCIA.**

TESIS DOCTORAL

DIRECTOR: Dr. D. Andrés Rodríguez Fernández  
DOCTORANDO: Francisco Díaz Bretones

UNIVERSIDAD DE GRANADA  
Octubre de 1998

Editor: Editorial de la Universidad de Granada  
Autor: Francisco Díaz Bretones  
D.L.: Gr. 674 - 2005  
ISBN: 84-338-3360-x

## AGRADECIMIENTOS

Llegado el momento de concluir este trabajo quisiera expresar mi agradecimiento a aquellas personas que de diversas maneras, incluso cotidianamente, me han apoyado y alentado.

En primer lugar, y en este caso por orden de importancia, a mi maestro D. Andrés Rodríguez. A él debo mis enseñanzas en un principio durante mi etapa universitaria y posteriormente en la vida académica y profesional. Debo agradecerle sus aportaciones en la dirección de la presente tesis así como a las sucesivas revisiones.

No puedo tampoco dejar de mencionar el apoyo y consejo recibido de D. Emilio Sánchez al que me une la amistad a él y a su familia desde hace varios años.

También a D. José Luis Padilla le agradezco sus consejos y aportaciones metodológicas las cuales han demostrado que mantienen viva nuestra relación de compañerismo incluso después de nuestra vida de estudiantes.

A Dña. Victoria Macías le tengo que agradecer, entre otras muchas cosas, su entusiasmo y apoyo que me ha prestado en todo momento desde hace muchos años.

Al personal del Centro de Información y Documentación Europea de Economía Pública, Social y Cooperativa (CIDECE) y del Servicio de Información y Documentación de la Universidad de Granada tengo que agradecerles su profesionalidad en las diversas búsquedas bibliográficas que he ido necesitando.

Por último, a las mujeres y hombres cooperativistas debo mi agradecimiento por su paciencia al dedicarme parte de su tiempo de trabajo a contestar las preguntas que les fui formulando. Ellos son los verdaderos artífices del presente trabajo y sus más legítimos destinatarios.

Granada, octubre de 1998

## INDICE

<b>INTRODUCCION.</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I: EL COOPERATIVISMO.</b>	<b>16</b>
1.1.- Definición y clases de cooperativas.	17
1.2.- Orígenes históricos e ideológicos del movimiento cooperativo.	23
1.3.- El cooperativismo en la actualidad.	28
1.4.- El desarrollo del cooperativismo en España.	37
<b>CAPITULO II: DIMENSIONES PSICOSOCIALES EN EL PROCESO DE CREACION DE EMPRESAS.</b>	<b>47</b>
2.1.- Dimensión sociodemográfica.	50
2.1.1. Entorno familiar.	50
2.1.2. Edad.	54
2.1.3. Nivel educativo.	55
2.2.- Dimensión laboral.	58
2.2.1. Experiencia profesional.	58
2.2.2. Insatisfacción laboral	60
2.2.3. Desempleo.	60

2.3. Dimensión psicológica.	63
2.3.1. Necesidad de logro.	66
2.3.2. Propensión al riesgo.	70
2.3.3. Lugar de control.	72
2.3.4. Valores personales.	75
2.4.- Dimensión entorno.	80
2.4.1. Facilidad económica.	81
2.4.2. Financiación.	82
2.4.3. Agentes de influencia.	85
<b>CAPITULO III: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.</b>	<b>87</b>
3.1.- Análisis del problema.	88
3.2.- Objetivos de la investigación.	89
<b>CAPITULO IV: METODOLOGIA.</b>	<b>100</b>
4.1. Universo.	101
4.2. Muestra.	102
4.3. Definición de las variables.	104
4.4. Descripción de los cuestionarios.	105
4.5. Procedimiento.	112
4.6. Diseño de la investigación.	113
4.7. Tratamiento estadístico de los datos.	115
	IV

<b>CAPITULO V: ANALISIS DE DATOS.</b>	<b>116</b>
5.1. Análisis de datos.	117
5.2. Presentación de resultados	121
<b>CAPITULO VI: DISCUSION.</b>	<b>139</b>
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>150</b>
<b>SUGERENCIAS.</b>	<b>157</b>
<b>ANEXOS.</b>	<b>162</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	<b>230</b>

"If social psychologists do not research the group, someone else surely will"  
(Steiner, 1986).

## **INTRODUCCION**



## **DIMENSIONES PSICOSOCIALES DE LOS EMPRENDEDORES EMPRESARIALES: LOS COOPERATIVISTAS DE TRABAJO ASOCIADO EN ANDALUCIA.**

### **INTRODUCCION.**

Cada vez es mayor el interés, tanto de científicos sociales como de responsables políticos, acerca de los empresarios. Una de las razones de tal interés es el fuerte crecimiento en la década de los 80 del fenómeno del autoempleo en la mayoría de los países de la OCDE (Stevenson, 1989; Chay, 1993; Alba, 1994; Carr, 1996). Este interés se ha visto reflejado en abundantes investigaciones y reflexiones teóricas acerca del fenómeno de la creación de empresas y de la figura del empresario.

La escasez de investigaciones anteriores ha sido debida, según Winslow y Solomon (1989), a la inexistencia de potentes bases de datos que pudieran ofrecer análisis más o menos complejos. Tampoco ha existido una definición clara sobre la figura del empresario y sus diversas modalidades (unipersonal, accionista, franquiciado).

Sin embargo la importancia del fenómeno de creación de empresas proviene, en gran medida, de su peso social y económico.

Desde una visión general, el CEDEFOP (1992), organismo dependiente de la Unión Europea, realizó un estudio acerca del fenómeno de la creación de empresas en 12 países comunitarios (Francia, España, Gran Bretaña, Italia, Alemania, Bélgica, Irlanda, Dinamarca, Luxemburgo,

Grecia, Holanda y Portugal). A pesar de las dificultades encontradas (problemas entre los distintos datos estadísticos aportados por los países, confusión en torno al concepto empresa, etc.) el estudio resulta de gran interés para conocer la importancia social del fenómeno (más del 20% de los trabajadores son pequeños empresarios o autónomos) y su peso económico es cada día mayor (cada año inician su actividad más de 1,5 millones de empresarios en la Europa comunitaria, generando uno de cada tres puestos de trabajo).

En el estudio se resalta la evolución del número de empresas creadas en todos los países y del número de personas autoempleadas a partir de la década de los 80, principalmente en países como España, Bélgica y Portugal, así como en los territorios de la antigua Alemania del Este donde se ha producido una verdadera explosión de creación de empresas.

Este interés también es compartido por la Organización Internacional del Trabajo (1990) que considera que esta orientación de los trabajadores por el autoempleo es debida al incremento del desempleo, al auge de las teorías de mercado (las cuales hacen hincapié en la empresa y en la iniciativa privada) y a la decepción, en general, que suscita el sector público como instrumento del crecimiento.

En líneas generales, el fenómeno ha sido estudiado por diversas disciplinas, incidiendo cada una en determinadas variables. Así, desde una perspectiva sociológica o antropológica, se ha estudiado la conducta empresarial en diversas etnias, religiones o grupos minoritarios. Desde el campo de la geografía humana, Keeble y Wever (1986) han encontrado diferencias espaciales en la ubicación de las empresas cuya explicación la atribuyen a la falta de recursos humanos especializados (consecuencia, a veces, de la existencia de sectores industriales muy implantados, los cuales frenan cualquier otra especialización), a la estructura ocupacional de la población activa o a la tradición de autoempleo (muy ligada a la

distribución de la propiedad de las tierras). Sin embargo, la mayoría de los estudios sobre la creación de empresas se han realizado desde las áreas de la Economía y de la Psicología.

En un principio las teorías económicas clásicas no hacían distinción entre capitalista y empresario, de manera que uno era sinónimo del otro, aunque bien es cierto que la realidad histórica y social de esa época tampoco permitía discernir entre ambas acepciones. Será con la evolución del capitalismo cuando empiezan a diferenciarse ambos conceptos. Las obras de J.A. Schumpeter (1883-1950) y Frank Knight (1885-1972), en las que se analizan la figura del empresario desde un punto de vista económico, sentarán las bases de las futuras teorías económicas del empresariado. Ambos autores no fueron los primeros en considerar al empresario como una realidad económica y social independiente, sino que existen antecedentes de estudios económicos sobre el tema tales como Richard Cantillon (1680-1734) el cual fue el primero en utilizar el término "entrepreneur". En cualquier caso, Schumpeter y Knight sí han sido los que de una manera más importante han influido en la investigación posterior.

Para Schumpeter, el empresario es el portador del mecanismo de cambio de las sociedades actuales. Este cambio lo materializará mediante la introducción de un nuevo bien, de un nuevo método de producción, de una nueva organización o de la apertura de nuevos mercados, lo que el autor denominará "nuevas combinaciones" (Schumpeter, 1978), siendo por tanto el empresario quien dirija la realización de tales combinaciones. En este sentido, distinguirá entre la figura del empresario frente a la del capitalista, siendo la característica de este último la asunción del riesgo proporcional al capital expuesto. De esta manera, el riesgo, según Schumpeter, nunca recaerá sobre el empresario como tal, sino sobre el dueño del capital, o sea, sobre el capitalista o accionista. El término "empresario" diferenciado del de "capitalista" ha hecho tal fortuna a partir de Schumpeter que se conoce como el "empresario schumpeteriano" (Santos, 1997).

Según Schumpeter, el deseo de realización de estos cambios es una característica esencial y diferencial del empresario. Considera, por tanto, el autor que éstos pertenecen a un tipo especial de persona. Estas características personales diferenciarán a los empresarios de los gerentes de esas mismas empresas; es decir, Schumpeter, y es aquí donde queremos hacer hincapié, señala que los empresarios poseen unas cualidades personales (él lo denominará a veces liderazgo) que los distinguen del resto de la sociedad. Quizá sea éste el punto de partida de los posteriores estudios sociales sobre la figura del empresario.

Por su parte, Knight (1947), en su obra clásica "*Riesgo, incertidumbre y riesgo*", justifica la función del empresario y, más concretamente, el beneficio de éste como contrapartida al riesgo, el cual, junto con la incertidumbre, eran considerados por Knight como características esenciales del emprendedor; es decir, para Knight, la posesión de capital es una condición necesaria para desempeñar la función empresarial, siendo el riesgo y la incertidumbre características propias del empresario. Pero la teoría de Knight ha recibido algunas críticas, por parte de para algunos autores para los cuales el riesgo es más bien un freno al desarrollo de la empresa, además de ser incompatible con la obtención de beneficios (Aranzadi, 1992): el riesgo existe cuando se crea la empresa, conforme la empresa crece éste disminuye y el beneficio aumenta. En cualquier caso, estudiaremos esta característica en capítulos posteriores.

Tras estos dos autores y, sobre todo, a partir de la II Guerra Mundial, los estudios y teorías sobre el fenómeno de la creación de empresas desde un punto de vista económico se han basado, principalmente, en motivaciones de tipo laboral y estructural.

Así, de una parte, la recesión económica observada en los últimos años en Europa ha provocado una concentración y una reducción del número de actividades por parte de las empresas supervivientes, dejando mercados potencialmente explotables. Paralelamente, se ha producido una

mayor demanda de nuevos productos y servicios no estandarizados, consecuencia en muchos casos de la aparición de nuevas tecnologías o de la individualización y fragmentación de los consumidores actuales.

Otra de las motivaciones aludidas en el incremento de la creación de empresas en las dos últimas décadas ha sido las altas tasas de desempleo que han bloqueado las carreras profesionales de los trabajadores en activo. Asimismo, otros individuos con peores condiciones de acceso al mercado de trabajo (primer empleo, zonas rurales, colectivos desfavorecidos, madres con hijos, etc.) han encontrado en las distintas fórmulas del autoempleo una salida a su situación de desempleo.

En este sentido, podemos citar las teorías basadas en los costes de transacción: la decisión de crear una empresa llevará consigo la valoración inicial por parte del emprendedor o emprendedores de los ingresos y costes futuros asociados al negocio de manera que, por ejemplo, la condición de desempleado supondrá un menor coste de oportunidad en la aventura empresarial que en la condición de asalariado.

Como observamos, desde esta óptica económica, el éxito y los factores motivadores hacia la creación de empresas son analizados desde un punto de vista exclusivamente externo, de manera que es el mercado el que organiza la vida económica de las empresas. Creemos, como afirma Santos (1997), que el estudio del empresario no ha llegado a formar parte del núcleo central de la teoría económica (con la excepción de Schumpeter y Knight, quizás). Como expresa este autor, "las teorías del empresario, contrapunto de la visión de la empresa como función de producción, insisten en los factores intuitivos, no racionalizables, del genio del empresario, con lo que la ciencia económica podrá avanzar poco" (Santos, 1997, p. 317).

Es en este punto donde la Psicología y la Sociología han intentado analizar este fenómeno a partir de otras causas tales como los valores, las motivaciones personales del emprendedor o sus condicionamientos

ambientales o familiares. Entre estos han sido clásicos los estudios sobre necesidad de logro, lugar de control, necesidad de autonomía, independencia, ansiedad y características de personalidad en general.

Sin embargo, en este análisis del fenómeno de creación de empresas ha sido, con frecuencia, olvidada un tipo de empresa peculiar aunque de gran importancia social, sobre todo en nuestro país: las cooperativas de trabajo asociado. Estas son un tipo de organización empresarial cuyo elemento singular serán sus recursos humanos y, principalmente, su funcionamiento democrático y participativo.

Al igual que el aumento del fenómeno de creación de empresas que hemos relatado al principio, también las cooperativas han sufrido un incremento en los últimos años. Pero ha sido, sobre todo, en España donde las cooperativas de trabajo asociado han tenido un mayor auge. Así, según datos de EUROSTAT (1993), el 41,9% de los socios cooperativistas están en España, seguido a gran distancia por Francia (15,20%) e Italia (9,25%). Se comprende, por tanto, que la atención prestada al fenómeno cooperativo, más allá de nuestras fronteras, sea escasa.

Pero la importancia de las cooperativas no estriba sólo en el incremento del volumen de creaciones experimentado en la última década y en su importancia económica. Su interés radica en las características sociales que representan y que las diferencian de otros tipos de organizaciones empresariales. Entre éstas, podemos destacar las tres siguientes:

1º.- Son un aliado para la creación de empleo y generación de tejido empresarial, sobre todo en regiones económicamente débiles, ya que no sólo generan empleos, sino que mantienen infraestructuras socioeconómicas y reinvierten los beneficios generados en las zonas de origen.

2°.- Mejoran y desarrollan el potencial endógeno. La actividad de la cooperativa está vinculada a la que desarrollan sus socios y éstos al territorio en el que residen. La vocación de las cooperativas está inscrita dentro de una dinámica local o regional. Además, las cooperativas pueden ser un estímulo al desarrollo de zonas aisladas en tres áreas: empleo local, nuevas infraestructuras y comercio comarcal.

3°.- Desarrollan la democratización del trabajo, ya que modulan nuevos valores actuando, asimismo, como escuela de líderes.

Si partimos de la base de que las organizaciones son un producto "esencialmente humano", las cooperativas constituyen un buen ejemplo. Para Nisbett (1974), la cooperación es uno de los pilares básicos de toda conducta humana. Así, podemos observar la existencia de relaciones cooperativas en todas las religiones o sistemas filosóficos más importantes de la historia de la Humanidad. Esta conducta cooperativa se ha plasmado en múltiples organizaciones creadas por el hombre y sujetas a las variables conductuales de éste. Por tanto, la conducta cooperativa constituye, junto con la de competencia, una de las variables psicosociales centrales en el estudio de la conducta.

Desde el campo de la Antropología, se han estudiado las conductas de cooperación en sociedades primitivas. Es famoso, por ejemplo, el estudio de Mead (1937) sobre los indios Zuni de Nuevo México, los cuales compartían tareas de manera cooperativa en las faenas agrícolas, en el cuidado del ganado o en la construcción de viviendas. Aunque Mead no estableció una relación simple entre cooperación y ninguna condición sociológica o ecológica particular, sí hipotetizó acerca de la importancia de la educación y la cultura de los Zuni en sus conductas cooperativas.

Desde el punto de vista de la Psicología, los estudios sobre la conducta cooperativa se inician, básicamente, después de la Segunda Guerra Mundial. Para Argyle (1991), éstos se centraron en las conductas cooperativas en niños y en la teoría de juegos.

En los niños, la cooperación, como otras conductas, son normas dadas por los padres y educadores y, consecuentemente, aceptadas e interiorizadas. Estudios comparados sobre la cooperación en niños de diferentes culturas han mostrado cómo en algunas culturas rurales los niños eran más cooperativos que los que vivían en ciudades. Incluso la cooperación es más alta en niños de culturas primitivas (indios americanos, maoríes, kikuyun, polinesios) que en niños urbanos o socializados en culturas occidentales. Estos datos no relegan la conducta cooperativa como algo primitivo o rural, sino que refuerzan la idea de la influencia de variables y lazos sociales en la formación de comportamientos cooperativos. Así, existe evidencia de que los niños que viven en "kibbutzim" (comunidades cooperativas israelíes) son más cooperativos y más dados a las relaciones de grupo que los niños israelíes que viven en las ciudades.

En cuanto a los estudios sobre cooperación basados en la teoría de juegos, Argyle (1991) ha concluido que los jugadores desarrollan una conducta más cooperativa cuando existe una relación positiva entre los distintos jugadores, la comunicación entre ellos está permitida y es buena. Existen, además, otras características de orden psicológico que favorecen el comportamiento cooperativo tales como las percepciones del jugador hacia los otros.

Sin embargo, a pesar de este interés de la Psicología hacia la conducta cooperativa, no se explica el desinterés existente por parte de ésta ante el fenómeno de las empresas cooperativas. Mucho más cuando es aceptado comúnmente la importancia de los recursos humanos en el movimiento cooperativo (Organización de Naciones Unidas, 1996).



El poder de decisión que se otorga al equipo humano en estas fórmulas autogestionarias de empresa hacen del socio el elemento dinamizador y motor fundamental de la realidad económica, impulsor del desarrollo local y configurador de una nueva estructura social. Además, el reconocimiento de la igualdad de todos los socios (un socio, un voto) es, sin duda, uno de los logros más importantes y revolucionarios de la calidad de vida social y laboral en la gestión de estas organizaciones. A pesar de ello, en muchos casos, se ha intentado aplicar teorías básicas investigadas en el área de la Psicología a otros tipos de grupos u organizaciones. Evidentemente, hacer comparaciones entre el mundo de la empresa capitalista y la cooperativa es arriesgado: la cooperativa ofrece a sus socios no sólo la obtención de unos medios de ingresos, sino también la posibilidad de compartir un proyecto y asumir diversas responsabilidades.

Markaide (1990) argumenta, en este sentido, algunas importantes diferencias entre las cooperativas y otras empresas:

- a) La cooperativa es un tipo de organización con una determinada ideología acuñada durante más de siglo y medio de historia. Aunque existen indicios de fórmulas organizadas de trabajo en cooperación desde hace varios siglos, sin embargo, su formulación, tal como la conocemos hoy, empieza a perfilarse en la segunda mitad del siglo XIX.
- b) Las diferencias entre las cooperativas y el resto de las organizaciones no son tanto de tipo jurídico, como filosófico, por lo que deberán hacerse análisis distintos.
- c) La cooperativa es una sociedad personalista, centrada en el ser humano, por lo que el análisis de estos recursos debe tener un tratamiento diferenciado, acorde con tales particularidades.

Pero este desinterés acerca de la figura del empresario cooperativista, no sólo se ha dado en el campo de la Psicología, sino en las demás ciencias sociales, a pesar del interés y de la abundante literatura existente sobre el fenómeno de la creación de empresas en general que señalábamos al principio. Como apunta Vidal (1987), frente a los motivos diferenciales que mueven a los empresarios a crear su empresa, en los cooperativistas éstos no han sido estudiados.

Pero ¿cuáles son las motivaciones esenciales que mueven a estos promotores a crear una cooperativa frente a otras alternativas?

Lorendahl (1996), en su estudio sobre seis cooperativas suecas, cree que los motivos fundamentales son el mantenimiento de los puestos de trabajo ya existentes en una empresa en funcionamiento, la generación de nuevos empleos y los de carácter ideológico.

Con respecto a las cooperativas que se establecen como fórmula para el mantenimiento de los puestos de trabajo de una fábrica matriz en crisis, Morales (1992) considera que éstas deberán valorarse con precaución, ya que en el cierre de aquella, además de una deficiente administración pueden estar presentes otros factores tales como crisis económica, dificultad en las ventas o producción obsoleta. En estas situaciones, los trabajadores convertidos en socios cooperativistas, en muchos casos, no tendrán más remedio que reducir los costes de producción (es decir, trabajar más y ganar menos), ya que otras alternativas les serán más difíciles de acometer (inversión tecnológica, créditos externos, etc.).

En cuanto a la creación de empleo, es cierto que las cooperativas han demostrado ser excelentes protagonistas, generando más puestos de trabajo que otras fórmulas jurídicas de empresa. Así, por ejemplo, en Italia donde el empleo creció en la década de los 70 un 1% anual, las

cooperativas lo hicieron en un 5,7%. En Francia el empleo cooperativo se multiplicó por 1,3. Sin embargo, no debemos concluir que la solución a una situación de desempleo pase exclusivamente por una política de fomento de empresas de economía social. Como opinan Rojo y Vidal (1994), la solución al paro debe considerar, además, la realización de una política microeconómica (fomentando la productividad y la competitividad) y macroeconómica (política fiscal, monetaria y de cambio concretas). La generación de puestos de trabajo mediante la creación de cooperativas deberá ser estudiada, por tanto, con precaución. Tendremos que distinguir en ese proceso, aquellas cooperativas de trabajo asociado relacionadas con procesos de descentralización productiva (el caso más típico es el de algunas cooperativas textiles) en cuyo caso estaremos más que en la creación de empleo, en su distribución.

Por lo que respecta a los motivos ideológicos, en sus inicios, como veremos más adelante, el cooperativismo surgió como reacción de los trabajadores a los efectos de la revolución industrial y como consecuencia de motivaciones ideológicas de diversa procedencia. Sin embargo, ciento cincuenta años después, los cambios sociales y políticos hace que, en la actualidad, su influencia sea menor. Así, su desarrollo en los últimos años se ha producido prácticamente en todos los países europeos (principalmente Francia, Italia, Gran Bretaña y España) con independencia de la ideología o del partido político gobernante.

No podemos, por tanto, reducir la expansión de creación de cooperativas exclusivamente a la crisis de empleo (bien en su vertiente de mantenimiento de los ya existentes o en la de generación de nuevos puestos de trabajo) o a motivaciones ideológicas. En este hecho deberemos valorar otros criterios sociales o culturales, presentes en nuestra época. Inglehart (1991) señala que las sociedades occidentales actuales avanzan hacia valores "postmaterialistas", dirigiendo sus esfuerzos a la satisfacción de necesidades no directamente vinculadas con la seguridad económica, sino con el fin de conseguir mayores niveles de participación en la toma de decisiones (laboral, personal, política,...).

Entonces ¿por qué la mayoría de los trabajos empíricos sobre creación de empresas, se han centrado en sociedades por acciones (tipo sociedad anónima) o en empresarios individuales? A nuestro entender, este hecho puede deberse, entre otras razones, a tres motivos fundamentales:

1º.- A la prevalencia de los estudios anglosajones en este tipo de investigaciones donde la existencia e influencia de cooperativas de trabajo asociado es escasa, bien, como veremos más adelante, por su desarrollo histórico, bien por estar ligada más a organizaciones comunitarias de índole ideológico (muchas veces de carácter religioso o mutualístico).

2º.- A la poca atención prestada por el mundo científico, en general, hacia el fenómeno cooperativo. En opinión de Rodríguez (1985), una de las posibles razones de ello es que en la investigación se ha asumido la existencia de una comunidad de intereses, de manera que se ha orientado su punto de vista hacia aquellas organizaciones que han financiado tales actividades. Esta falta de proyectos de investigación estable ha hecho que ni siquiera existan trabajos científicos aglutinadores de la literatura publicada. La desconexión entre cooperativismo e investigación en Psicología puede tener una doble explicación: por parte del mundo científico, al no "arriesgar" hacia nuevos campos de investigación; y por parte del mundo cooperativo, al no saber atraerse a la comunidad científica, intentando aplicar lo ensayado en otras organizaciones y/o países.

3º.- A la propia imagen estereotipada que ofrecen las cooperativas, más ligada al fracaso y al desempleo que a la creación de puestos de trabajo y riqueza. Tampoco debemos olvidar que las cooperativas trabajan en un medio externo más propicio para las empresas de capital y que, por tanto, le es adverso (Vara, 1989). En cualquier caso, resulta paradójico que, frente a la inexistencia de investigaciones acerca de las motivaciones

de estos emprendedores, sí existen estudios que analizan sus factores de fracaso (Laserre, 1972; Fernández, 1979; Whyte & Whyte, 1989).

Por tanto, ante tal vacío, y a pesar de la imagen estereotipada de las cooperativas, nuestro objetivo en la presente tesis será investigar aquellas dimensiones psicosociales que influyen en la creación de cooperativas de trabajo asociado. Para ello, dada la escasez de investigaciones previas, revisaremos los diversos factores que han sido analizados en empresas de corte netamente capitalista o en empresarios individuales e intentaremos comprobar su relación con el campo cooperativo a pesar de las diferencias anteriormente descritas. Analizaremos también los datos estadísticos que existen acerca del fenómeno de la creación de empresas, en general, y de la creación de cooperativas, en particular, de manera muchas veces dispersos. Por último, a partir de los datos obtenidos de estudios previos formularemos unas hipótesis inductivistas (las que tendrán una formulación en forma de respuesta) las cuales comprobaremos mediante un estudio de campo.

La utilidad de los resultados que obtengamos en esta investigación, así como las sucesivas investigaciones que se realicen sobre el tema, creemos que serán de interés, ya que:

1º. Podrá ayudar a los futuros cooperativistas a conocer factores de éxito en la creación de su empresa.

2º. Permitirá a las Administraciones Públicas y Agencias de Desarrollo Económico, poner en marcha políticas más adecuadas de promoción del cooperativismo y generación de empleo.

3º. Permitirá, asimismo, establecer una guía a las instituciones financieras y crediticias para la evaluación del éxito empresarial.

Dimensiones psicosociales de los emprendedores empresariales  
Introducción

Sin embargo, antes de entrar en el estudio de estas dimensiones, definiremos y acotaremos nuestro objeto de estudio (las cooperativas de trabajo asociado -CTA-). Veremos su presencia y desarrollo histórico y analizaremos las características actuales de estas organizaciones económicas y sociales.

**CAPITULO I:**  
**EL COOPERATIVISMO**

## CAPITULO I:

### EL COOPERATIVISMO

Antes de adentrarnos en profundidad en el estudio de las variables psicosociales de los emprendedores cooperativistas en Andalucía, creemos pertinente definir cuál va a ser nuestro objeto de estudio en la presente tesis (las cooperativas), diferenciando los distintos tipos y subtipos de cooperativas reconocidos en la legislación actual, haciendo una somera revisión acerca de su evolución histórica en los últimos años, describiendo la situación actual del cooperativismo, con especial referencia a los países más cercanos y, finalmente, analizando el desarrollo del cooperativismo en nuestro país desde el siglo pasado y su implantación actual en las distintas Comunidades Autónomas.



### 1.1. Definición y clases de cooperativas.

Con frecuencia, el uso cotidiano del término "cooperativa" puede inducir al error o a una generalización más extensa que la propia de este tipo de organización empresarial. La acepción popular del término "cooperativa" suele estar relacionada, con conceptos diferentes (comunidad, socialismo real, colectivización, etc.) que, en la mayoría de las ocasiones, poco o nada tienen que ver con ésta.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (1992), se define la **Sociedad Cooperativa** como aquella que se "constituye entre productores, vendedores o consumidores para la utilidad común de los socios".

Por su parte, el Diccionario de Uso del Español de María Moliner (1988), define la **cooperativa** como un "organismo cuyo fin es suministrar ciertos artículos o servicios a sus asociados en condiciones beneficiosas".

Por último, para la Alianza Cooperativa Internacional (1995), ente supranacional que representa al movimiento cooperativo mundial, una cooperativa es "una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática".

Para nosotros, "cooperativa", en un sentido genérico, es una *organización formal que asocia a un grupo de personas que tienen intereses o necesidades socioeconómicas comunes y para cuya satisfacción desarrollan una o varias actividades empresariales.*

En general, todas las cooperativas se ajustan, en su estructura y funcionamiento a una serie de características, en lo que se ha denominado Principios Cooperativos, formulados por la Alianza Cooperativa

Internacional (1990) en su Congreso de Viena en 1966. Estos Principios constituyen el ABC del cooperativismo y han sido universalmente aceptados por todas las cooperativas, independientemente del país, tipo o clase de actividad que desempeñen. Los Principios aprobados fueron seis:

- \* Adhesión libre.
- \* Administración democrática.
- \* Interés al capital.
- \* Destino de los excedentes.
- \* Educación.
- \* Intercooperación.

En el XXXI Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, celebrado en Manchester el 23 de septiembre de 1995, se revisaron estos Principios, aprobando la Declaración sobre Identidad Cooperativa, la cual se conoce como los Principios Cooperativos del Siglo XXI (Alianza Cooperativa Internacional, 1995).

Los valores que definirán las cooperativas serán, por tanto, para la Alianza Cooperativa Internacional los de:

- Ayuda mutua
- Auto-Responsabilidad
- Democracia
- Igualdad
- Equidad
- Solidaridad.

Otro concepto muy ligado al de cooperativismo es el de "Economía Social". Según este término, las cooperativas no sólo funcionarían como empresas económicas, sino que satisfacen también otras necesidades para las cuales fueron creadas (DeFourny, 1987). En este sentido, por tanto, el concepto contiene dos acepciones:

- Economía: como producción rentable de bienes o servicios.
- Social: por su carácter de satisfacción de necesidades sociales a una colectividad concreta. (Vienney, 1983).

Aparentemente, ambas acepciones podrían ser válidas para todo tipo de empresa comunitaria (sociedad civil, de responsabilidad limitada o anónima). Sin embargo, frente a este tipo de sociedades mercantiles, las cooperativas presentan diferencias significativas. La responsabilidad común de los socios en términos igualitarios, la adopción de decisiones de manera democrática, así como la composición social de los cooperativistas en general (pequeños agricultores, consumidores finales, futuros propietarios con recursos económicos limitados o trabajadores con escasa capacidad financiera) hacen de esta forma organizativa una manera de entender la empresa desde un ámbito más social.

En este sentido, será interesante resaltar ambos conceptos en las cooperativas:

Las cooperativas son organizaciones empresariales: para la consecución de sus necesidades, las cooperativas, como objeto propio, desarrollan una actividad empresarial concreta para atender a los intereses económicos comunes de sus socios. La posesión de esa naturaleza empresarial las hace ser objeto de estudio de las múltiples disciplinas que abordan la realidad empresarial: la Economía, el Derecho y la Psicología, entre otras.

Las cooperativas son también organizaciones sociales: como sabemos, las cooperativas se encuentran integradas por varias personas que comparten un fin u objetivo común escrito en su acta fundacional. Por tanto, como sociedad o conjunto de personas estarán sujetas a las normas, no sólo jurídicas sino sociales, que comporte su naturaleza grupal. Vemos, una vez más, la importancia que las variables psicosociales juegan en la configuración y desarrollo de este tipo de organizaciones.

La asunción de esta doble identidad, empresa y sociedad, será fundamental en la pervivencia y éxito de las cooperativas, con independencia del sector, actividad o tipo de cooperativa de la que hablemos. Tan pernicioso para las cooperativas será intentar seguir criterios exclusivamente mercantiles y económicos como dejarse llevar por un falso idealismo social.

Pero centrándonos en la definición de cooperativa, para nuestro estudio seguiremos la que se propone desde la Ley 2/85 de Sociedades Cooperativas Andaluzas: "aquella que realiza cualquier actividad económico-social lícita para la mutua ayuda entre sus miembros, al servicio de éstos y de la Comunidad mediante la aportación y actividad de todos sus socios" (art. 2). En su exposición de motivos, la Ley andaluza señalará la solidaridad, la democracia y la participación como "elementos definidores de toda sociedad cooperativa".

Sin embargo, el concepto de cooperativa es muy amplio, conteniendo distintas tipologías. En concreto, la legislación cooperativa andaluza establece una taxonomía entre las diversas formas de cooperativas distinguiendo:

a) Cooperativas de Trabajo Asociado ("aquellas que agrupan a personas físicas que, mediante su trabajo, realizan una actividad económica para terceros", art. 77).

b) Cooperativas de Consumidores y Usuarios ("tienen por objeto procurar, en las mejores condiciones de calidad, información y precio, bienes y servicios para el consumo o uso de los socios", art. 78). Dentro de éstas se encuentran las cooperativas de ahorro para el consumo, suministros, servicios y actividades para el desarrollo cultural, vivienda, seguros y crédito.

c) Cooperativas de Servicios ("asocian a personas físicas o jurídicas [...] que ejerzan su actividad por cuenta propia y tengan por objeto la prestación de suministros y servicios y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de los socios", art. 91). Estas agrupan a las cooperativas agrarias y de explotación comunitaria de la tierra.

Como vemos, esta clasificación no tiene en cuenta el tipo de actividad desarrollada por la cooperativa, sino su organización interna, la naturaleza de sus socios y las necesidades a satisfacer.

En nuestra investigación nos centraremos en las cooperativas de trabajo asociado, por las razones sociológicas que las distinguen del resto (participación en el trabajo y en la toma de decisiones, doble condición de empleado/empleador, entre otras) así como por establecer una muestra homogénea. No tendremos, por tanto, en cuenta en nuestro estudio ni a las cooperativas de consumo ni a las agrarias, por entender, al igual que otros autores (Ballester, 1983), que su funcionamiento es similar al de una Sociedad Anónima o sociedad por acciones. Tampoco tendremos en cuenta ni a las Sociedades Anónimas Laborales (SAL) ni a las Sociedades Limitadas Laborales (SLL), sociedades de participación mixta compuesta por socios trabajadores y socios capitalistas, por las razones anteriormente aludidas.

Definido el objeto de estudio (las cooperativas de trabajo asociado), hagamos una breve sinopsis del origen y evolución de éstas en su contexto histórico y social.

## **1.2. Origen histórico e ideológico del movimiento cooperativo.**

Como explicamos en la introducción, la conducta cooperativa es central en la existencia humana. Por ello, formas de trabajo de personas asociadas en cooperación para la consecución de una meta común han existido desde el inicio de la humanidad. Evidentemente, en dichos trabajos, aunque se requerían la utilización de varias personas, no todas ellas gozaban del mismo grado de poder, capacidades, autonomía o motivación. Sin embargo, esta manera de gestión de la producción ha necesitado de una serie de normas y reglas sociales que debían ser aceptadas por todos los componentes de la comunidad para la supervivencia de ésta.

La cooperación, en un sentido amplio, por tanto, se ha reproducido en todas las culturas, teniendo manifestaciones concretas en el ámbito de la familia, de la religión, de la tribu o del trabajo. Así, hoy conocemos la existencia de diversos ejemplos, desde la explotación de tierras de manera comunitaria en Babilonia en el 3.000 a. C., pasando por las sociedades funerarias, compañías de seguros y artesanales ("collegia") en las civilizaciones griegas y romanas, los "ayllus" incaicos y "calpulli" aztecas (convertidas con posterioridad por los jesuitas en reducciones o misiones) hasta las organizaciones gremiales medievales, las comunidades de regantes, las cofradías de pescadores o los pósitos en nuestro país (Mladenatz, 1970; Ruigómez, 1986; Guillén, 1989).

También en el campo de las ideas, a lo largo de la historia de la Humanidad, ha existido siempre una búsqueda de un nuevo orden de las cosas, en la que la idea de la cooperación surgía como concepto central. "La República" de Platón, la "Utopía" de Tomás Moro o "La nueva Atlántida" de Francis Bacon son, quizá, los ejemplos más conocidos de esta corriente "utópica", que persiste a lo largo de toda la Historia del pensamiento de Occidente.

En cualquier caso no podemos identificar sin más "cooperación" con "cooperativismo". En estos casos se trata de formas comunitarias de trabajo (referidas normalmente al medio rural y basadas en el aprovechamiento comunal de recursos).

Existe, sin embargo, unanimidad en considerar los orígenes del fenómeno cooperativo moderno a partir de finales del siglo XVIII en Europa. Varios serán los hechos principales que conformarán esta nueva situación. De una parte, razones económicas, fruto de las consecuencias de la denominada "Revolución Industrial". Pero junto con ésta, tendrán un valor importante las razones de carácter social: las nuevas formas de distribución del trabajo, la aparición de nuevas clases sociales y la difusión de nuevas ideologías en el siglo XIX que llevará a una situación en la que la cooperación aparece como única salida a la opresión burguesa e industrial. No podemos olvidar, por último, el efecto que supuso la colonización del "Nuevo Mundo" en la aparición y desarrollo de comunidades religiosas que iniciarán actividades de economía colectiva. Éstas no pretenderán el cambio de la realidad social, aunque sí desarrollar nuevas sociedades "más justas".

Observamos, por tanto, en el origen de las primeras cooperativas un carácter económico, revolucionario, social, de reacción frente al capitalismo feroz de la Revolución Industrial y a la realidad circundante, e ideológico. Desde este último, para Lucas (1993), varias serán las vías que han influido ideológicamente en el movimiento cooperativo: el socialismo utópico, el pensamiento anárquico, la tradición marxista, el socialismo cristiano británico, el guildismo socialista y el movimiento social católico.

Pero la peculiar idiosincrasia del cooperativismo como forma de reacción social, así como la influencia, como hemos visto, de varias tendencias ideológicas convertirá al cooperativismo en un movimiento socioeconómico donde su expansión y desarrollo se hará principalmente desde la base social. El movimiento cooperativo no nace, por consiguiente, y esto es importante subrayarlo, exclusivamente de las ideas de un gran

genio. Antes al contrario, junto a teóricos claves coexistirán los esfuerzos personales de miles de cooperativistas.

Entre los principales teóricos claves del cooperativismo podemos citar a dos: Robert Owen y Charles Fourier. La influencia de Owen se produjo, sobre todo, sobre cooperativas inglesas de producción, mientras que la obra de Fourier se centró en las cooperativas francesas de carácter agrícola.

Robert Owen (1771-1858) no fue propiamente un pionero de la cooperación. Este empresario fue el máximo exponente del socialismo utópico británico. Artífice de numerosas reformas laborales aplicadas con éxito en las empresas bajo su dirección, intentó generalizar sus ideas sobre participación en beneficios y gestión fundando la colonia de New Lanark en su propio país. Animado por el éxito de la experiencia decidió internacionalizar el proceso creando otras colonias en Estados Unidos (New Harmony en el Estado de Indiana) y México. También estableció una "bolsa nacional equitativa para los obreros" en la cual se intercambiaban los productos manufacturados en las cooperativas de producción sobre la base del valor expresado en horas de trabajo utilizadas en su fabricación. Sin embargo, la importancia de Owen no radicará tanto en las obras iniciadas por él (la mayoría fracasaron), sino por su influencia en el desarrollo del cooperativismo, forjando las bases de las realizaciones posteriores, de tal forma que algunos autores hablan de un cooperativismo pre-owenista y otro post-owenista o contemporáneo.

El otro gran teórico fue Charles Fourier (1772-1837). Fue el más popular de los ideólogos utópicos. Conocido por su obra "Traité de l'association domestique agricole", describía con todo detalle un nuevo modelo de organización comunal llamada por él falansterio (*phalanstère*), cuyos miembros (unos 1.700) vivían en comunidad en un edificio rodeado de granjas y plantas industriales. Sin embargo, nunca encontró ningún capitalista dispuesto a financiar el proyecto con lo que no pudo verlo plasmado en la realidad.



Pero en el origen de esta incipiente forma de organización socioeconómica no podemos olvidar tampoco la influencia del movimiento obrero y su posterior proceso de fragmentación en tres grandes corrientes de ideas:

\* Aquellos que veían en la negociación colectiva y en el derecho a la huelga un factor clave para el progreso de la clase obrera. La masificación proletaria será más proclive al desarrollo del movimiento sindical de signo reivindicativo que favorezca las condiciones de trabajo antes que a embarcarse en acciones emprendedoras de corte asociativo (Monzón, 1989). Dicha corriente conllevaría la aparición de los sindicatos.

\* Aquellos que buscarán el acceso al poder político como medida para mejorar a la clase obrera a través de una legislación más social y protectora, encarnándose en los partidos socialistas.

\* Y una tercera vía, con la que se pretenderá mejorar la condición obrera intentando controlar los medios de producción, idea sobre la cual se asentaba el nuevo orden político y social. Esta corriente o tercera vía sería la llevada a cabo por el movimiento cooperativo y mutualista.

No obstante, para la mayoría de los autores, el cooperativismo moderno inicia su andadura a partir de los "Justos Pioneros de Rochdale". En 1844, Rochdale era una pequeña ciudad inglesa dedicada, principalmente, a la industria textil. En ese tiempo, un grupo de trabajadores reclamaba una serie de mejoras salariales declarándose en huelga. Al no conseguir sus propósitos, veintiocho personas (seis de ellos discípulos de Owen) deciden crear una cooperativa de bienes de consumo como primer paso dentro de un plan más ambicioso de acción. Los progresos de la cooperativa fueron rápidos y pronto extendieron su actividad a otros campos y a otras ciudades.

El mérito de lo sucedido en Rochdale no se debió a que fuera la primera cooperativa (anteriormente habían existido otros intentos e incluso en la propia ciudad de Rochdale ya había existido una cooperativa de consumo entre 1833 y 1835) sino a la configuración de ésta y al establecimiento de una serie de normas que constituirían los famosos principios cooperativos (control democrático, libre adhesión, interés limitado al capital, retorno de excedentes, ventas al contado, calidad de productos, educación y neutralidad política y religiosa). Junto a éstos, el acierto en la elección y capacidad de los jefes, así como la interiorización de la responsabilidad del socio fueron fundamentales para el éxito del proyecto desarrollado en Rochdale (Aranzadi, 1976); es decir, características personales de los socios que integraron la experiencia cooperativa.

La exportación de este ideal cooperativo hacia otros continentes (principalmente América) será rápida. La colonización y creación de una reciente nación fomentará la idea, entre los pensadores "idealistas" europeos, de crear una nueva sociedad que aboliese los defectos y prejuicios de la vieja Europa. Esta idea provocó la llegada de cientos de europeos deseosos de poner en práctica nuevas formas de organización social. Varios fueron los motivos que posibilitaron la llegada de cientos de colonos al Nuevo Mundo: motivaciones de orden social (corrientes de pensadores socialistas), espiritual (movimientos cristianos), así como la necesidad de crear núcleos más o menos estables y cohesionados que pudieran afrontar los potenciales peligros y amenazas de un medio desconocido (Liselotte y Ungers, 1978).

La importancia de estas primeras comunidades fue significativa en una primera época. Por ejemplo, en Estados Unidos, durante el siglo XIX, hubo más de 100, englobando en su totalidad a más de 100.000 personas sobre una población total de 23 millones. Sin embargo, no todas las comunidades instauradas durante el siglo XIX pueden ser consideradas precursoras de las cooperativas modernas. Del centenar existente, cuatro son clasificados por Liselotte y Ungers como movimientos proto-cooperativos:

- los perfeccionistas de Oneida (movimiento que integraba el pensamiento cristiano con distribución del trabajo y bienes comunitarios)
- los owenistas (seguidores del pensador británico Owen)
- los fourieristas (seguidores del socialista Charles Fourier), y
- los icarianos (tomando su nombre del libro "Voyage en Icarie" del pensador francés Etienne Cabet).

Pero ¿cómo se ha desarrollado aquel movimiento cooperativo desde finales del siglo XIX hasta nuestros días?

### **1.3. El cooperativismo en la actualidad.**

Como hemos visto, el origen del cooperativismo, tal como lo entendemos hoy, tuvo lugar en el continente europeo. En la actualidad, está presente en todo el mundo (ver anexo nº V) con matices en su definición y con algunas diferencias en sus concepciones y modos de operar. Sin embargo, ha sido en Europa donde se ha desarrollado con mayor fuerza y ha logrado una más profunda y sólida raigambre.

Es difícil determinar con exactitud el número de cooperativas que existen en Europa. Pensemos que hace una década (ver anexo I) en la Unión Europea existen más de 116.000 cooperativas que agrupan a más de 51 millones de europeos, es decir, al 20% de la población, generando 1.7 millones de empleos. Como vemos, su presencia en la vida de los ciudadanos de la Unión Europea es considerable.

Además el tratamiento legislativo es tan diverso entre los países miembros que genera problemas de homogeneización y armonización entre las distintas legislaciones territoriales (Reyna, 1986; Suso, 1987). Así,

si bien en la mayoría de los países se otorga a las cooperativas la entidad de figura societaria, sin embargo, no en todos se les da plena independencia o autonomía. Además, tampoco existe uniformidad en cuanto a la naturaleza societaria o civil de las cooperativas con respecto a las legislaciones mercantiles de los países: existen, por ejemplo, diferentes concepciones en cuanto a la ausencia o no de lucro en las cooperativas o en sus relaciones con socios o terceros, por citar algunas de ellas.

En este sentido y con el fin de clasificar éstas, Dabormida (1989), agrupa las legislaciones cooperativas europeas en cuatro grandes tipos o modelos: mutualístico, economicista, sociológico y neutro o anglosajón.

a) El modelo mutualístico.

Dentro de este modelo, Dabormida integra aquellas legislaciones que otorgan a las cooperativas una consideración similar a las mutualidades; es decir, entendidas como colectividad de servicios mutuos, en el que las relaciones básicas son las de reciprocidad. En tales legislaciones, por tanto, el socio cooperativo será concebido como receptor de un servicio por parte de la cooperativa a la que, a cambio, prestará sus servicios o productos. Dentro de este modelo podemos englobar a las legislaciones italiana, francesa, belga, luxemburguesa y griega.

b) El modelo economicista.

En este modelo se agrupan aquellas concepciones legislativas que entienden la cooperativa como una sociedad que favorece o promueve la economía individual del socio. Para Dabormida, las legislaciones alemana, holandesa y danesa podrían adscribirse a este modelo.

c) El modelo sociológico.

Dabormida englobará en este modelo las legislaciones cooperativas portuguesa y española, con regímenes democráticos más recientes. Las legislaciones de estos países entenderán la cooperativa no sólo como una empresa, sino como un fenómeno social capaz de transformar las relaciones económicas y sociales de los socios, de ahí la acepción de "sociológica" dada por Dabormida. El papel del Estado como promotor y fiscalizador de la actividad cooperativa es considerable.

d) El modelo neutro o anglosajón

Por último, Dabormida englobará en este modelo aquellas concepciones no descritas en los apartados anteriores. Éstas, además, corresponderán a países de habla inglesa, por lo que añadirá al modelo el sobrenombre de anglosajón.

Pero la importancia de las cooperativas en Europa no debe limitarse en exclusividad al ámbito económico sino que debe ser tenida en cuenta su dimensión social, como creadora de empleo, gestora de emprendedores y líderes y como garante de servicios (directos o indirectos) a la población en la que se circunscribe.

Sin embargo, su presencia en cada uno de los países es desigual, siendo principalmente en el área mediterránea (España, Italia y Francia) donde las cooperativas (y, principalmente, las de trabajo asociado) más se han desarrollado.

Veámoslo sucintamente.

En **Italia** el cooperativismo ha tenido un desarrollo tardío, como consecuencia del retraso en la entrada de ideas socialistas, de su lento proceso industrial (al carecer de hierro y carbón) y del proceso de

reunificación política. El surgimiento de las primeras experiencias vendrá precedido del desarrollo de sociedades de socorro mutuo. Desde entonces, su evolución ha sido irregular conociendo momentos de mayor desarrollo cooperativo unidos a acontecimientos históricos y sociales claves (principalmente tras el final de las dos Guerras Mundiales y la crisis del petróleo) junto con otras épocas de ralentización cooperativa (década de los 30 y segunda mitad de los 60) (Morales, 1990). En 1989, en Italia existían 46.794 cooperativas de las que 20.800 eran de trabajo asociado creándose unas 400 cooperativas de este tipo al año

Los orígenes del movimiento cooperativo en **Francia** hay que buscarlos en la clase obrera con gran presencia de cooperativas de trabajo asociado. Con posterioridad se han desarrollado otros tipos tales como las cooperativas agrícolas, que gozan de gran auge sobre todo en industrias agroalimentarias, vinícolas, y de comercialización y aprovisionamiento de productos (Manoa et al, 1992). Por contra, las cooperativas de consumo están en la actualidad en retroceso, como consecuencia de la crisis de las cooperativas de vivienda a partir de 1985 (Chomel, 1990). En 1989, en Francia existían 10.062 empresas cooperativas, en su mayoría agrarias (4.253) y de trabajo asociado (1.350), muchas de ellas de nueva creación promovidas por grupos reducidos de trabajadores.

En **Alemania** en 1989 existían 17.303 cooperativas. Su desarrollo se realizó, sobre todo, en el campo del consumo, propiciado, en muchos casos, por los sindicatos de clase. Ligadas a éstas se han desarrollado las cooperativas de vivienda, vinculadas a las capas medias de la sociedad, fundándose en Berlín ya en 1848 la primera de ellas. Sin embargo, la crisis en que se vieron inmersas estas cooperativas en la década de los años 50-60, produjo un estancamiento y una reorientación de la actividad empresarial de los sindicatos dirigiendo su esfuerzo hacia la constitución de sociedades mercantiles (Courvoisier, 1991). En cuanto a las cooperativas agrícolas debemos reseñar la importancia de los movimientos cooperativos de Schulze-Delitzsch y Raiffeisen, de fuerte contenido confesional y

carente de motivación revolucionaria (Monzón, 1989). También poseen bastante fuerza las cooperativas de trabajo asociado, ligadas a sectores de economía alternativa. Las cooperativas de crédito representan un papel importante dentro de la economía del país germánico (el 26.8% de la cuota de mercado).

En **Bélgica**, la proximidad del ejemplo francés ha desempeñado un papel primordial en el desarrollo cooperativo, de manera más notable en la zona valona a la que se une por lazos sociales, culturales y políticos. En 1989 existían 2.212 cooperativas, principalmente agrarias. En general, el movimiento cooperativo cuenta con una fuerte configuración socio-ideológica. Así, el conjunto de las cooperativas de ideología socialista se reúnen en el seno de la Federación Belga de Cooperativas con presencia en algunos sectores de actividad tales como la banca, los seguros, la distribución farmacéutica, la imprenta o la edición. Por otra parte, las cooperativas de ideología obrero-cristiana se agrupan dentro del Grupo ARCO y están implantadas en sectores muy variados (Defourny, 1989).

En **Grecia** el cooperativismo tiene una fuerte implantación en el sector agrario: el 98% de los agricultores griegos están asociados a alguna cooperativa, comercializando éstas la mayoría de los suministros necesarios (99% de los abonos, 50% de semillas y pesticidas). Las cooperativas agrarias de 2º (uniones de cooperativas) y 3º grado (centrales de cooperativas), constituyen el PASEGES, órgano central del cooperativismo griego.

En los **Países Bajos** es difícil determinar el número de cooperativas. La regulación jurídica es mínima, quedando gran parte dispuesto a lo establecido en los Estatutos Sociales. La cooperativa también puede funcionar como una "asociación económica" con libre entrada y salida de socios. Se estima que existían 3.548 cooperativas en 1989, sobre todo agrícolas y de crédito.

El cooperativismo en **Dinamarca** está representado en el campo agrícola y de consumo. Tiene su origen a partir de las reformas agrarias del siglo XVIII, con las que se introdujo la propiedad individual de las granjas. Estas reformas agrarias, junto con la obra del filósofo danés N.F.S. Grundtvig, propiciaron el desarrollo temprano de cooperativas agrarias, así como de estructuras crediticias rurales para su financiación (Michelsen, 1992). Estas comunidades rurales fueron abarcando, posteriormente, otros sectores de actividad, creando toda una red de cooperativas de economías de escala: ganaderas, consumo, abastecimiento de energía y agua, etc. A partir de la Segunda Guerra Mundial, y como consecuencia, entre otros elementos, del declive de la agricultura danesa en el conjunto de la economía del país, el crecimiento cooperativo ha ido paralizándose. Las instituciones financieras cooperativas ocupan el 5º lugar en el “ranking” del país (Michelsen, 1990). Dinamarca constituye el único país de la Unión Europea que carece de legislación cooperativa. Por ello, las cooperativas danesas tienen un tratamiento similar al de cualquier empresa mercantil, adquiriendo el calificativo de cooperativa en función de los Estatutos y la relación con los socios, de ahí la dificultad de contar con registros fiables.

En el **Reino Unido** las cooperativas de consumo, herederas del espíritu de los pioneros de Rochdale, tuvieron un gran auge, dominando gran parte de la venta minorista, sobre todo hasta la década de los 60 (Kendall et al., 1992). Otros tipos de cooperativas como las crediticias con poco peso específico, están teniendo, recientemente, un cierto desarrollo. En 1989 existían 5.025 cooperativas, con mayor presencia en los sectores de la vivienda y la construcción. Con respecto a las cooperativas de trabajo asociado, se está observando un fuerte crecimiento de pequeñas empresas cooperativas (con una media de cuatro socios) a partir de mediados de los años 70, fomentado en gran medida por las Agencias de Desarrollo Cooperativo.

En el resto de los países europeos, el cooperativismo no ha experimentado un gran desarrollo. Así, en **Portugal**, aunque se produjo un crecimiento espectacular a partir de 1975, tras el golpe revolucionario de



abril de 1974 (Salazar, 1987), su presencia en la vida económica es escasa. Las cooperativas son consideradas sociedades carentes de ánimo de lucro, con fuerte intervención estatal tanto en su promoción como en su regulación acerca del funcionamiento orgánico.

La presencia de cooperativas en **Luxemburgo** es escasa (712 en 1989) destacando las cooperativas de crédito agrícola, las cuales cuentan con un mayor peso sobre el conjunto de la economía social de este pequeño Estado centroeuropeo.

Por último, en el caso **irlandés**, al obtener este país su independencia del Reino Unido en 1919, gran parte de la legislación, así como de la concepción cooperativa parte de los supuestos británicos. Su implantación es testimonial (274 empresas en 1989) con alguna presencia destacada en el sector agrícola.

Fuera de Europa, el fenómeno del cooperativismo también se ha desarrollado.

El caso más popular es el de **Israel**, donde los "kibutzim" (aunque no son los únicos tipos de cooperativa existente) sí son, al menos en Occidente, los más conocidos. El movimiento de los "kibutzim" surgió como resultado de la política llevada a cabo por el gobierno israelí con el fin de favorecer e incentivar el retorno de judíos, así como el crear una economía agrícola propia suficiente y autónoma. En Israel existen 281 "kibutzim" que agrupan a 120.000 personas, lo que equivale al 3% de la población. En el terreno industrial, los "kibutzim" representan el 7% de la producción de Israel, aunque su tamaño y estructuras son aún pequeñas. En el plano agrícola, las cooperativas generan el 40% de la producción del país y el 7% de las exportaciones de bienes y servicios.

El "kibbutz" no se puede considerar como un tipo determinado de cooperativa. Su traducción más acertada quizá sea la de "Comunidad" ya que se trata de una organización colectiva de producción, consumo y

educación. La base ideológica es muy fuerte, de devoción al Estado de Israel y hacia ideales cooperativos y socialistas y, en algunos casos, religiosos. La ideología está reforzada por lecturas, debates y otros acontecimientos comunitarios.

En el "kibbutz", las tierras y los medios de producción pertenecen a la Comunidad. Sólo los muebles y los objetos personales pertenecen a los individuos. El trabajo no está remunerado y está colectivizada la comida, las bibliotecas y los espacios y lugares sociales y deportivos.

Sin embargo el aspecto más importante de los "kibutzim" es la educación. Esta es responsabilidad del "kibbutz", encargándose éste de su vigilancia y asumiendo los costes que correspondan. Desde muy pequeños, los niños están en las "casas de los niños" con otro grupo (en torno a cinco) de niños de la misma edad. Cada noche pueden visitar a sus padres e, incluso, dormir con ellos. Sin embargo, los niños percibirán la "casa de los niños" como su verdadero hogar.

Actualmente, los "kibutzim" se encuentran con algunos problemas tales como la baja permanencia de jóvenes (los cuales no regresan una vez terminados sus estudios superiores), la presión de algunos socios a aumentar sus bienes privados o la desigualdad en el reparto de las tareas en función del género (Argyle, 1991), problemas de carácter económico entre sus integrantes y diversificación de funciones (Poza, 1995).

En **América del Sur**, la cooperación ha tenido también un gran desarrollo. La fuerte inmigración experimentada en el continente desde finales del siglo pasado trajo consigo, entre otras cosas, la introducción de ideas cooperativas en sus nuevos habitantes. Muchos de los inmigrantes que llegaron a estos prósperos países en busca de fortuna habían participado en experiencias cooperativas en sus países natales por lo que intentaron poner en práctica aquellas ideas aprendidas en el Viejo Continente (Jiménez, 1990).

Estos condicionamientos históricos y sociales hacen que, actualmente, más del 50% del cooperativismo americano se concentre en Argentina, Brasil y México (países receptores de la mayor parte de la emigración europea), siendo las cooperativas de Brasil y Argentina las que agrupan a un mayor número de asociados. Una vez más comprobamos la importancia de las variables sociales en el desarrollo del cooperativismo, así como la necesidad de entroncar la Psicología Social, y las ciencias sociales en general, con el estudio del cooperativismo.

En cuanto a los **Estados Unidos**, se estima que la mitad de los adultos pertenecen a algún tipo de cooperativa (Rock y Klinedinst, 1992), aunque la cifra exacta no se conoce al no existir legislación específica ni ningún organismo oficial que englobe a todas las cooperativas del país. Estas circunstancias pueden explicar, en cierto modo, la ausencia de investigaciones sobre cooperativas en la literatura científica norteamericana, y la ausencia de éstas como objeto de estudio en las publicaciones.

Con respecto al desarrollo del movimiento cooperativo en **África** y **Asia**, su aparición viene aparejada con el derrumbamiento del sistema colonial europeo, ligándose, en algunos casos, a movimientos de liberación nacional (Maslennikov, 1990). Las propuestas cooperativas apuntan hacia la recuperación de los valores de solidaridad que el colonialismo había roto. Resulta paradójico observar un mayor desarrollo del fenómeno en países con dominación británica, cuna del cooperativismo. En cualquier caso, la estructura organizativa de las cooperativas se realizará sobre modelos europeos importados, no incorporándose, generalmente, elementos culturales o etnológicos propios.

Pero si ha habido un país donde el cooperativismo de trabajo asociado tiene una gran implantación económica y social es en **España**. ¿Cómo ha sido el desarrollo del cooperativismo en nuestro país en este último siglo?

#### **1.4. El desarrollo del cooperativismo en España.**

Veámos al principio del desarrollo histórico, cómo el movimiento cooperativo nació en respuesta a la nueva situación social y económica de la Europa de los siglos XVIII al XIX. En España, el retraso en la aparición de tales características condicionaron, sin lugar a dudas, su tardío desarrollo. Entre las circunstancias que determinaron dicho retraso podemos citar variables de tipo político (guerra de Independencia contra las tropas napoleónicas y pérdida de gran parte del Imperio colonial español en ultramar), social (pervivencia de ideas heredadas del Antiguo Régimen, retraso de la entrada del liberalismo) y económico (débil industrialización, inexistencia de una política de reforma agraria y concentración de grandes extensiones de tierras en manos de unos pocos propietarios).

No es de extrañar, por tanto, que las primeras formas de cooperación en nuestro país sean de trabajo asociado o de producción y que se localicen en la zona más industrializada de aquella época: Cataluña.

En resumen, el cooperativismo de la España del siglo XIX tendrá, para García (1981), un carácter periférico (localizado, sobre todo, en el área mediterránea) y con clara influencia francesa. Además su desarrollo fue mayor en el campo industrial aunque con dimensiones más artesanales que fabriles. El cooperativismo de consumo, de influencia inglesa, tendrá un desarrollo más tardío. En cuanto al plano ideológico, las primeras experiencias cooperativas estuvieron influidas por el incipiente pensamiento socialista confundándose, a veces, el movimiento asociativo de los trabajadores y la acción cooperativa. Al igual que sus homónimas europeas, la implantación de las primeras cooperativas españolas se llevó a cabo, además de por razones de carácter ideológico, por el intento de resolver determinados problemas de desempleo en ciertas ramas industriales.

Para Reventós (1960), autor de una de las aproximaciones más completas sobre la historia del cooperativismo español, la primera empresa de trabajadores más o menos consolidada fue la "Asociación de Tejedores de Barcelona". Creada el 17 de marzo de 1840, la Asociación se transformó años más tarde, en 1842, en una empresa de trabajo asociado: "La Compañía Fabril de Tejedores de Algodón de Barcelona" de influencia owenista. En ésta se daba trabajo a los obreros desempleados, principalmente huelguistas. Los talleres se establecieron en la localidad de San Martín, empleaban a 200 obreros y socorrían a otros 700. A pesar de contar con ayuda del Ayuntamiento de Barcelona, La Compañía se disolvió vendiendo sus talleres a una empresa privada en 1848.

Mención especial merece la Asociación General del Arte de Imprimir, fundada en Madrid en 1871, que estableció un taller cooperativo para dar trabajo a los obreros tipográficos desempleados y para mejorar la situación general del oficio fruto del abuso de los impresores. Ninguno de estos dos objetivos lograrían los responsables de la imprenta: el taller cerraría por ruina en 1873. En su Junta de Disolución fue elegido Presidente Pablo Iglesias, quién más tarde fundara el Partido Socialista Obrero Español.

En este punto quisiéramos hacer una breve reflexión sobre la posición de los teóricos marxistas ante el movimiento cooperativo. Es conocido el desprecio de Marx y Lasalle hacia formas de cooperación distintas a las de producción (por ejemplo, las agrarias o de consumo). Para los autores marxistas, los socios de estas nuevas cooperativas de consumo atraían a quienes, económicamente, estaban mejor pagados, ya que las ventas al contado así lo exigían, lo que ocasionó numerosos enemigos dentro de la clase trabajadora peor pagada (Cole, 1964) o en el caso de Alemania donde las cooperativas agrarias se crearon sobre la base de la defensa propia, lo cual atrajo a elementos de la clase media y del campesinado, perdiendo su carácter anticapitalista (Hesselbach, 1978). Además, las propuestas de una mejor organización empresarial como

solución no revolucionaria al antagonismo de clase no gustaban a estos primeros teóricos socialistas.

Algo similar sucedió con Pablo Iglesias. Su postura dentro de la Asociación General del Arte de Imprimir fue de oposición al sistema cooperativo. De hecho, en el Congreso Obrero Español celebrado en Barcelona en 1870, frente al entusiasmo de los socialistas utópicos, los marxistas ("socialistas científicos" por antagonismo a aquellos) mostraron poco apego hacia el cooperativismo (García, 1981).

Pero volvamos a los orígenes del cooperativismo en España. En cuanto a su desarrollo en **Andalucía**, no hemos encontrado ningún estudio específico. Las primeras referencias las encontraremos en artículos periodísticos como el publicado en "La Crónica Meridional" (29 de abril de 1874) sobre las experiencias cooperativas realizadas en aquel momento en Francia, así como a la constitución de cooperativas de vivienda en Estados Unidos. Con posterioridad, aparecerán nuevos artículos sobre experiencias concretas, como por ejemplo, la Cooperativa de Rochdale y el funcionamiento cooperativo.

Los primeros intentos en Andalucía se los debemos a Sebastián Abreu y Manuel Sagrario los cuales hacia 1841 intentaron establecer un falansterio en Tampull (cerca de Jerez) aunque el proyecto no se desarrolló a causa de la oposición del Gobierno. La "Asociación de Obreros Agrícolas e Industriales" de Morón de la Frontera y la "Sociedad Cooperativa de Agricultores del Campo de la Verdad" constituida en Cádiz en 1870 serán las primeras realizaciones cooperativas de las que se tiene noticia.

Como vemos, estas formas de asociacionismo económico en Andalucía, a diferencia del resto del país, fueron agrícolas acorde con la estructura productiva de la región. También hubo algunas experiencias de trabajo asociado sobre todo de artesanos (plateros, sombrereros y zapateros) en Córdoba.

Pero centrémonos en el desarrollo del cooperativo en nuestro país.

En sus orígenes en la segunda mitad del siglo pasado en el campo legislativo no hubo un impulso hacia este tipo de empresas sociales, apareciendo algunas referencias a las cooperativas aunque de manera muy genérica (ver anexo IV). El Decreto de 20 de octubre de 1868 regulará por primera vez el derecho de asociación coincidiendo con la revolución de ese año, popularmente conocida como la "Gloriosa". Posteriormente el Código de Comercio de 22 de agosto de 1885 se referirá a las cooperativas en su artículo 124, disponiendo que no tendrán la consideración de mercantil en tanto se conduzcan por principios mutualísticos.

El gran salto cualitativo se producirá en el año 1887, con la promulgación de la Ley de Asociaciones de 30 de junio. Esta, en su artículo 2º, regulará el funcionamiento de las cooperativas de producción y consumo.

Sin embargo, dos serán los hechos legislativos que conformen el desarrollo cooperativo en nuestro país: la Ley de Sindicatos Agrícolas de 1906 y la Ley de Cooperativas de 1931.

La Ley de Sindicatos Agrícolas, promulgada el 28 de enero de 1906 tuvo, a pesar de su título, un carácter más cooperativo que sindical. Para algunos autores, éste fue el marco jurídico más importante para el desarrollo del cooperativismo agrario en España hasta la década de los ochenta, con la promulgación de la Ley General y las correspondientes Leyes Autonómicas de Cooperativas (Caballer et al., 1987). La Ley de 1906 concedía diversas ventajas fiscales a las actividades agrarias comunitarias, así como ayudas a los agentes sociales encargados de su promoción. Además supondrá una referencia en el futuro para el resto de los sectores cooperativos.

Pero la primera Ley propiamente cooperativa que incluía a todos los sectores sería la promulgada el 9 de septiembre de 1931, siendo ésta una de las primeras reivindicaciones de la II República. La necesidad de acometer algunas reformas en profundidad en las estructuras productivas provocó el incipiente interés de los legisladores republicanos en promulgar esta Ley. En la década de los 30 la constitución de cooperativas tendrá un gran desarrollo (Celada, 1989).

El inicio de la Guerra Civil frenará el auge de las empresas cooperativas y comunitarias en general. De una parte, por la desaparición y represión por ambos bandos de los experimentos utópicos revolucionarios promovidos más bien desde una óptica anarquista (Lucas, 1994). Por otra, por la promulgación en el bando franquista de la Ley de Cooperación del 27 de octubre de 1938, la cual derogaría en los nuevos territorios de los sublevados la ley del 31, sometiendo al control y sumisión de las cooperativas al nuevo Gobierno.

En 1942, calmados los ánimos beligerantes, se promulga la Ley de Cooperación, ampliada con el Decreto de 11 de noviembre, donde se completa su Reglamento, que supuso la creación de las conocidas UTECO. Estas (origen de alguna de las cooperativas actualmente en funcionamiento) serán el germen de la entidad cooperativa financiera más importante del campo: las Cajas Rurales. También será a partir de la década de los 40 cuando empiecen a crearse las primeras cooperativas en el campo andaluz, especialmente aceiteras.

Con esta Ley, el cooperativismo estaba encuadrado de forma obligada en la estructura de los sindicatos verticales dentro de las Federaciones Provinciales y de la Confederación Española de Cooperativas. Quedaba derogada definitivamente la ley de 1931. La propia exposición de motivos de la Ley del 42 así lo atestigua: "regidas las sociedades cooperativas por una legislación cuyo carácter socialdemocrático era bien marcado y, posteriormente, por una ley transitoria (la del 38) es urgente, por tanto, dictar una reglamentación de



derecho suficiente que organice y discipline en sentido jerárquico y unitario la acción cooperativa".

El periodo desde la Ley de 1942 hasta la proclamación de la nueva Constitución de 1978 no fue del todo baldío en el desarrollo cooperativo, como en un principio pudiéramos pensar. Como señala Lucas (1994), en el conglomerado de fuerzas leales al nuevo régimen, existían fuerzas nacionalistas y anticapitalistas que apoyaron algunas iniciativas alternativas en el plano económico. La consecuencia fue el desarrollo del cooperativismo fundamentalmente agrario y crediticio junto con un estancamiento en el de trabajo asociado y de consumo (aunque con algunas excepciones, caso del complejo cooperativo Mondragón en el País Vasco o la cooperativa Los Pastoreros en Granada). En la década de los 60 supondrá, junto con el desarrollo económico e industrial, la aparición de las primeras cooperativas de trabajo asociado en diversos sectores (madera, confección, imprenta, panadería, etc.). En cualquier caso volvemos a comprobar la conexión entre desarrollo económico y empresarial y creación de cooperativas.

La Constitución Española de 1978, supondrá el reconocimiento definitivo del Estado al movimiento cooperativo, especificando en su artículo 129.2: *"Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas"*. En efecto, nuestra Constitución no sólo abogará por una promoción del cooperativismo por parte de los poderes públicos sino que, como puntualizan Garrido y Montolio (1988), se presenta como una Constitución progresista la cual en su artículo 1º incorporará lo social a nuestra supralegalidad constituyendo nuestro país como un "Estado social y democrático de derecho".

Tras este primer reconocimiento del cooperativismo en nuestra Constitución (también aparece en las de Italia y Portugal) y puestas ya en marcha las transferencias a las Comunidades Autónomas, empezarán a promulgarse las primeras leyes autonómicas de cooperativas. La primera

sería la del País Vasco (Ley 1/1982 de 11 de febrero), muy influidas por el desarrollo y potencial del cooperativismo industrial de aquella región (Grupo Cooperativo Mondragón). A ésta le irán sucediendo posteriormente, las comunidades de Cataluña (Ley 4/83), Andalucía (Ley 2/1985 de 2 de mayo), Valencia (Ley 11/1985 de 25 de octubre) y Navarra (Ley 12/1989 de 3 de julio). Por otra parte, en 1987 se promulga la Ley General de Cooperativas (Ley 3/1987 de 2 de abril), aplicable a todas aquellas comunidades autónomas donde todavía no se habían producido las transferencias de competencias, según la clasificación del art. 143 de la Constitución española. Se produciría así un hecho anómalo dentro del ordenamiento jurídico: la existencia de normas autonómicas reguladoras anteriores a la Ley General, hecho más bien atribuible sobre todo a problemas técnicos y de coincidencia con procesos electorales que a obstrucción política.

En los últimos años, el crecimiento en la creación de cooperativas ha sido espectacular, especialmente en Andalucía, sobre todo en la década de los 80. Así lo podemos comprobar en la siguiente tabla:

**Tabla 1: Evolución del cooperativismo en Andalucía (1955-1996)**

<b>Provincia</b>	<b>1.955</b>	<b>1.960</b>	<b>1.965</b>	<b>1.970</b>	<b>1.975</b>	<b>1.981</b>	<b>1.991</b>	<b>1.996</b>
Almería	1.164	2.267	4.620	6.336	3.398	9.751	60.608	12.451
Cádiz	3.192	4.652	8.032	12.083	3.458	9.415	38.445	23.612
Córdoba	10.168	15.782	22.715	27.408	5.503	10.695	121.303	91.220
Granada	17.289	19.138	22.354	27.558	5.095	12.034	54.954	79.449
Huelva	7.954	11.023	13.640	17.845	5.085	7.813	66.384	35.726
Jaén	6.168	11.932	18.209	22.930	7.022	17.483	108.635	104.022
Málaga	2.501	6.020	11.388	15.944	6.705	13.376	63.639	51.603
Sevilla	6.161	8.035	13.054	20.447	10.203	19.176	69.450	49.368
<b>Total</b>	<b>54.597</b>	<b>78.849</b>	<b>114.012</b>	<b>150.551</b>	<b>46.469</b>	<b>99.743</b>	<b>583.418</b>	<b>447.451</b>

Fuentes:

- Indicadores sociales y económicos de España (1990-1990). Ministerio del Portavoz del Gobierno
- Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas (1991,1996)

En cuanto a los datos del cooperativismo de trabajo asociado en España, aunque no existe un único registro, las estimaciones al respecto indican que está aumentando en todas las comunidades autónomas:

**Tabla 2: Cooperativas de trabajo asociado por comunidades**

Comunidad	Año 1990	Año 1995	Diferencia (1990/1995)
Andalucía	1.997	2.850	+43%
Aragón	158	444	+181%
Asturias	121	280	+131%
Baleares	43	148	+244%
Canarias	67	329	+391%
Cantabria	28	72	+157%
Castilla-Mancha	307	989	+222%
Castilla-León	514	735	+43%
Cataluña	1.073	3.325	+210%
C Valenciana	502	1.709	+240%
Extremadura	219	475	+117%
Galicia	149	516	+246%
Rioja	28	110	+293%
Madrid	463	568	+23%
Murcia	239	487	+104%
Navarra	27	207	+667%
País Vasco	331	920	+178%
Ceuta-Melilla	-	24	-
<b>TOTAL</b>	<b>6.266</b>	<b>14.197</b>	<b>+127%</b>

Fuente: Barea, J. y Monzón, J.L. (1996).

En cualquier caso, volvemos a recordar que no existe un único registro, de manera que los datos deben ser tomados con cautela observando además la fuente utilizada.

Como podemos observar Andalucía es una de las regiones donde más se ha desarrollado el cooperativismo de trabajo asociado junto con Cataluña y la Comunidad Valenciana.

Así, si analizamos los datos recogidos en el Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas de 1996 (ver tabla 3), observamos algunas diferencias aunque las cooperativas de trabajo asociado siguen siendo las más numerosas con respecto al resto de sociedades cooperativas. Por otra parte, aunque esta sea el tipo de cooperativa que menor número de socios agrupa, sí es cierto que las características de éstos con respecto a los otros tipos son bastante peculiares, dada la doble condición de socio y trabajador.

**Tabla 3: El cooperativismo en Andalucía en 1996**

<b>Tipo de cooperativas</b>	<b>Total empresas</b>	<b>Total socios</b>	<b>Total trabajadores</b>
Trabajo asociado	1.780	18.574	19.155
Consumidores y usuarios	245	147.973	1.954
Servicios	1.490	280.904	26.831

Fuente: Junta de Andalucía (1997)

Volveremos a insistir más adelante sobre la necesidad de contar con un único registro de datos fiable.

Una vez que hemos visto, brevemente, la evolución e importancia del movimiento cooperativo en España y, en especial, en Andalucía, creemos conveniente estudiar las motivaciones que movilizaron a aquellos primeros cooperativistas de finales del siglo pasado y a los actuales. En efecto éstas deben ser bien distintas como consecuencia, asimismo, de realidades sociales diferentes. Durante todo este proceso histórico, el

movimiento cooperativo ha ido desembarazándose de ese condicionamiento ideológico inicial y adaptándose a los nuevos tiempos de manera que, como señala Chaves (1993), la práctica real del cooperativismo, con el paso de las décadas, ha dejado atrás las actitudes de radicalismo idealista y altruista, en un mundo donde estas no imperan. Baste observar, por ejemplo, las diferencias entre aquellas cooperativas de producción con nombres tan evocadores como "La Proletaria", "La Emancipadora" o "La Amistad" y las actuales cooperativas de trabajo asociado que compiten con otras Sociedades para mantener su cuota de mercado. Es aquí, por tanto, donde deseamos iniciar nuestro punto de partida en el estudio de las dimensiones psicosociales que llevan a sus promotores a crear empresas cooperativas. Como señala Romero (1997), las principales motivaciones de los hombres y mujeres cooperativistas de hoy no son tanto los motivos ideológicos o de mejores condiciones laborales sino la de buscar un medio para obtener ingresos y asegurar un puesto de trabajo.

¿Cuáles son, por tanto, los motivos reales que empujan a un emprendedor a iniciar su empresa? ¿Existen características diferenciadoras que impulsen a un grupo de personas a crear una empresa cooperativa frente a otro tipo de alternativas empresariales? Pasaremos a analizar estas cuestiones en los capítulos siguientes.

**CAPITULO II:**

**DIMENSIONES PSICOSOCIALES EN EL PROCESO DE  
CREACION DE EMPRESAS**

## CAPITULO II:

### DIMENSIONES PSICOSOCIALES EN EL PROCESO DE CREACION DE EMPRESAS

Ya aludíamos en la introducción a la ausencia de estudios sobre motivaciones y perfiles de los emprendedores de cooperativas. Por ello, en este capítulo vamos a revisar los estudios que sobre diversas dimensiones psicosociales se han realizado acerca de los emprendedores empresariales en general, citando, además, aquellos que hayan utilizado, en concreto, socios cooperativistas. Definidas y estudiadas las más representativas, intentaremos, en posteriores capítulos, ver su correspondencia en la creación de cooperativas de trabajo asociado en Andalucía.

En un primer momento, analizadas las variables estudiadas en el fenómeno de la creación de empresas, hemos agrupado éstas en cuatro grandes dimensiones:

\* Dimensión sociodemográfica. Hemos incluido en ésta las variables biográficas y familiares (lugar de nacimiento, edad, educación, estado civil, número de hijos y profesión de los padres, entre otras).

\* Dimensión laboral. Incluiremos en esta dimensión las variables relacionadas con el desempeño de trabajos anteriores y la cualificación profesional.

\* Dimensión psicológica<sup>1</sup>. En ésta, consideraremos las variables motivacionales, lugar de control, riesgo y valores.

\* Dimensión entorno. En ésta englobaremos las variables referentes a factores externos tales como financiación, ayudas públicas, pujanza económica y cultura empresarial.

Pasaremos a describir a continuación los estudios y sus resultados más relevantes en la materia.

---

<sup>1</sup> Aunque las variables agrupadas en esta dimensión pudieran ser consideradas como psicosociales, hemos preferido utilizar el término “psicológica” para diferenciarla de las otras dimensiones, reservando por tanto el término “dimensiones psicosociales” al conjunto de las cuatro dimensiones.



## **2.1.- Dimensión sociodemográfica**

### **Entorno familiar**

Una de las variables más estudiadas en relación con las características de la persona emprendedora es la influencia del entorno familiar. Es evidente que el empresario necesita de un fuerte apoyo durante la fase de creación de la empresa. Este puede manifestarse no sólo en el consejo de personas de su entorno con experiencia empresarial, sino también a través del aprendizaje de roles o de apoyo social.

Uno de los primeros autores que analizaron este fenómeno fueron Collins y Moore (1964) en su obra clásica "Entreprising Man". Estos, desde una óptica psicoanalítica, defendieron que la motivación fundamental del empresario era la necesidad de autonomía. Estableciéndose por su propia cuenta, el empresario manifiesta sus problemas de infancia no resueltos tales como los conflictos de autoridad con sus padres o problemas que tendrán que ver con la relación parental y la situación familiar, tanto económica como emocional (muerte prematura del padre, fracaso del padre, ausencia,...). Para estos autores, esta infancia turbulenta e inquietante se repite en la mayoría de los relatos de muchos empresarios.

Dentro de la influencia del entorno familiar, la mayoría de los estudios se han centrado en analizar las relaciones entre la conducta emprendedora, ambiente familiar, estado civil y descendencia, muchos de ellos analizando los datos estadísticos. El estudio del CEDEFOP (1992) sobre el perfil de los emprendedores en 12 países de la Unión Europea destaca la importancia que ejerce en dicha conducta la existencia de un ambiente social propicio: así en Bélgica, la mitad de los creadores provienen de un entorno en el que existen empresarios; en Dinamarca, el 50% de los empresarios inician su actividad en su domicilio o cerca de él,

siendo importante el ejemplo familiar; en Alemania, el 37% de los emprendedores tienen padres establecidos por cuenta propia.

Pero de todas estas variables familiares, es la existencia de progenitores empresarios quizás la más estudiada. Shapero y Sokol (1982) cifran entre un 50 al 58% de los fundadores de empresas en Estados Unidos que tienen padres empresarios. Jacobowitz y Vidler (1982) encontraron que el 72% de los empresarios norteamericanos entrevistados tenían padres o familiares cercanos empresarios.

Genesca y Veciana (1984) en su estudio con una muestra de estudiantes y directivos españoles, también encontraron relación entre la actitud hacia la creación de empresas y la influencia del ambiente familiar o tradición familiar previa. En este estudio, se encontró un porcentaje afirmativo de encuestados que manifestaban su deseo de crear una empresa y que tenían algún familiar empresario (74,2% en la muestra de directivos, 67,4% en la de estudiantes) frente a los que no lo tenían (70% y 49,6%, respectivamente). Sin embargo, no encontraron una relación significativa de la citada actitud y la profesión del padre. En cualquier caso, los estudios sobre actitudes hacia la creación de empresas con muestras de estudiantes, han recibido bastantes críticas en general, ya que lo que realmente se mide son percepciones, muchas veces alentadas por las mismas universidades donde se imparten cursos o módulos de autoempleo.

Desde un punto de vista psicológico, la influencia de los progenitores en la conducta hacia la creación de empresas se ha intentado justificar desde la teoría del aprendizaje social, en la cual los roles paternos influirán en la decisión de las carreras profesionales de sus hijos. Scherer et al. (1991), en un estudio con universitarios con un padre o madre empresarios, observaron relaciones significativas entre esta variable y la elección de carrera. Esta caracterización se acentúa mucho más en el caso de madres empresarias, aunque los datos son menos consistentes en el caso de hijas empresarias.

Como algunas otras que estudiaremos más adelante, en la existencia de progenitores empresariales se han encontradas diferencias de género. Así, en el estudio de Hisrich y Brush (1984), de la muestra de empresarios seleccionada el 36% tenían padres empresarios frente al 11% con madres empresarias.

En cuanto al apoyo social, la mayoría de las empresarias manifestaron que el cónyuge fue su apoyo más fuerte, frente a las respuestas más dispersas de los empresarios masculinos. Resultados similares observaron Jackson y Rodey (1994), en su estudio sobre actitudes hacia la actividad empresarial: las hijas manifestaban una menor inclinación hacia la creación de empresas en comparación con sus hermanos varones. Sin embargo esta diferenciación en la socialización iba disminuyendo conforme aumentaba el nivel educativo.

Otra de las variables estudiadas en la literatura es la relación existente entre el orden de nacimiento y la tendencia a la creación de empresas. Las teorías que lo sustentan se fundamentan en que los primogénitos reciben una atención especial y desarrollan más autoconfianza. En el citado estudio de Hisrich y Brush (1984), los autores encontraron que el 50% de la muestra eran primogénitas. Petrof (1980), basándose en análisis discriminantes, comprobó que ser primogénito es un factor predictivo de convertirse en empresario mayor que el nivel de formación o la edad. En cualquier caso, existen otros estudios donde esta variable no es significativa (Bowen y Hisrich, 1986).

En cuanto a la diferenciación según el estado civil, Robinson y Sexton (1994) han observado una relación positiva entre autoempleo y estado civil casado con hijos. Estos resultados fueron comunes a ambos géneros, aunque la explicación dada por los autores era distinta para cada uno de ellos. Así, los hombres consideran que la existencia de hijos les

produce un mayor deseo de estabilidad que se traduce en una mayor tasa de autoempleo. En el caso de las mujeres, la existencia de hijos produce la necesidad de desarrollar trabajos más flexibles y compatibles con el cuidado de hijos. Esta diferenciación también se comprobó en los ingresos que tenían los empresarios respecto a los asalariados: los empresarios con hijos tenían ingresos superiores (23.343\$) a los trabajadores de igual categoría (19.170\$) mientras que en el caso de las mujeres, las empresarias tenían menores ingresos (7.704\$) que los empresarios (tres veces menos) y que las asalariadas (8.648\$).

Con respecto al estado civil, los autores encontraron relaciones negativas entre autoempleo y la condición de soltero, divorciado o viudo, de manera que los empresarios casados tenían mayores ingresos que los divorciados, solteros o viudos, aunque en el caso de las empresarias la relación era inversa, obteniendo menores ingresos las empresarias casadas frente a solteras o separadas.

Conclusiones similares extrajo Carr (1996): el porcentaje de casados era mayor entre empresarios (89.6%) y empresarias (79.6%) con respecto a asalariados (86.0%) y asalariadas (69.8%). Sin embargo estar casado y con hijos en edad preescolar (menores de 6 años), tenía una mayor relación directa y positiva con la conducta empresaria entre mujeres que entre hombres. Con respecto a la viudos, separados o divorciados, existía una mayor diferenciación significativa entre mujeres empresarias (16.0%) y asalariadas (20.0%) que entre ambos grupos masculinos.

A pesar de que la mayoría de los estudios se han realizado en la población general, Butler y Herring (1991), en su estudio sobre empresarios y minorías étnicas, también encontraron relaciones positivas entre éstas y variables sociodemográficas: estar casado, ser hombre y con padres empresarios.

## **Edad**

La edad ha sido otra de las variables estudiadas en el perfil del emprendedor. La mayoría de las estadísticas señalan que el rango de edad en el que una persona toma la decisión de crear una empresa está en torno a los 30-35 años. Petrof (1980) observó que el promedio de edad es de 30,1 años, edad en la que parece que la persona ha tenido oportunidad de adquirir suficiente experiencia y confianza en sí mismo, aunque todavía no ha llegado a una situación de prestigio o de gran responsabilidad dentro de la empresa. En algunos estudios se han observado diferencias de género en esta variable. Así Hisrich (1990) indica que la mayoría de los hombres empresarios inician su empresa en torno a los 30 años, mientras que las mujeres empresarias lo inician en torno a los 35 años. Datos parecidos encontraron Hisrich y Brush (1984) los cuales observaron que el mayor rango de edad de las empresarias entrevistadas se situaba a partir de 35 años. Una posible explicación a tal característica pueda deberse al rol de género que asigna a la mujer las tareas del cuidado de los hijos.

De lo que sí hay evidencia es de que la edad tiene una relación negativa en la conducta de iniciar una actividad empresarial. Así lo demostró Jackson y Rodey (1994) en su estudio sobre actitudes. En él, de las cuatro actitudes medidas, es la propensión al riesgo donde se produce una relación más negativa entre edad y creación de empresas. Genesca y Veciana (1984), concluyen también que la edad es una variable que influye de forma inversamente proporcional en la actitud hacia la creación de empresas. En su estudio observaron que el rango con mayor frecuencia en las respuestas hacia la creación de empresas estaba en el de 21 a 25 años (87%), descendiendo al 67% en el rango mayor de 35 años.

### **Nivel educativo**

También se ha hipotetizado sobre la influencia de los años de escolarización y nivel de estudios en la conducta emprendedora. Así, aunque existe la creencia popular de que los empresarios tienen un nivel educativo inferior que el resto de los trabajadores asalariados, las últimas investigaciones han refutado tales creencias.

Brockhaus (1982) realizó una revisión de las investigaciones sobre este tema, concluyendo que los empresarios tienden a tener mejor nivel educativo que la población en general aunque inferior al de los directivos.

Robinson y Sexton (1994) también comprobaron cómo los años de educación formal de los empresarios era mayor (14,57 años) que el resto de la población en general (13,58 años). En los resultados del estudio se destacó una relación significativa entre el número de años de educación formal y la probabilidad de creación de empresas (0.8% por cada año de educación). Sin embargo, en el estudio se observaron diferencias de género en la influencia de la variable educación: 14,71 años de educación formal para empresarios (13,73 años en la población trabajadora) frente a los 14,13 años de las empresarias (13,40 años en la población trabajadora). También Hisrich y Brush (1984), en su estudio sobre mujeres empresarias encontraron que estas tenían un buen nivel educativo (cerca del 70% tenían estudios medios). Carr (1996) también observa un mayor nivel educativo entre los empresarios. Así, basándose en los datos del censo norteamericano de 1983, comprobó que el 33.2% de los empresarios y el 22% de las empresarias tienen más de 16 años de formación frente a los 21.3% de los trabajadores y los 13% de las trabajadoras.

En cualquier caso, el índice de abandono escolar es considerable. Jacobowitz y Vidler (1982), de su estudio sobre 430 empresarios, señalan que un 30% abandonaron la enseñanza secundaria, mientras que solo un

11% se graduaron. Este hecho puede deberse a los deseos de independencia, así como a la dificultad de mantener relaciones de subordinación con respecto a las autoridades académicas que estos futuros empresarios manifiestan.

En nuestro país, Lafuente et al. (1985) realizaron un estudio con propietarios de empresas en el que los autores observaron una asociación significativa entre aspiraciones laborales básicas y nivel de educación formal, de manera que un mayor nivel educativo está relacionado con la posesión de valores motivacionales asociados al riesgo, dirección de recursos y confrontación con tareas no repetitivas. En su tesis doctoral, Tena (1980) concluyó que el 52% de la muestra de empresarios estudiados tenían estudios universitarios, mientras que el 20% tenían estudios primarios.

También el estudio realizado por el Ayuntamiento de Barcelona sobre una muestra de empresas creadas entre los años 1980-1985 (Gil, 1988), se observó una cierta correlación entre el nivel de estudios de los empresarios y el tamaño de la empresa, de manera que conforme va siendo mayor la dimensión de la empresa, más alto es el nivel educativo del emprendedor y viceversa. La edad de estos empresarios se situaba entre los 36 a 45 años (40,8%), con mucha experiencia profesional (83,8%) y con una incorporación temprana al mundo laboral (el 28,3% a los 14 años). Por otra parte, el estudio realizado por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona (1989) sitúa en un 57,3% el porcentaje de titulados y en un 9,5% el de empresarios con estudios primarios.

En algunos estudios se han observado diferencias de género, de manera que las empresarias poseen una formación superior a los hombres. Un hallazgo interesante ha sido el realizado por Robinson y Sexton (1994), los cuales observaron que a mayor nivel de estudios en los empresarios, aumentaban los ingresos de su actividad. Sin embargo, estos incrementos eran tres veces superiores en los hombres que en las mujeres. Los autores

ofrecen varias explicaciones a la relación entre el nivel educativo y los ingresos. Una primera podría ser que la educación tiende a incrementar el sentimiento de eficacia y autoestima, necesaria para iniciar un negocio. Otra puede ser que los trabajadores con mayor nivel educativo, conocen las distintas posibilidades y oportunidades que ofrece el autoempleo, pudiendo medir la probabilidad del éxito del cambio.

En cuanto a las cooperativas de trabajo asociado, en un estudio de la Generalitat de Catalunya (1986) sobre las cooperativas catalanas muestra la siguiente distribución:

***Tabla 4: Nivel educativo de cooperativistas de trabajo asociado en Cataluña***

<b>Sector económico</b>	<b>Universitarios</b>	<b>Bachiller</b>	<b>Primarios</b>
Agrario	1.6 %	1.6 %	96.8 %
Industrial	4.7 %	14.1 %	81.2 %
Construcción	3.6 %	7.5 %	88.9 %
Servicios	24.3%	17.1 %	58.6 %
Total	5.2 %	13.9 %	76.9 %

Fuente: Generalitat de Catalunya (1986)

En Andalucía, en un trabajo encargado por la Dirección General de Cooperativas sobre las necesidades de formación en las cooperativas andaluzas se observó como los cooperativistas tenían niveles educativos inferiores al de los contratados en esas mismas empresas. Por tipologías, las cooperativas de trabajo asociado obtenían unos niveles educativos superiores que al resto de las tipologías.



**Tabla 5: Nivel educativo de cooperativistas en Andalucía<sup>2</sup>**

Tipología	Universitarios	Bachiller	Primarios
Trabajo asociado	3.1%	14.9%	78.3%
Consumo	0.6%	0.7%	98.6%
Servicios	6.8%	4.4%	88.7%
Explotación Comunitaria Tierra	1.0%	10.5%	88.4%
Agraria	5.4%	6.2%	88.4%

Fuente: Fondo Formación (1992)

## 2.2.- Dimensión laboral

### Experiencia profesional

Otro de los factores claves en la creación de empresas son los conocimientos adquiridos en la educación formal, junto con la experiencia laboral previa. De hecho, muchas de las ideas de creación de nuevas empresas suceden mientras el trabajador está contratado. Debemos pensar, como acertadamente describe Hisrich, que "el emprendedor no nace: se desarrolla" (Hisrich, 1990 p. 211). Por ello, son importantes las experiencias empresariales previas. Lo mismo sucede con las empresas con problemas internos: a veces este tipo de empresas actúan como verdaderas incubadoras de empresarios.

En tal sentido, Gil (1988), de las respuestas de su estudio sobre emprendedores de la ciudad de Barcelona, constata que un 83,8% manifiestan una estrecha relación entre su experiencia profesional anterior y la actividad que ejercían en ese momento, considerándose una gran parte (38,3%), ante todo, unos buenos técnicos en su oficio.

<sup>2</sup> Como podemos observar la suma de los porcentajes no computa el 100% de los casos. Sin embargo, hemos preferido mantener los datos tal y como vienen reflejados en el documento original.

También en el estudio europeo del CEDEFOP (1992), la formación práctica o experiencia previa en el oficio juega un papel decisivo en los empresarios. Así, en Grecia, un porcentaje importante de emprendedores tiene una formación previa "en la práctica"; en Portugal, la mayoría de los creadores de empresas tienen un mínimo de 10 años de experiencia profesional; en Italia, el 41,8% de los empresarios tenían una experiencia anterior al iniciar la empresa como trabajadores dependientes frente al 39% de autoempleados y el 18% sin experiencia previa. En términos generales, el nivel de formación de los empresarios es superior a la media, aunque carecen de experiencia en el campo de la gestión o de la dirección.

Robinson y Sexton (1994) comprobaron, por su parte, una relación positiva entre experiencia previa de trabajo y creación de empresas, de manera que los empresarios (tanto hombres como mujeres) tienen mayor experiencia laboral (unos dos años más) que los trabajadores asalariados. Esta experiencia laboral previa tiene una relación positiva con respecto al nivel de ingresos en el caso de los empresarios, aunque en las mujeres esta variable no es significativa. Sin embargo, dentro del conjunto empresarios, sí se han encontrado diferencias de género, de manera que las mujeres poseen menor experiencia empresarial que los hombres (Kalleberg y Leicht, 1991), lo cual puede explicar las diferencias en cuanto al número de empresarios frente al de empresarias (7 veces más en Estados Unidos).

Muy relacionadas con la formación profesional o técnica adquirida, se encuentran diferencias de género en los tipos de actividades desarrolladas, de manera que la mayoría de las mujeres desarrollan empresas de servicios, educativas, personales o de ventas poco innovadoras, mientras que los hombres están más representados en empresas manufactureras, de construcción o de tecnología (Hisrich y Brush, 1984; Kalleberg y Leicht, 1991).

Resultados similares se han encontrado en cooperativas catalanas (Generalitat de Catalunya, 1986). Así comparando la relación hombres/mujeres por sectores de actividad muestra que una gran presencia en construcción (27.8%), seguida del sector agrario (4.8%), industrial (3.5%) y finalmente servicios donde el porcentaje de hombres frente a mujeres es menor (2.2%).

### **Insatisfacción laboral**

También se ha estudiado la relación entre el fenómeno del emprendedor y su insatisfacción laboral. Pero, dado que la insatisfacción con el puesto de trabajo no es algo exclusivo de los empresarios, sino de características comunes a la mayoría de los trabajadores, Brockhaus (1980) estudió si el grado de insatisfacción era cualitativa y cuantitativamente distinto entre los empresarios que entre los directivos y la población en general. Los resultados indicaron que los niveles de satisfacción de los empresarios eran más bajos que los de los directivos en oportunidades de promoción, relaciones con compañeros, satisfacción con la tarea y estilo de dirección. Paradójicamente, el nivel de satisfacción con el sueldo era mayor entre los empresarios que entre los directivos. Resultados parecidos se observaron al comparar el grado de satisfacción entre empresarios y población en general. Estos resultados parecen refutar la idea popular de que la motivación principal del empresario es su afán de lucro.

### **Desempleo**

Las relaciones entre desempleo y creación de empresas también han sido investigadas. En la mayoría de las investigaciones se ha constatado que en épocas de desempleo y bajo crecimiento económico, se observa un aumento en los niveles de creación de empresas. Este es el caso del estudio de Hisrich (1990), quien observó cómo el índice de

creación de empresas en la ciudad de Nueva York se incrementó el 12% en los periodos de mayor desempleo. Otros estudios han relacionado la conducta emprendedora con la duración de la situación de desempleo previo.

También en el estudio del CEDEFOP (1992), se observó cómo la brevedad del período de desempleo era un elemento muy favorable para la creación de empresas en Gran Bretaña e Irlanda.

En un estudio comparativo sobre las relaciones entre desempleo y autoempleo en Estados Unidos y España (Alba, 1994), se observó cómo la duración previa de la situación de desempleo aumenta la probabilidad de creación de empresas en ambos países. En los resultados presentados se muestra que los hombres, las mujeres casadas, de edad madura, con niveles educativos inferiores a 6 cursos académicos, con experiencia laboral previa entre 2 y 5 años y siendo la primera vez que cambiaron de empresa, conformaban el perfil de empresarios.

Con respecto a las cooperativas, ésta ha sido la dimensión más estudiada. Es interesante el trabajo realizado por Romero (1997) sobre cooperativas de trabajo asociado en las provincias de Granada, Almería y Jaén, por ser de los escasos trabajos sobre cooperativismo que desde el punto de vista de la Psicología se han realizado en nuestro país. Aunque el objetivo principal de su estudio era analizar el funcionamiento del sistema democrático en estas cooperativas, su cuestionario aludía en una pregunta a la motivación principal para formar parte de la cooperativa. La mayoría de las respuestas indicaron el "ganar dinero" y "salir del paro" como las principales. También Vara (1985) en su tesis doctoral sobre los motivos de fracaso en cooperativas de trabajo asociado en la Comunidad de Madrid, a la pregunta de cuáles habían sido los móviles en la creación de la cooperativa, obtuvo como causas principales:

- una alternativa contra el paro/ falta de trabajo
- motivos ideológicos
- un medio para obtener mejores condiciones de mercado.

En otro estudio sobre las cooperativas de Castilla-León (González y Rodríguez, 1987), se observó cómo algo más de la quinta parte de las cooperativas castellano-leonesas proceden de empresas en crisis. Además, 3 de cada 5 cooperativas arrancaron de una situación en la que la mayoría de los socios estaban en paro. Asimismo, de las que provienen de una empresa anterior, la mayoría continúan con la misma actividad que desarrollaban (80%). Monzón (1989) también observó que el origen de la mayoría de las cooperativas valencianas son de nueva creación (43,6%), seguido de transformación de empresas en crisis (36,2%) y transformación de empresas sanas (20,2%). En estos dos últimos casos (transformación de empresas en crisis y sanas), en un estudio sobre el cooperativismo de trabajo asociado en Cataluña (Vidal, 1987) se constató que el perfil de los trabajadores que optan por la compra de la empresa es el de hombre (97% de la muestra) que ha trabajado siempre en la misma empresa con una edad media entre 40 y 50 años, con estudios primarios y buena formación técnica.

Sin embargo en el estudio de Morales (1996) se concluye que, en la mayoría de los casos, las cooperativas de trabajo asociado son empresas formadas sólo en un 36% por personas en situación de desempleo mientras que el resto trabajaban por cuenta ajena o propia.

Incluso en Andalucía, en el estudio realizado por Fondo Formación (1992) sólo el 19.7% de los cooperativistas entrevistados manifestaron provenir de una empresa anterior en reconversión.

Sin embargo, la pregunta que deberemos plantearnos es si la creación de cooperativas está motivada principalmente por la crisis de empleo, qué sucederá cuando entremos en periodos de recuperación o con menores tasas de paro.

### **2.3.- Dimensión psicológica**

Hemos visto de la importancia de las variables sociodemográficas. Pero Collins y Moore (1964), en su trabajo clásico sobre la conducta emprendedora, consideraron que la creación de una empresa requería algo más que conocimientos técnicos o perfil. Necesitaría de una "fuerza interna" con la que el empresario pudiera vencer los contratiempos y superar los obstáculos. Analizaremos en este capítulo cuáles son esos motivos "internos" para crear una empresa. En esta dimensión agruparemos un tercer conjunto de variables de orden individual que han mostrado una relación positiva con respecto a la creación de empresas y a sus emprendedores.

Una de las variables más recurrentes ha sido los motivos manifestados por el empresario en general para la creación de su empresa. Existen bastantes investigaciones al respecto, observando congruencias de las respuestas en función del género, aunque se observan algunas diferencias entre ambos.

Un estudio clásico fue el ya mencionado de Hisrich y Brush (1984). Los autores observaron cómo las empresarias encuestadas citaban como motivos más importantes para la creación de una empresa el deseo de independencia, seguidos de la satisfacción laboral, realización, oportunidad y dinero. En cambio, los empresarios varones señalaron el deseo de dirigir su propio destino como el más importante. Esta diferencia de género puede deberse, según los autores, a que los hombres están más condicionados a tener malas relaciones laborales con sus superiores, fruto de una mayor experiencia laboral, mientras que las mujeres centran más sus motivaciones sobre el deseo de independencia o de realización, consecuencia de la frustración de experiencias previas en las cuales no han podido desarrollarse profesionalmente.

En España, en un estudio realizado sobre una muestra de directivos y estudiantes (Genesca y Veciana, 1984), a la pregunta de los motivos considerados muy importantes para la creación de empresas, las dos muestras señalaron como el más importante la "independencia personal". Este motivo se ve reforzado mucho más al quedar en segundo y tercer lugar la "posibilidad de poner en práctica las propias ideas" y "crear algo propio", otros motivos asociados al primero. A continuación, aparecen diferencias significativas entre las dos muestras en cuanto al "ranking" u ordenación de motivos.

Así, la muestra de directivos considera más relevante "estar al frente de una empresa", lo cual no es más que un deseo de poder, sin duda influido por su condición de directivo. En cuanto a la muestra de estudiantes, valoraron en segundo lugar la "imposibilidad de encontrar un trabajo", fruto de su incertidumbre laboral actual. En ambas muestras los aspectos económicos ocuparon un segundo plano como motores para la creación de empresas. Cabe resaltar la poca entidad que obtuvieron algunos motivos que en otros estudios han sido considerados como importantes. Aspectos negativos tales como "insatisfacción en la ocupación anterior", "no tener un trabajo adecuado" o "conseguir una retribución más justa", alcanzan niveles muy bajos en la investigación. Ello puede deberse a que ésta es una investigación de intenciones, frente a otras investigaciones realizadas con empresarios. La misma interpretación puede otorgarse al escaso valor atribuido a motivos tales como "tradición familiar".

En otro estudio realizado con estudiantes universitarios (Sanchis y Redondo, 1997) los motivos principales elegidos y contestados en primer lugar por estos para crear una empresa fueron el "afán de lucro" (27.8%) y "encontrar empleo" (27.8%). Preguntados sobre la forma jurídica que escogerían, si montasen una empresa, un tercio eligió la sociedad limitada (33.5%), seguido de la cooperativa (24.2%) y empresario individual (21.6%).

Sin embargo, a diferencia de los anteriores, en un estudio realizado con empresarios españoles (Lafuente et al., 1985), los autores encontraron que la mayor motivación hacia la creación de su empresa fueron factores de oportunidad económica (62,8%), seguido de factores personales en los que el individuo termina alguna etapa crucial, tales como estudios, servicio militar, (25,5%) y, por último, por despido, enfrentamiento o imposibilidad de desarrollo personal o profesional en la empresa anterior (11,7%).

También las expectativas que acompañan a la decisión de autoemplearse constituyen un aspecto importante. Para Taylor (1996), ésta vendrá condicionada, fundamentalmente, por la diferencia de expectativas de ingresos entre ser trabajador asalariado y empresario y por la situación macroeconómica de desempleo del momento.

En resumen, como vemos, no son los motivos económicos los fundamentales y exclusivos a la hora de decidir crear una empresa, sino otras variables de orden psicosocial tales como las expectativas, deseo de independencia, libertad o autonomía de decisión. Incluso el deseo de lucro, manifestado por algunos autores como característica esencial de los empresarios, puede encerrar necesidades psicológicas de manera que el lucro sea percibido más como un reconocimiento social o de triunfo (McClelland, 1961) que por el valor intrínseco del mismo.

En este sentido, existen algunos estudios en los que se ha intentado aislar, aún más, dichas variables. Para ello, se han estudiado las diferencias de valores entre emprendedores y directivos, empresarios fracasados y población en general o entre empresarios fundadores y no fundadores.

Begley y Boyd (1987) sostienen que existen cinco características psicológicas propias de los empresarios. Estas serían necesidad de logro,



propensión al riesgo, lugar de control, conducta tipo A y tolerancia a la ambigüedad.

Conclusiones similares extraen Fernald y Solomon (1987) los cuales realizaron una revisión acerca de los valores estudiados en la literatura sobre el perfil de hombres y mujeres empresarias. Los autores redujeron a tres los factores más estudiados en la literatura: características sociodemográficas, necesidad de logro/propensión al riesgo y lugar de control.

Sobre las características sociodemográficas ya hicimos una revisión en el apartado anterior por lo que, siguiendo este esquema, vamos a realizar una revisión de los estudios más significativos en emprendedores.

Veamos los siguientes factores.

### **Motivación de logro**

Con respecto a la característica "necesidad de logro", parece existir evidencia de que es una de las variables distintivas de la conducta emprendedora (Ahmed, 1985).

La teoría de motivación de logro enunciada por McClelland deriva de la de Murray la cual predice que el sistema de necesidades humanas se proyecta sobre unos de motivos de naturaleza inconsciente. Así, aunque las primeras investigaciones de David McClelland sobre las necesidades humanas parten de la década de los años 40, será en sus trabajos con Atkinson (McClelland et al., 1953) donde plasme el constructo teórico de motivación de el logro. Para McClelland toda conducta humana estará impulsada por tres necesidades: afiliación, poder y logro. De estas tres, la necesidad de logro será la más relevante para comprender y analizar cualquier conducta (incluida la empresarial).

Para la evaluación de esta necesidad, McClelland utilizó una forma modificada del Test de Apreciación Temática (TAT) introducido por Morgan y Murray en la década de los treinta.

La necesidad hacia el logro ha sido definida como una preocupación por la excelencia (McClelland et al., 1953). Para Atkinson (1957) será aquella disposición relativamente estable de una persona para luchar o esforzarse por el éxito. Es decir, una persona con alta necesidad de logro se sentirá inclinada hacia aquellas tareas que considera desafiantes y difíciles, de manera que cuando alcance el éxito, se sienta satisfecho con el logro.

Sin embargo, la primera vinculación entre la necesidad de logro y la conducta empresarial se la debemos al propio McClelland (1961). Para McClelland el móvil del logro es, en parte, responsable del desarrollo económico de las naciones. Por tanto, aquellas sociedades que tengan un nivel generalmente alto de necesidad de logro (n logro) producirán un mayor número de empresarios activos, los cuales darán un desarrollo económico más rápido.

Las investigaciones posteriores realizadas han demostrado, efectivamente, que la necesidad de logro o de realización (n logro) es una característica esencial de los empresarios (McClelland, 1965, 1987; Wainer y Rubin, 1977; Hornaday y Aboud, 1981).

Incluso se han encontrado motivaciones distintas entre empresarios y directivos (McClelland y Burnham, 1976) de manera que los empresarios obtendrían una alta necesidad de logro y baja necesidad de poder, mientras que los directivos reflejarían una alta necesidad de poder y baja necesidad de logro. Sin embargo esta distinción ha sido criticada de simplista por Lagan-Fox y Roth (1995), al comprobar en su estudio con una muestra de 60 empresarias australianas que existe una combinación de motivos comunes mucho más compleja a ambos grupos (directivos y empresarios).

La teoría de McClelland ha sufrido duras críticas también desde las teorías de género (Sutherland y Veroff, 1985) ya que la mayoría de las investigaciones realizadas por el propio McClelland se hicieron con hombres (en la mayoría de los casos blancos y de clase media). Para estas autoras, la motivación de logro presenta grandes diferencias en las mujeres las cuales obtienen puntuaciones inferiores moduladas por la socialización diferencial de los roles de género, principalmente en la asignación de valor a la tarea.

En la actualidad, en la investigación sobre motivación de logro coexisten dos tendencias: aquella que sigue la línea proyectiva usando como elemento de medida el TAT y aquella otra que han intentado buscar nuevos instrumentos capaces de registrar la motivación de logro. Dentro de esta última, y más recientemente desde el campo de la psicología cognitiva, se han formulado teorías basadas en el modelo de la motivación de logro y que tuvieron en cuenta otros componentes tales como expectativas, autoconceptos, percepciones, causalidad y valor de la tarea (Spence, 1983).

Otros autores como Mukherjee (1974) han señalado distinciones entre los conceptos "necesidad de logro" y "valores de logro". Para este autor, el valor de logro, es *"un deseo, expresado con palabras, por ascender con fuerza y ganar con el fin de alcanzar un nivel alto de ejecución de la meta, un interés expresado por emprender tareas difíciles y desafiantes y un sentimiento de optimismo"* (Mukherjee, 1974 p. 50). Estos valores reflejan la actividad del individuo y su punto de vista, los cuales son necesarios para la realización de la conducta de logro. En este sentido, el valor de logro, para este autor, es más estable que la necesidad de logro conceptualizada por McClelland.

Incluso para Pandey y Tewary (1979) el valor de logro puede ser mejor predictor de la conducta emprendedora que la medida imprecisa de la n logro Estos autores, tras realizar un estudio con 44 sujetos del norte de

la India que deseaban crear una empresa, comprobaron que los resultados de éstos arrojaban altas puntuaciones en valores de logro, siendo mejor predictor que la fase de entrevista. Los autores concluyeron que los valores de logro y el lugar de control son las variables de personalidad más características de los emprendedores.

Otra teoría similar a la enunciada por McClelland es la teoría de motivación por la tarea (task motivation theory). Aunque esta teoría no sea de aplicación exclusiva en el campo de la comprensión de la conducta emprendedora, sí es un buen referente para ello. La principal ventaja de esta teoría será el uso de un cuestionario de respuestas múltiples para su medida, menos incómoda que el TAT utilizado por McClelland. La teoría, enunciada por Miner y colaboradores (1989) establece cinco roles: autorealización, riesgo moderado, retroalimentación de los resultados, innovación personal y planificación de las metas. Para comprobar la aplicabilidad de esta teoría a la explicación de la conducta emprendedora, los autores realizaron un estudio sobre dos muestras de empresarios que habían creado su propia empresa y directivos o científicos no emprendedores en Estados Unidos. Los autores partían de la premisa que los empresarios de mayor éxito tendrían mayores niveles de motivación hacia la tarea.

Para medir la variable "éxito" usaron dos medidas: número de empleados contratados dividido entre los años de antigüedad de la empresa y crecimiento de las ventas en dólares dividido entre los años de antigüedad de la empresa. El instrumento de medida usado fue el "Miner Sentence Completion Scale forma T" (Miner, 1986). Los resultados de la aplicación del cuestionario permitieron concluir varias cosas. Primero, que la motivación hacia la tarea era mayor entre los empresarios que entre los no empresarios (sobre todo en retroalimentación de los resultados, autorealización y riesgos moderados, donde los empresarios obtuvieron mayor puntuación). Segundo, que existe una correlación positiva entre motivación hacia la tarea y crecimiento de la empresa, tanto en recursos humanos como financieros.

Cinco años después, los autores presentaron los resultados de un estudio longitudinal con la misma muestra de empresarios, confirmándose la relación entre la motivación hacia la tarea y crecimiento de la empresa (en las subescalas autorealización y planificación del futuro). En cualquier caso, los autores advierten que estos datos no permiten extraer conclusiones causales.

En resumen, existe evidencia a través de diversas investigaciones que la necesidad de logro o de realización (n logro) es una característica esencial de los empresarios.

### **Propensión al riesgo**

Con respecto a la segunda característica más estudiada en el perfil del empresario (propensión al riesgo), la mayoría de los estudios señalan que los empresarios, en contra de la opinión general, tienen una tendencia al riesgo moderado, huyendo de decisiones que impliquen altas cuotas de aventura. Esta preferencia moderada al riesgo ya fue estudiada por Atkinson (1957).

Para este autor, nuestra motivación para realizar o emprender cualquier acción estará en relación con la capacidad para satisfacer ciertas clases de incentivos. Los diversos nombres dados a estos motivos (necesidad de logro, afiliación o poder) son para este autor distintos tipos de incentivos, los cuales producen la misma experiencia de satisfacción: el orgullo de la conclusión de la tarea, el sentimiento de pertenencia y reciprocidad con otras personas o el sentimiento de influencia y control.

La fuerza de esta motivación para desarrollar alguna acción será el resultado, por tanto, de la función multiplicativa de la fuerza del motivo, de las expectativas subjetivas que dicho acto tendrá en el logro de un

incentivo y del propio valor subjetivo del incentivo (Motivación= f Motivo x Expectativas x Incentivo).

Esta ecuación es fácil de comprender en una situación ideal en la que sólo existiera un único motivo. ¿Qué ocurre cuándo la persona tiene que elegir entre distintas tareas o acciones?

En esta situación, Atkinson hipotetizó que el sujeto realizará dicha elección en función de la probabilidad de alcanzar con éxito la tarea ( $P_s$ ). Por otra parte, el incentivo de la tarea ( $I_s$ ) tendrá una relación lineal positiva proporcional al grado de dificultad para alcanzar ésta, de manera que cuanto más fácil es la tarea, más bajo será su incentivo ( $I_s = 1 - P_s$ ). Sobre esta ecuación, Atkinson estableció dos grupos de personas, aquéllas en la que su motivación de logro o hacia el éxito era alta y aquéllas en la que la evitación del fracaso era alta.

De los dos supuestos, Atkinson hipotetizó que las personas con alta motivación hacia el éxito preferían tareas de dificultad intermedia y, por tanto, de riesgo moderado. Sin embargo, las personas con alta motivación hacia la evitación del fracaso preferirían maximizar su propia ansiedad ante este miedo, eligiendo tareas con alto riesgo, o bien seleccionando tareas que implican poco riesgo.

En el caso de los emprendedores, y siguiendo la teoría de Atkinson (1957) éstos preferirán la elección de soluciones con riesgo moderado. En el estudio de estas relaciones, en la mayoría de las investigaciones se ha utilizado el Cuestionario de Elección de Dilemas (CDQ) de Brokhaus (1980), el cual mide la propensión al riesgo a través de 12 viñetas en las que el protagonista debe elegir alguna alternativa. Sin embargo, la utilización de este cuestionario ha tenido estudios críticos (Shaver y Scott, 1991), debido a que el CDQ fue diseñado para medir cambios en los niveles de riesgo expresados que ocurren tras una discusión en grupos, no como prueba de evaluación de la propensión al riesgo de manera individual.

En este sentido, las propiedades psicométricas del test son desconocidas. Además, la elección del sujeto se ve condicionada por lo que ha hecho otra persona, lo cual puede ser incorrectamente interpretado.

En resumen, aunque parece existir una relación entre empresario y propensión moderada al riesgo, aún no está establecida de manera suficiente, a nuestro entender, tal vinculación.

### **Lugar de control**

Muy relacionado con el concepto de necesidad de logro está la tercera variable citada por Fernald y Solomon: la Teoría del Lugar de Control. Elaborada inicialmente por Julian B. Rotter en 1966, esta es una derivación de la Teoría del Aprendizaje Social. Desde la Teoría del Lugar de Control, Rotter hipotetiza que el efecto del refuerzo o de la recompensa de la conducta dependerá, en parte, de la percepción que tenga el individuo de la contingencia de su propia conducta. Si la acción es percibida por el sujeto como contingente tras su conducta o relativamente permanente a sus características personales, Rotter la define como "control interno". Si la percepción del individuo es que la acción es fruto de la suerte, de la oportunidad, del destino o del poder de otras personas incontrolables por él mismo, Rotter lo definirá como "control externo".

Por tanto, desde esta teoría, las personas con lugar de control interno, tienen la creencia de poder ejercer algún control sobre los hechos y sobre el entorno que les rodea por lo que tienden a tener más autoconfianza y a ser más independientes. El constructo lugar de control se ha estudiado en multitud de situaciones, contabilizándose cinco años más tarde de su publicación más de 300 estudios que han probado la pertinencia de este constructo en diversas áreas (Rotter, 1971).

La relación entre la percepción del individuo sobre la causalidad de su medio circundante y el perfil del emprendedor empresarial ha sido bastante estudiado. Uno de los primeros en realizarlo fue Veblen en 1899. Este señalaba cómo la creencia en la suerte o en el destino era una característica de sociedades ineficientes y de baja productividad (Rotter, 1966). Sin embargo, los primeros descubrimientos los encontramos en los trabajos de McClelland quien encontró que las personas con altas puntuaciones en "necesidad de logro" (característica de los emprendedores empresariales) tenían mayor creencia en su propia habilidad o recursos (McClelland et al., 1953) así como una mayor confianza en sí mismos (McClelland, 1961) de manera que realizarán mayores esfuerzos cuando perciban que sus acciones tienen como resultado final un logro personal. También Brockhaus (1982) encontró una relación positiva entre motivación de logro y control interno en empresarios. En un estudio posterior, Ahmed (1985) también encontró una correlación positiva entre la necesidad de logro y el control interno en emprendedores.

Por el contrario, Chay (1993), investigó las relaciones entre los constructos "necesidad de logro" y "lugar de control" en la predicción del apoyo social percibido y bienestar psicológico en una muestra de pequeños empresarios confrontándola con otra de trabajadores. Los resultados en la muestra de empresarios indicaron una alta necesidad de logro positiva ("deseo de triunfar") y baja necesidad de logro negativa ("miedo de fracasar"). Sin embargo, no encontró significación entre conducta emprendedora y control interno o bienestar psicológico. Los datos de su estudio permitieron concluir que la extraversión y el control interno inciden de forma positiva sobre la percepción de apoyo social.

En resumen, en la investigación aplicada, en general, se ha comprobado que los empresarios tienen una mayor puntuación en control interno. Estas características de los "internos" son más apropiadas y están más relacionadas con el éxito en la creación de su propia empresa. Dichos hallazgos tienen cierta lógica, ya que aquellas personas que supongan que



las acciones no dependen de su esfuerzo, difícilmente se embarcarán en aventuras empresariales.

En cualquier caso, sí parece existir una relación positiva entre control interno y conducta emprendedora (Venkatapathy, 1984<sup>3</sup>; Gatewood et al., 1995) que permite distinguir a empresarios del resto de la población, aunque no existen diferencias significativas discriminantes entre empresarios y directivos (Brockhaus, 1980).

Pero en esta percepción del control ¿existen influencias culturales? En un estudio internacional sobre 3.600 directivos de empresas de 14 países de Europa, América y Asia (Cummings, 1972) se observaron diferencias en la creencia general en el destino o en el control externo, de manera que era mucho más alta entre los directivos españoles (-0.44) que los resultados de las muestras centroeuropeas (-0.80), griega (-1.30), escandinava (-0.94) o norteamericana (-1.48).

Sin embargo, aunque existían también diferencias regionales dentro de nuestro país, éstas no fueron significativas. A pesar de que el citado estudio se realizó sobre una muestra de directivos y no de empresarios, creemos, sin embargo, que los resultados reflejan algún sustrato cultural de nuestro país.

En resumen, con la investigación, en general, se ha demostrado que el "lugar de control" es una de las características más importantes en la conducta emprendedora, de manera que, aunque no es un prerrequisito, sí parece distinguir entre empresarios y el resto de la población. Sin embargo no existe evidencia entre la relación entre el logro y control.

---

<sup>3</sup> Venkatapathy (1984), en su trabajo encontró más de 15 investigaciones que han demostrado la relación positiva entre control interno y conducta emprendedora

## **Valores personales**

Los valores es uno de los conceptos básicos más importantes para la comprensión de la conducta humana, jugando un papel central en la configuración de la personalidad. Nuestros valores serán los que determinen nuestras actitudes las cuales, a su vez, guiarán nuestra conducta.

Sin embargo, el principal escollo en el estudio de los valores son las enormes discrepancias existentes sobre su definición. Baste, como ejemplo, la decena de acepciones que podemos encontrar en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1992).

El interés de las ciencias sociales hacia el tema de los valores es antiguo, aunque los primeros estudios en Psicología hay que remontarlos a la década de los años 30. De todas formas, es en la década de los 70 cuando se elaboran los cuestionarios y teorías más usados en la investigación actual.

De todos ellos, sin duda el elaborado por Rokeach (1973) es el más empleado. Su Cuestionario de Valores ha tenido más repercusiones que, incluso sus aportaciones teóricas. Su éxito podemos atribuirlo a la sencillez del instrumento sencillo y a la facilidad de su manejo.

En cuanto a su fundamentación teórica, Rokeach (1973) definirá el concepto valor como “una creencia duradera de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible, personal y socialmente, a su opuesto” (Rokeach 1973, p. 5). Estos valores se integrarán en una estructura jerarquizada denominada sistema de valores (“organización duradera de creencias relativas a modos de conducta o estados finales de existencia preferibles a lo largo de un continuo de importancia relativa”). Estos valores serán iguales, aunque con diferentes grados de intensidad, en todas las partes del mundo de manera que todos los hombres

compartimos los mismos valores, aunque con distinta jerarquía. No obstante, como señala el mismo autor, no cabe esperar que cualquier valor prediga perfectamente una conducta, sino que ésta dependerá de otras variables situacionales concretas.

En cualquier caso los valores, según Rokeach, poseen una cierta perdurabilidad en su sentido de permanencia aunque no son absolutamente estáticos. Es decir, nuestra jerarquía de valores puede variar a lo largo de nuestra existencia aunque con una cierta estabilidad, lo cual garantiza la continuidad de la personalidad y de la sociedad (Rokeach, 1979)

Rokeach dividirá los valores en "terminales" o estados finales de existencia (tales como libertad, igualdad, paz) e "instrumentales" o relacionados con modos de conducta (tales como honestidad, coraje, responsabilidad) aunque, a veces, la clasificación de un valor entre una de estas dos categorías es bastante confusa.

Pero volvemos a insistir que muchos de los trabajos de investigación acerca del campo de los valores han usado el cuestionario de Rokeach como instrumento de medida sin que su conceptualización teórica se sustentara en los principios del propio Rokeach.

Actualmente, son emergentes nuevos enfoques cognitivistas para el estudio de los valores como el de Schwartz y Bilsky (1987) los cuales, tras revisar la literatura existente sobre el tema de los valores y basándose en los enunciados por Rokeach (1973) describieron los siguientes ocho campos o dominios de valores:

- Placer (incluye entre otros los valores de placer, vida confortable y felicidad del cuestionario de Rokeach).
- Seguridad (agrupa los valores de armonía, seguridad familiar, defensa nacional y mundo en paz de Rokeach)
- Logro (incluye los valores de capaz, ambicioso y reconocimiento social)

- Auto-realización (incluye los valores imaginativo, independiente, intelectual y lógico).
- Restrictivo/conformismo (incluye los valores de obediente, cortés, responsable y autocontrol)
- Prosocial (incluye los valores de ayuda, perdón, cariñoso)
- Maduración (agrupa los valores de amor, un mundo de belleza, entre otros del cuestionario de Rokeach) y
- Poder social .

Pero en el campo específico de los estudios sobre empresarios existen pocos acerca de los valores de éstos, en parte debido a la ambigüedad del término “empresario” y por otra debido a la dificultad de definición de las características empresariales (Holt, 1997).

De entre los pocos trabajos realizados en el área específica de los emprendedores, podemos resaltar los trabajos de Fernald y Solomon (1987), los cuales realizaron una revisión acerca de los valores estudiados en la literatura científica sobre el perfil de hombres y mujeres empresarias administrando el cuestionario de Valores de Rokeach a una muestra de empresarios y empresarias; o el trabajo de Fagenson (1993) la cual administra el cuestionario a cuatro muestras de empresarios, empresarias, directivos y directivas.

En ambos estudios se administró el cuestionario de Valores de Rokeach (1973) obteniendo conclusiones semejantes:

- existe una jerarquía específica de valores en empresarios (más concordante en los valores instrumentales entre ambos que en los valores terminales)
- existen diferencias de género en la jerarquización de valores.

Los valores en empresarios también han sido estudiados desde una óptica psicoanalítica. Así, Kets de Vries (1989, 1996), tras estudiar a 38 empresarios mediante técnicas observacionales y entrevistas, resaltó como

características clínicas de estos el ansia de control, el sentimiento de desconfianza y el reconocimiento.

Existen también otros estudios puramente descriptivos en los que se utilizan preguntas abiertas a los mismos empresarios sobre cuáles consideran que son los valores principales que guían su comportamiento. Así McBear (1986), estudió las competencias más características de los empresarios con éxito en India, Malawi y Ecuador. Estas fueron agrupadas en tres dimensiones: proactividad, orientación al logro y compromiso hacia el trabajo. McClelland (1987), sin embargo, observó deficiencias metodológicas en este estudio.

En el estudio del CEDEFOP (1992), preguntados diversos consultores, agentes de desarrollo y funcionarios cuáles eran los adjetivos que más identificaban con la figura del empresario, las respuestas fueron los de voluntarioso, enérgico, decidido, tenaz, valiente, motivado, lógico, racional, metódico, riguroso, exigente y concienzudo.

En nuestro país, en el estudio de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona (1989) sobre cuáles eran las características más importantes de los empresarios según ellos mismos, las principales respuestas tras ser agrupadas fueron: la iniciativa, la responsabilidad y la profesionalidad.

Sin embargo, este tipo de estudios meramente descriptivo, presenta ciertas limitaciones de carácter metodológico, tales como su difícil análisis y agrupación en conglomerados homogéneos.

Por último, desde un plano exclusivamente teórico existen otra serie de trabajos que exponen opiniones, individuales o colectivas, sobre nuestra percepción de los valores del perfil del empresario. Sus autores establecen un perfil específico de valores que todo empresario debe reunir. Entre estos se señalan los de “conquistador”, “organizador” y “negociador” (Sombart, 1977); “capacidad para generar ideas empresariales”, “organizar los

recursos” y “transmitir entusiasmo alrededor de la idea” (Vilert, 1989); “iniciativa”, “flexibilidad”, “imaginación” y “trabajo duro” (Jover, 1990); o “espíritu innovador”, “capacidad para coordinar” y “asumir riesgos” (Maqueda, 1991).

Sin embargo, volvemos a señalar cómo estas características expuestas adolecen de una conceptualización psicológica de difícil medida en algunos casos. Sus conclusiones además son, en algunos casos, discutibles y, en la mayoría, no medibles y con escasa investigación empírica. Por desgracia, y dado el auge de este tema, las editoriales cada vez están lanzando nuevas ediciones de libros de divulgación cuyos contenidos, en muchos casos, no cuentan con suficiente base científica, sino que se basan en meras elucubraciones de sus autores.

También en el campo de las cooperativas se han estudiado los valores que poseen, o deben poseer, los socios cooperativos. A veces estos han sido denominados como "principios cooperativos", ya citados en el capítulo anterior.

Desde un punto de vista más psicológico, Delicado y colaboradores (1993) creen que la cultura y los valores de las cooperativas dependerá del conjunto de valores, creencias y pautas de acción vividas por las personas que las forman. A veces se ha explicado como caso concreto de influencia de la cultura en la gestación y desarrollo cooperativo a la Corporación Cooperativa de Mondragón: la identidad nacionalista vasca explicaría su inicio y espectacular auge.

Sin embargo, para algunos autores como Bradley y Gelb (1985), el vasquismo no es una razón de peso en el éxito del actual Mondragón, aunque sí fue importante en su génesis y primeros años de experiencias. En su investigación, estos autores recogieron como rasgo más distintivos del Grupo Mondragón la “naturaleza cooperativa del grupo” y la “seguridad en el empleo”. Muy por detrás quedarían respuestas tales como el

“vasquismo”, “la naturaleza étnica de las cooperativas” y las “retribuciones”. En cualquier caso debemos ser cautos al extrapolar tales afirmaciones al resto del fenómeno cooperativo, por las diferencias históricas y sociales que caracterizan al cooperativismo de Mondragón con respecto al resto del Estado español.

Además el caso de Mondragón no puede servirnos de marco de referencia dadas sus particulares características de tamaño, génesis e influencias ideológicas, históricas y ambientales.

Pero, vistas las características sociodemográficas y personales ¿cuál sería la participación del entorno en el proceso de creación de empresas?

#### **2.4.- Dimensión entorno**

Dentro de esta dimensión, vamos a analizar aquellas variables externas al individuo que pueden influir en su decisión de crear una empresa. Todas ellas las hemos agrupado en la dimensión "entorno".

Que la conducta emprendedora está determinada por el entorno es evidente. Para Hisrich (1990) esto queda demostrado, por ejemplo, en los ratios de creación de empresas en Estados Unidos y en la Unión Soviética. Pero analizar esta dimensión en su totalidad es demasiado pretencioso para los objetivos de este estudio. Por ello, vamos a citar algunas variables que han sido estudiadas como incentivos o frenos de la actividad empresarial.

Existe la convicción general de que la influencia del medio es importante en nuestras decisiones. Mucho más en el caso de las cooperativas donde el contexto de corte netamente capitalista en el que se desarrollan, las obliga a compatibilizar la gestión empresarial con el

funcionamiento democrático interno (Poza, 1995). Nosotros vamos a analizar en las cooperativas la influencia de tres variables: facilidad económica, financiación y la existencia de líderes.

### **Facilidad económica**

Una variable del entorno, esperable por otra parte, sobre la que existe cierto consenso es la facilidad económica del entorno para la creación de empresas. Para Kao (1989), los principales elementos del entorno que influyen en la conducta empresarial son la existencia de capital, los impuestos y la disponibilidad de recursos humanos adecuados y suficientes.

En nuestro país, los estudios realizados acerca de los principales frenos para crear empresas señalaban como el más importante la falta de capital inicial, de financiación o de carácter económico en general (Genesca y Veciana, 1984; Gil, 1988),

Sin embargo, incluso en esta variable, deberemos modular la importancia de las respuestas por diferencias de orden cultural o social. Puede ser ilustrativo el estudio auspiciado por el "International Small Business Congress" en 1984 (Lafuente, 1986). En él se administró un cuestionario en distintos países occidentales (Alemania, Reino Unido, Holanda, Estados Unidos, Canadá y España) con el fin de estudiar los valores, problemas y motivaciones de los pequeños empresarios. Los resultados mostraron algunas diferencias en las respuestas recogidas en España con respecto a otros países europeos y norteamericanos participantes en el estudio.

Así, la muestra española citó como problemas más importantes de la empresa los impuestos, la inflación y los intereses más que los de suministros, disponibilidad de personal adecuado o los transportes. Independientemente de diferencias económicas o fiscales objetivas entre



los países, lo que sí se demostró a través del estudio fue la existencia de percepciones distintas del mundo externo circundante.

### **Financiación**

Otra de las variables estudiadas acerca de su influencia en la creación de empresas y muy relacionada con la anterior ha sido la disponibilidad y el origen de las fuentes de financiación para el proyecto inicial.

Estas pueden ser bien mediante la existencia de ayudas públicas o subvenciones, o bien mediante la aportación de capital por medios privados (ahorros, ayuda familiar o préstamos bancarios). Miner y colaboradores (1989) comprobaron que las fuentes de financiación usadas más habitualmente para crear una empresa eran los ahorros personales, préstamos bancarios y capital riesgo (en ese orden).

En España, los datos son bastante homogéneos al coincidir como principal fuente de financiación los recursos propios o ahorros del empresario (Tena, 1980). Si comparamos la conducta del empresario español con respecto a sus homólogos europeos y norteamericanos los resultados serían:

**Tabla 6: Porcentaje de financiación empresarial**

Financiación	Europa	Norteamérica	España
<b>Fondos ajenos</b>	<b>27.36%</b>	<b>29.47%</b>	<b>21.03%</b>
Bancos	19.84%	18.38%	15.55%
Proveedores	5.30%	7.93%	4.99%
Prestamistas	1.72%	1.63%	0%
Prestamos Familiares	0.50%	1.53%	0.49%
<b>Fondos propios</b>	<b>72.64%</b>	<b>70.53%</b>	<b>78.97%</b>
Familiares	1.05%	0.88%	2.36%
Ahorros	71.59%	69.65%	76.61%

Fuente: Lafuente (1986)

En cuanto a la influencia de ayudas públicas, el Fundescoop (1992) realizó un estudio encargado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de evaluar las medidas de formación y fomento del trabajo autónomo (incluidas las cooperativas).

En la monografía dedicada a España se observó que el mayor porcentaje de personas que se acogen a las ayudas comunitarias son hombres (86,4% hombres y 13,6% mujeres en el caso de España frente al 52% de hombres y 48% de mujeres en Dinamarca). El 73% tienen edades comprendidas entre los 25 y 45 años, con bajo nivel educativo (42,4% sin estudios). En cuanto al nivel de ingresos, el 42% afirma ganar más dinero que el que ganaba como trabajador dependiente y un 28,6% igual. En cuanto a la percepción de sus ingresos actuales comparados con los otros trabajadores dependientes de igual categoría, sólo un 16% lo percibe como más bajo. Uno de los temas abordados en el citado estudio fue el posible "efecto desplazamiento"; es decir, el hecho de que un número de iniciativas empresariales se emprendieran aún sin ayudas públicas.

En el ámbito de los países de la cuenca mediterránea se comprobó que el trabajador en paro y sin perspectiva de encontrar trabajo, si hubiera recibido una prestación económica durante su periodo desempleo había creado su propio empleo aunque sólo con el objetivo de cubrir sus necesidades básicas. Esta sería la situación óptima para hacer florecer la economía informal con los costes sociales y personales que conlleva. Se constata, por tanto, que la iniciativa pública ha permitido aminorar estos costes facilitando que el negocio no caiga dentro del ámbito de la informalidad.

Con respecto a la bondad de las ayudas públicas y su influencia en la creación de cooperativas, Medina (1996) en su trabajo sobre un grupo de agentes de desarrollo empresarial en las Islas Canarias, a la pregunta de por qué algunos emprendedores optaban por crear cooperativas frente a otro tipo de empresas, encontró cómo la mayoría de las respuestas señalaban como motivación principal “acogerse a las ayudas públicas”, frente a otras motivaciones de carácter más personal tales como el “deseo de autogestionar la empresa”, o incluso más que la “necesidad de creación de puestos de trabajo”.

En cualquier caso, no debemos olvidar que estas respuestas son de agentes de desarrollo económico, no de socios cooperativistas, por lo que sus respuestas pueden verse influidas por los estereotipos sociales. Debemos aquí recordar los estudios de Chulvi (1995) sobre la representación social que las cooperativas tienen en el medio en el que se generan. El carácter minoritario de este tipo de empresas hace que reciban con mayor facilidad una clasificación estereotipada colectiva, de manera que las subvenciones puedan ser percibidas como motivación principal de los emprendedores hacia las cooperativas y no hacia otros tipos de empresas.

### **Agentes de influencia**

Por último, otra de las variables ambientales estudiadas en el campo específico de las cooperativas ha sido la influencia de agentes de influencia en la promoción y fomento de empresas cooperativas dentro de la comunidad en la que se desarrolla. Las cooperativas, como empresas económicas y sociales que son, no pueden estar al margen de la influencia de esta última. Uriarte (1993) considerará que el medio circundante no sólo influye en la cooperativa, sino que la postura que ésta adopte ante el entorno, ante su negocio, o ante el desempeño de sus trabajadores influirá en la actitud de sus miembros, creando un modo subjetivo de ver el ambiente. En este sentido, creemos que el medio circundante influye directamente en los índices de creación de cooperativas.

Dentro de esta influencia social podemos destacar a los líderes comunitarios, sobre todo en áreas rurales. La importancia de estos agentes de cambio, aun habiendo sido estudiada por algunos autores (Morales, 1992; Lorendahl, 1996) se conoce poco, así como de las interrelaciones de éstos con los futuros socios cooperativos que intervienen, de manera activa, en la génesis y creación de la empresa. Morales (1996), aunque reconoce que no existe un trabajo riguroso al respecto, señala que uno de los requisitos necesarios para el éxito en la creación de la cooperativa sería la existencia de estos líderes sociales. Sin embargo, un estudio más exhaustivo sobre este asunto, como apunta Saxena (1993), sería de gran valor.

En este sentido, volvemos a observar la reciprocidad entre la creación de cooperativas y el medio, de manera que, como apunta Rodríguez (1988), cooperativismo y comunidad donde éste se instaura están profundamente interconectados. Como asegura García-Gutiérrez (1991) la particular ligazón geográfica de este tipo de empresas se debe a su especial vinculación hacia las personas y éstas a su vez hacia al territorio o la comunidad donde se insertan. Esta influencia será mayor en

áreas rurales donde el cooperativismo se ha afianzado con mayor fuerza. Esto lo podemos observar en el estudio de Bradley y Gelb (1985) sobre la Corporación Cooperativa de Mondragón en el País Vasco en el que señala que las tres cuartas partes de las cooperativas de esta corporación empresarial se sitúan en zonas rurales y ciudades pequeñas. Para los autores, el anonimato de las grandes ciudades y la proximidad de grandes centros industriales son un obstáculo para el desarrollo de cooperativas. Opinión parecida comparten Jackson y Rodley (1994) para quienes existe una relación negativa entre la presencia de grandes empresas en la región y las actitudes hacia la creación de empresas.

En resumen, existe evidencia acerca de la influencia del medio en las actitudes y motivaciones para la creación de empresas aunque la mayoría de las investigaciones se han centrado en estudiar la influencia de variables económicas (facilidad de financiación y ayudas estatales) y variables socioambientales (agentes de influencia, presencia de tejido empresarial).

Estudemos ahora si tales dimensiones (sociodemográficas, laborales, psicológicas y entorno) son de especial relevancia en las cooperativas de trabajo asociado en Andalucía.

### **CAPITULO III:**

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

## CAPITULO III:

### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

#### **3.1. ANALISIS DEL PROBLEMA**

Vista la importancia social y económica de la creación de empresas, argumentadas las diferencias entre las cooperativas de trabajo asociado y el resto de organizaciones empresariales y comprobada, finalmente, la escasez de investigaciones sobre las variables psicosociales que intervienen en la creación de éstas últimas, consideramos conveniente indagar sobre las motivaciones, valores y perfiles de los socios cooperativistas.

Ya analizamos en el capítulo anterior diversas variables psicosociales estudiadas en empresarios individuales. El problema ahora será comprobar si aquellas son aplicables a los cooperativistas. La pregunta, por tanto, a la que intentaremos responder en la presente investigación será si esas variables que influyen en la creación de empresas, en general, y en sus emprendedores, en concreto, se dan también en los socios cooperativistas de trabajo asociado.

Para la consecución de tal fin, nosotros plantearemos un conjunto de supuestos a partir de las conclusiones obtenidas en el capítulo anterior. Estos los agruparemos en cuatro dimensiones, las cuales creemos modulan la toma de decisión de los futuros emprendedores: dimensión

sociodemográfica, dimensión laboral, dimensión psicológica y dimensión entorno.

### **3.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de nuestro estudio será analizar las dimensiones psicosociales que influyen en la decisión de los emprendedores de empresas cooperativas de trabajo asociado en Andalucía para iniciar su negocio y si éstas son las mismas que las encontradas en la literatura acerca de los emprendedores individuales, de acuerdo con las dimensiones sociodemográfica, laboral, psicológica y entorno.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para ello nos propondremos los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las variables sociodemográficas (tales como entorno familiar, antecedentes empresariales y edad) de los emprendedores cooperativos.
- Conocer las variables laborales (experiencia previa, edad de incorporación al mercado laboral) de esos mismos emprendedores.
- Conocer las variables psicosociales (motivación de logro, lugar de control y valores) de los empresarios cooperativos.
- Estudiar la variables del entorno (facilidad económica, financiación, agentes de influencia) que influyen en el proceso de creación de la cooperativa.



- Y, por último, a partir de todo lo anterior, establecer un perfil del emprendedor de cooperativas.

Para la consecución de estos objetivos, y una vez revisada la literatura en el capítulo anterior, nos plantearemos dar respuesta a los siguientes problemas<sup>4</sup>:

### PROBLEMA 1

*¿Existen determinadas variables sociodemográficas asociadas a unas determinadas características personales del emprendedor cooperativo?*

### JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Como vimos en el capítulo II, una de las dimensiones más estudiadas en la literatura sobre el perfil de los empresarios lo forman un grupo de variables de orden sociodemográfico.

Una de éstas, que ha demostrado tener relaciones positivas con la creación de empresas, es la existencia de familiares empresarios (recordemos las investigaciones de Shapero y Sokol, 1982; Jacobowitz y Vidler, 1983; Genesca y Veciana, 1984; y Scherer, 1991, entre otros, que así lo confirman). Sin embargo, en el caso de los cooperativistas, consideramos que esta variable no es significativa, ya que la necesidad de este tipo de emprendedor por constituir una empresa colectiva puede deberse, a nuestro entender, a una falta de modelos empresariales en su entorno familiar cercano, por lo que la empresa de trabajo asociado puede

---

<sup>4</sup> En el presente trabajo, dado que no planteamos respuesta tentativas a un problema que proceda de una teoría científica, no utilizaremos el concepto de hipótesis (desde un punto de vista normativista). Por tanto, dado que nuestros objetivos proceden de una revisión bibliográfica previa sobre empresas a la que luego comparamos con las cooperativas, estas "hipótesis inductivistas" tendrán la formulación de preguntas.

ser una manera de afrontar su desconocimiento e inseguridad a crear un negocio en solitario.

Otra de las variables aisladas en el perfil de los empresarios ha sido la edad media con la que éstos iniciaron su negocio. Existe cierta coincidencia entre los estudios descriptivos de varios autores (Genesca y Veciana, 1984; Hisrich, 1990; Jackson y Rodey, 1994), en señalar cómo los emprendedores suelen iniciar su negocio en edades comprendidas entre el final de la juventud y el inicio de la edad madura, concretamente en el rango entre 30 y 35 años. Relacionada con ésta, también hemos visto en el capítulo anterior estudios que han demostrado la relación positiva entre las responsabilidades familiares del empresario, estado civil y conducta emprendedora (Robinson y Sexton, 1994; Carr, 1996).

Creemos que este perfil es igualmente aplicable en el caso de los emprendedores de cooperativas, ya que es a esta edad cuando la persona adquiere un mayor desarrollo profesional, personal y familiar el cual le proporciona la suficiente autoconfianza para iniciar un negocio así como la necesidad de contar con cierta independencia económica y laboral ajena a las fluctuaciones del mercado laboral.

Teniendo en cuenta, por tanto, el estado actual de las investigaciones sobre esta materia, creemos que:

- 1. Los socios cooperativistas no provienen de ambientes familiares emprendedores.*
- 2. Los promotores de las cooperativas emprenden su negocio a una edad madura, personal y profesionalmente.<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup> En el presente trabajo cuando hablemos de “edad madura” haremos referencia al rango de edad comprendido entre los 30 y 35 años de acuerdo con los motivos expuestos anteriormente en la justificación.

3. *La acción de emprender el negocio cooperativo está asociada con la existencia de responsabilidades familiares del emprendedor.*

## PROBLEMA 2

*¿Existe una relación positiva entre variables laborales previas con respecto a la conducta emprendedora de los cooperativistas?*

## JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Ya vimos en el capítulo anterior cómo existen estudios en los que se muestra la existencia de una relación positiva, a pesar de la creencia popular, entre conducta emprendedora y nivel educativo. Robinson y Sexton (1994) comprobaron cómo los años de educación formal de los empresarios era mayor que en la población en general. Carr (1996) también observó un mayor nivel educativo entre los empresarios en general.

En nuestro país Tena (1980) concluyó que el 52% de la muestra de empresarios estudiados tenían estudios universitarios, mientras que el 20% poseían estudios primarios. También en el estudio realizado por el Ayuntamiento de Barcelona sobre una muestra de empresas creadas entre los años 1980-1985 (Gil, 1988), se confirmó que, en cuanto al nivel de estudios, el 35% eran primarios, siendo universitarios (diplomados o licenciados) el 28,5%. Por otra parte, el estudio realizado por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona (1989) sitúa en un 57,3% el porcentaje de titulados y en un 9,5% el de empresarios con estudios primarios. En resumen, como observamos, el nivel educativo de los empresarios es alto, conformándolo en nuestro país una amplia proporción de universitarios.

Con respecto a los cooperativistas, los resultados de las investigaciones realizadas son algo inferiores (Generalitat de Catalunya, 1985; Fondo de Formación, 1992). Por tal motivo, en este trabajo nosotros

consideraremos que estos contarán con un buen nivel educativo, aunque a diferencia del resto de los empresarios será más de tipo profesional y técnico (estudios de formación profesional por ejemplo) que académico. También creemos que el cooperativista se ha desarrollado en un ambiente familiar donde se favorece este tipo de formación, principalmente debido a posibles antecedentes obreros en sus padres.

Otra de las variables que la literatura ha investigado ha sido la importancia de la experiencia previa del emprendedor en el oficio (Lafuente et al., 1985; Gil, 1988; Kalleberg y Leicht, 1991; Fundescoop, 1992; Robinson y Sexton, 1994) lo cual explicaría, en parte, la elección de la actividad económica de la empresa. En este punto debemos mencionar las relaciones entre desempleo y creación de empresas. Muchos investigadores han hipotetizado acerca de la relación entre desempleo y bajo crecimiento económico con un aumento en los niveles de creación de empresas (Hisrich, 1990; Alba, 1994). Con respecto a las cooperativas, ésta ha sido la dimensión más estudiada (Vara, 1985; González y Rodríguez, 1987; Monzón, 1989; CEDEFOP, 1992 y Romero, 1997). Sin embargo, a pesar de que estos autores encuentran una relación positiva entre desempleo y creación de cooperativas, a nuestro entender ésta (la situación previa de desempleo del cooperativista) no es una variable discriminante que nos permita realizar un modelo proyectivo sobre creación de cooperativas.

Dos serían las razones que nos permiten manifestar tal opinión. Por una parte, muchas de las investigaciones se han basado exclusivamente en las opiniones dadas por los cooperativistas y no en el número real de empresas constituidas cada año<sup>6</sup> de manera que si la creación de cooperativas estuviera motivada exclusivamente por las crisis de empleo, el número de cooperativas constituidas en periodos de recuperación o menores tasas de paro debería ser inferior, hecho no contrastado (ver

---

<sup>6</sup> Aunque, evidentemente, las investigaciones sobre opinión son metodológicamente válidas y científicamente útiles, sin embargo deben interpretarse como percepciones subjetivas sujetas a procesos cognitivos por lo que deberemos contrastarlas con otras fuentes estadísticas que nos faciliten su interpretación.

anexo II). En segundo lugar, porque las diferencias regionales sobre la presencia de cooperativas de trabajo asociado en nuestro país (ver anexo III) muestran que Andalucía, Cataluña y la Comunidad Valenciana agrupan al 56% del total nacional no estando aparejado este hecho con las tasas de desempleo registradas en estas regiones, lo cual muestra indicios acerca de la existencia de otras variables no ligadas a tasas de empleo en el fenómeno de creación de cooperativas tales como, por ejemplo, la existencia de determinados nichos potenciales sin cubrir por las grandes empresas de capital. Esta idea se ve confirmada al comprobar la tendencia en la creación de cooperativas de trabajo asociado en estos últimos cinco años, observando en Andalucía (43%) y Extremadura (116%) un menor ritmo de creación que con respecto a la media nacional (126%), Cataluña (209%) o Comunidad Valenciana (240%).

En resumen, consideramos que los cooperativistas poseen una gran experiencia profesional, acorde a su edad, antes de iniciar su negocio y que ésta es una de las razones fundamentales que apoyan su autoconfianza a la hora de emprender la empresa.

Para responder al problema enunciado acerca de la relación entre nivel educativo y experiencia profesional con respecto a la conducta emprendedora de los cooperativistas, consideraremos que:

- 1. Los cooperativistas poseen un alto nivel formativo*
- 2. Los cooperativistas tienen una dilatada experiencia laboral en empresas anteriores.*
- 3. No existe una clara relación entre la situación de desempleo y la acción de crear la cooperativa.*

### PROBLEMA 3

*¿Existen unas características psicológicas específicas del empresario cooperativo?*

#### JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Como vimos en el capítulo II, Fernald y Solomon (1987) identifican como aquellos factores psicológicos más estudiados en la literatura sobre el perfil de los empresarios los siguientes:

- necesidad de logro
- propensión al riesgo y
- lugar de control.

Con respecto a la variable “necesidad de logro”, de la revisión de la literatura parece existir evidencia empírica de que es una de las mejores predictoras de la conducta emprendedora (Pandey y Tewary, 1979; Ahmed, 1985; McClelland, 1961, 1965 y 1987).

En cuanto al “lugar de control”, en la investigación sobre creación de empresas se ha comprobado que los empresarios obtienen una mayor puntuación en control interno. Como ya vimos, Venkatapathy (1984) ha encontrado más de 15 investigaciones que demuestran la relación entre control interno y conducta emprendedora.

Muy ligado al control interno estaría la propensión al riesgo. Para el estudio de estas relaciones, en la mayoría de las investigaciones se ha utilizado el Cuestionario de Elección de Dilemas (CDQ) de Brockhaus (1980). Sin embargo, la utilización de este cuestionario ha tenido una oposición teórica muy fuerte (Shaver y Scott, 1991), debido, principalmente, a que el CDQ fue diseñado para medir cambios expresados en los niveles

de riesgo que ocurren tras una discusión en grupo por lo que las propiedades psicométricas del test son desconocidas.

Dado por tanto que la relación causal entre empresario y propensión moderada al riesgo, no está suficientemente establecida, hemos decidido no incluir la citada variable dentro de nuestro estudio al no existir tampoco datos objetivos de otras empresas con las que podamos comparar nuestros resultados.

Además de estas variables (motivación de logro y control) nosotros creemos que es de gran importancia conocer el perfil de valores de los empresarios. Acerca de éstos han existido, tanto trabajos de carácter analítico (Kets de Vries 1989, 1996) como otros meramente descriptivos en los que se analizan su perfil de valores, formulando preguntas abiertas a los mismos empresarios (McBear, 1986; Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, 1989; Winslow y Solomon, 1989) o a agentes sociales (CEDEFOP, 1992). Sin embargo, este tipo de estudios, presenta ciertas limitaciones de carácter metodológico, tales como su difícil análisis y agrupación en conglomerados homogéneos.

Esta dificultad ha sido sorteada en el trabajo de Fernald y Solomon (1987) quienes, tras realizar una revisión acerca de los valores de los hombres y mujeres empresarias, utilizando el Cuestionario de Rokeach, encontraron relaciones entre determinados valores y empresarios. Es cierto que el cuestionario de Rokeach presenta algunos problemas tales como caducidad de ciertos valores (O'Donohue et al., 1984), problemas de memorización, o no tener en cuenta los procesos cognitivos implícitos en la asignación de valores.

Sin embargo, creemos pertinente usar el cuestionario de Rokeach por varios motivos:

- sigue siendo una de las pruebas más utilizadas en Psicología en la medición de valores (Feather y Newton, 1982)
- existen algunos estudios administrados a empresarios (Fernald y Solomon, 1987; Fagenson, 1993) aunque escasos
- existen estudios aplicados a muestras españolas que nos sirven como resultados de referencia (Lorenzo y Hernández, 1986; Perez et al., 1996)

En cualquier caso deberemos tener en cuenta los problemas transculturales que los distintos valores encierran (Holt, 1997).

En el caso de los cooperativistas, aunque no hemos encontrado investigaciones que intenten establecer una jerarquía de valores específicos, para el presente trabajo consideramos que los cooperativistas, al igual que el resto de los empresarios, poseen una jerarquía de valores específicos. Asimismo, también mantendremos que los cooperativistas poseen altas puntuaciones en motivación de logro y en control interno, similares a las encontradas en empresarios. Para comprobar tales aseveraciones, partimos de los siguientes supuestos:

- 1. Los cooperativistas muestran una alta motivación al logro en la consecución de sus objetivos o metas .*
- 2. Los cooperativistas realizan una alta atribución causal interna de los acontecimientos que les rodean.*
- 3. Los cooperativistas poseen una jerarquía concreta de valores específicos.*



#### PROBLEMA 4

*¿Existe una relación entre las variables del entorno y la creación de cooperativas?*

#### JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Existe evidencia acerca de la influencia del medio en las actitudes y motivaciones para la creación de empresas. La mayoría de los investigadores se han centrado en estudiar la influencia de variables económicas (facilidad de financiación y ayudas estatales) y variables socioambientales (agentes de influencia, presencia de tejido empresarial).

Con respecto a la facilidad económica del entorno, existe consenso en señalar ésta como una variable que modula la creación de empresas (Genesca y Veciana, 1984; Gil, 1988; Kao, 1989). El problema se acentúa cuando se trata de determinar en qué medida ésta es un motivo principal o secundario en la conducta emprendedora y, por otra parte, si la existencia de abundantes ayudas públicas o subvenciones fomenta la creación de empresas en general.

En el caso de las cooperativas éste es un tema bastante polémico. En el capítulo II, analizamos el trabajo de Medina (1996) quien concluye que la motivación principal de los creadores de cooperativas es el hecho de acogerse a las ayudas públicas. Ya en ese capítulo advertíamos que el citado estudio se había realizado sobre las respuestas de diferentes agentes de desarrollo económico, no de socios cooperativistas, por lo que éstas podrían verse influidas por la representación social que las cooperativas tienen en el medio en el que se generan de manera que las subvenciones puedan ser percibidas como motivación principal de las cooperativas y no de otros tipos de formulas empresariales (Chulvi, 1995).

En cuanto a la influencia de apoyo social, se ha estudiado cómo incide el apoyo social en la promoción y fomento de las empresas cooperativas. Morales (1996) lo cita como uno de los requisitos necesarios para el éxito en la creación de la cooperativa. Este hecho será aún más importante en el medio rural (Bradley y Gelb,1985; Jackson y Rodley,1994).

Vistas las anteriores argumentaciones, en el presente estudio nosotros consideraremos que la motivación principal de los cooperativistas no será ganar dinero o conseguir subvenciones o ayudas públicas, aunque éstas, evidentemente, son de gran utilidad para la supervivencia de algunas experiencias, sobre todo en los primeros años. Sí creemos, en cambio, que el apoyo social y principalmente los líderes sociales tendrán una gran importancia en la decisión del emprendedor. Para comprobarlo, partiremos de las siguientes consideraciones:

1. *“Ganar dinero” u “obtener subvenciones” no es el motivo principal en la creación de cooperativas, aunque sí facilitan la creación de éstas.*
2. *La existencia de apoyo social, principalmente agentes de influencia, es importante en la promoción de la conducta emprendedora.*

En definitiva, recordemos que nuestro objetivo en la presente investigación será analizar aquellas variables psicosociales que más influyen en la decisión de crear su empresa en los emprendedores de cooperativas de trabajo asociado en Andalucía, de acuerdo a las cuatro dimensiones (sociodemográfica, laboral, psicológica y entorno) que han resultado ser más relevantes en la motivación empresarial según la literatura consultada.

**CAPITULO IV:**  
**METODOLOGIA**

## CAPITULO IV:

### METODOLOGIA

#### 4.1. POBLACION

El primer paso que iniciamos fue establecer y definir la población de estudio. Dado que algunas de las preguntas hacían referencia a estados o procesos históricos (situación laboral, familiar, etc.) al crear la cooperativa y con el fin de evitar posibles contaminaciones, el estudio se realizó acerca de las características psicosociales de los presidentes de cooperativas de trabajo asociado andaluzas recién constituidas. Seleccionamos sólo a los presidentes, por entender que son éstos realmente los líderes emprendedores de las empresas cooperativas<sup>7</sup>.

La primera decisión, pues, fue escoger una base de datos fidedigna. Como no teníamos acceso a los datos de los presidentes, optamos como criterio de identificación el de la cooperativa en la que trabajaban. La reciente publicación del Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas editado por la Junta de Andalucía (1997) sería, a priori, una buena base de

---

<sup>7</sup> En el caso de la cooperativas, la legislación actual impide que el presidente sea a la vez gerente de ésta. Sin embargo, en la realidad ambas figuras están representadas por la misma persona. Por tanto, muchas de estas características serán comunes tanto en el presidente como en el gerente de la cooperativa. Esta no distinción clara de funciones entre ambos es debido, en gran medida, a una falta de definición de roles así como a una indefinición de las responsabilidades de ambos por parte de la legislación cooperativa (Paz, 1985). Por tal motivo, hemos decido circunscribir nuestra población de estudio a los presidentes de las cooperativas exclusivamente, independientemente que ocupen o no cargos directivos en la cooperativa.

datos siendo además útil como medida estandarizada para posteriores investigaciones

En resumen, nuestra población quedó constituida por los presidentes de aquellas cooperativas andaluzas de trabajo asociado recientemente constituidas en 1996 y que estuvieran recogidas en el último Censo de Sociedades Cooperativas de 1997.

La población final resultante sería de 153 empresas distribuidas entre las ocho provincias andaluzas.

#### **4.2. MUESTRA**

Puesto que la población a estudiar era reducida, decidimos equiparar nuestra muestra objeto de estudio a aquella. Por tanto, el estudio lo realizamos en las ocho provincias andaluzas considerando a todos los presidentes de las cooperativas constituidas durante 1996.

Sin embargo, hemos de poner de manifiesto la gran dificultad que hemos tenido para entrevistar a los presidentes de las cooperativas. Ya es conocida la complejidad de contar con empresarios en investigaciones psicosociales (Poza, 1995); por ello se comprende que la mayoría de los estudios en el campo organizacional se desarrollen con muestras de estudiantes universitarios o empresarios realizando cursos de formación.

En el caso de los estudios en cooperativas, este hecho se agrava por las deficiencias de los censos oficiales. Así, en el *Libro Blanco de la Economía Social en España* (Barea y Monzón, 1992) el porcentaje medio de cooperativas activas sobre el total de inscritas en el conjunto de todas las Comunidades Autónomas era del 42%.

En nuestro trabajo de campo también vimos reflejadas tales dificultades debido, entre otras causas, a que los datos censales no

estaban actualizados, bien porque la cooperativa había desaparecido, por un cambio en su naturaleza jurídica convirtiéndose en otra forma mercantil, o por cambio de domicilio (ver anexo VIII). Además, algunas cooperativas habían sido creadas jurídicamente pero en la práctica no funcionaban, no constando tal circunstancia en el Censo consultado. En otras ocasiones las direcciones que aparecían eran el domicilio de algún socio fundador o un nombre comercial distinto al nombre oficial. En todos los casos se recurrió a contrastar la información con la que aparece en las guías de teléfonos provinciales, corrigiéndose en su caso. A pesar de todo, se descartaron por los siguientes motivos (ver los datos individuales en el anexo VIII):

- Por dirección errónea, domicilio particular o traslado del domicilio social: 86
- No quisieron contestar: 12
- Han desaparecido, cambio de sociedad jurídica, no funcionan o están todavía en constitución: 17

Finalmente, la muestra del estudio quedó constituida por 38 presidentes de cooperativas de trabajo asociado distribuidas entre las 8 provincias andaluzas (ver anexo VII). Las características fundamentales de la muestra fueron:

Sexo:

Varones: 73.7% (n=28)

Mujeres: 26.3% (n=10).

Ubicación de la empresa:

Capital de provincia: 36.8% (n=14)

Resto de poblaciones: 63.2% (n=24).

Sectores de actividad (ver códigos CNAE en anexo VI):

Servicios (incluye los CNAE 5030; 5140; 5170; 5220; 7220; 7310; 7412; 7414 y 9300): 34% (n=13).

Industriales (incluye los CNAE 1820; 2040; 2220; 2610; 2670; 3610 y 5020): 29% (n=11).

Construcción (incluye los CNAE 4520; 4530; 4540; 7420; 7484 y 7260): 24% (n=9).

Agroalimentarias (incluye los CNAE 0110; 1530 y 1580): 13% (n=5).

### 4.3. DEFINICION DE VARIABLES

Ya en el capítulo II definíamos las cooperativas de trabajo asociado como aquellas entidades que agrupan a personas físicas que, mediante su trabajo, realizan una actividad económica para terceros, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Cooperativas Andaluzas. Serán, por tanto, sobre los presidentes de estas cooperativas sobre los que intentaremos analizar las variables que, a nuestro entender, influyen en su conducta emprendedora. El hecho de centrar nuestro estudio en el presidente de la cooperativa obedece a que consideramos que éste es el verdadero motor o líder de la empresa como citábamos anteriormente.

Para la conceptualización de variables sociodemográficas hemos tenido en cuenta diversas clasificaciones ya agrupadas por organismos oficiales. Así, el sector de actividad se ha obtenido a partir del Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) del Ministerio de Hacienda (ver VI).

Con respecto a las variables psicológicas, en el capítulo II definimos la *necesidad de logro* como “el deseo de la persona por tener éxito en sus realizaciones, de hacer las cosas bien, alcanzando ciertos estándares de excelencia” (McClelland, 1961).

En cuanto al *lugar de control*, de acuerdo con la teoría de Rotter (1966), fue definido como *interno* en el capítulo II como aquel que se produce cuando “la percepción del individuo es la de poder ejercer algún control respecto a las consecuencias finales de una acción tanto sobre los hechos como sobre el entorno que le rodea y sea ésta contingente con su conducta o relativamente permanente a sus características personales”.

Por último los *valores*, serán conceptualizados en el estudio como aquellas “ideas o principios que los individuos consideran centrales a la hora de guiar su comportamiento”.

#### 4.4. DESCRIPCION DE LOS CUESTIONARIOS

Acotada la población y la muestra a estudiar y definidas las variables de estudio, el siguiente paso fue establecer los instrumentos de medida que emplearíamos en la investigación. Para la selección de éstos, tuvimos en cuenta otros cuestionarios ya utilizados en investigaciones sobre aspectos psicosociales en la creación de empresas. En concreto escogimos para nuestro estudio:

- \* Un cuestionario biográfico de elaboración propia, para el estudio de las dimensiones sociodemográfica, laboral y entorno.
- \* El cuestionario de motivación de logro (Lynn's Achievement Motivation Questionnaire –LAMQ-) de Lynn (1969). Consta de 8 preguntas de elección forzosa, elaborado tras un análisis factorial sobre 63 preguntas.
- \* La escala Internalismo-Externalismo de Rotter (1966), que consta de 29 ítems de elección forzada, para la determinación del lugar de control de los encuestados.



\* El cuestionario de Valores de Rokeach (1973) el cual consta de 18 valores instrumentales y 18 valores finales, de acuerdo con la terminología del mismo autor.

Analicemos, aunque sea con brevedad, cada uno de ellos<sup>8</sup>:

*\* Cuestionario biográfico.*

Este consta de 24 preguntas acerca de las variables sociodemográficas y laboral señaladas en nuestros objetivos (familiares empresarios, estado civil, hijos, edad, formación, experiencia y situación laboral previa). También formula preguntas acerca de variables englobadas en la dimensión entorno (motivos económicos, financiación y existencia de agentes de influencia).

El cuestionario tiene varios tipos de preguntas tanto cerradas (en las cuales el encuestado, entre varias respuestas, sólo pueda escoger una) como abiertas (de libre contestación, aunque ordenadas sus respuestas para un mejor análisis). Asimismo, en la elaboración del cuestionario hemos tenido en cuenta aspectos metodológicos aceptados (Mayntz et al. 1988) tales como el tiempo de respuesta (no superior a 30 minutos), agrupación de las preguntas temáticamente, utilización de codificaciones, filtros y horquillamientos, que facilitarán su posterior análisis estadístico, y utilización de un lenguaje sencillo, evitando tecnicismos.

*\* Cuestionario de motivación de logro (LAMQ).*

Desde la creación de la Teoría sobre la Motivación de Logro enunciada por McClelland en 1961, la mayoría de las críticas hacia ésta provienen de los instrumentos no psicométricos utilizados por el autor y sus

---

<sup>8</sup> Una copia de cada uno de los cuestionarios utilizados la podemos consultar en los anexos IX, X, XI y XII.

seguidores. Sin embargo, veinticinco años más tarde, Fineman (1977) encontró que la mayoría de las medidas usadas para el estudio de la necesidad de logro eran no proyectivas. Así, de los 18 cuestionarios analizados por el autor, sólo el LAMQ de Lynn usaba una submuestra de empresarios, mientras que el resto recurrían a estudiantes o población en general en su mayoría. Johnson (1990) comprobó, además, que el LAMQ de Lynn era una de las pruebas usadas de forma habitual en la literatura, específicamente en el campo de la creación de empresas. El LAMQ posee unas buenas puntuaciones en los estudios psicométricos realizados. Hines (1973) encontró una buena correlación positiva (0.32  $p < 0.01$  y 0.35  $p < 0.05$ ) con el Test de Apreciación Temática utilizado por McClelland. Por su parte Lynn (1969) encontró buenos resultados en consistencia interna (0.36), superior incluso al TAT (entre 0.27 y 0.31). La capacidad de generalización de la escala es satisfactoria (Fineman, 1973) y ha obtenido buenos resultados de correlación con la Escala 16PF de Catell con excepción de la variable "fuerza del ego" y "agitación" (Lynn, 1969). La correlación con la escala neuroticismo/introversión de Eysenck es insignificante (-0.003 y +0.097 respectivamente).

Para nuestra investigación hemos realizado una traducción del texto original (Lynn, 1969) y tomado como puntuaciones de referencia las encontradas por el autor en su submuestra de empresarios (media=6.82 y desviación típica=1.58). Estas fueron las más altas del total de las cinco submuestras (universitarios, oficiales del ejercito del aire, directivos junior, directivos senior y empresarios).

*\* Escala Internalismo-Externalismo (Rotter, 1966).*

Como ya vimos más extensamente en el capítulo II, en 1966 Rotter publicó su Teoría sobre el Lugar de Control. En ella, y basándose en la Teoría del Aprendizaje Social, establecía que la predicción de la conducta de una persona dependía, en parte, de la percepción que tenía de las situaciones o hechos como contingentes o independiente de su propia

conducta. A esto lo denominó “lugar de control” (interno o externo, respectivamente). Para la medida del constructo, Rotter publicó en 1966 un cuestionario basándose en una escala tipo Likert elaborada por Phares en 1957. El cuestionario de Rotter consta de 29 ítems de elección forzada (23 dirigidos a evaluar el constructo y 6 dirigidos a hacer más ambiguo el propósito del test) en el cual el individuo debe elegir la respuesta más agradable entre las dos presentadas en cada ítem.

El test posee una buena fiabilidad test-retest con 0.83 en un intervalo de un mes y 0.49 en dos meses (Rotter, 1966). También ha obtenido buenos índices de correlación negativa con la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne (-0.35 en una muestra de estudiantes de Psicología y -0.41 en una muestra de internos de prisiones). Las buenas referencias psicométricas del cuestionario se ven avaladas, además, por las más de 300 referencias aparecidas en la literatura en los cinco años posteriores a su publicación (Rotter, 1971), así como, específicamente, en diversas investigaciones sobre el lugar de control y creación de empresas (Venkatapathy, 1984).

En cuanto a los resultados de los estudios que han utilizado este cuestionario, existe una cierta homogeneidad. Así, McGinnies (1974) en su estudio comparativo en 5 países observó una puntuación media de 11.54 ( $sx=3.76$ ) en hombres y 9.92 ( $sx=3.60$ ) en mujeres. Gorman (1980), en su muestra australiana encontró una puntuación media de 12.13 ( $sx=4.09$ ) en hombres y 12.14 ( $sx=4.16$ ) en mujeres. Por último, en nuestro país, Pérez (1984) encontró una puntuación media de 11.6 ( $sx=3.50$ ) entre estudiantes de 2º de psicología.

Para nuestro estudio hemos utilizado la versión española de Pérez (1984) de la escala internalismo-externalismo de Rotter, de cuyo estudio tomaremos como puntuaciones medias de referencia las halladas por la autora para la citada muestra española (11.6).

\* *Cuestionario de Valores de Rokeach (1973).*

Este último ha sido uno de los más empleados en la investigación en ciencias sociales, aplicándose en multitud de campos, incluido el empresarial (Fernald y Solomon, 1987; Fagenson, 1993). Además el cuestionario ha sido administrado en muestras españolas (Lorenzo y Hernández, 1986) con los siguientes resultados:

Valores instrumentales:

- honesto
- responsable
- intelectual
- capaz

Valores terminales

- libertad
- amistad verdadera
- auto-realización
- paz interior

En el campo de la investigación aplicada, se han encontrado asimismo relaciones entre las puntuaciones de las personas en el continuo individualismo-colectivismo y un subgrupo de valores de esta escala, concretamente, "ambicioso", "independiente", "vida confortable", "mundo en paz" e "igualdad" (Perez et al., 1996). Dado el carácter grupal de este tipo de empresas, creemos que puede ser interesante comprobar las respuestas elegidas por los presidentes de las cooperativas y si éstas correlacionan con las escogidas en otros estudios sobre empresarios en general, o con las encontradas en la población española con relación al continuo individualismo-colectivismo.

El cuestionario de Rokeach consta de 18 valores, definidos como "terminales" y 18 valores "instrumentales", debiendo el sujeto ordenarlos en función de la importancia que cada valor tenga para él.

Metodológicamente, el cuestionario ha obtenido unos buenos resultados de validez concurrente siendo la fiabilidad test-retest aceptable (Thompson et al., 1982)..

Para las comparaciones de las respuestas obtenidas, tomaremos como resultados de referencia los encontrados por Fernald y Solomon (1987) en su estudio acerca de los valores en una muestra de empresarios y empresarias norteamericanas, por ser este más exhaustivo. El orden encontrado por éstos en su muestra para los valores instrumentales y finales fue:

**Tabla 7: Valores terminales (nº de orden por género)**

Valores terminales	Hombres	Mujeres
Una vida confortable	4	9
Una vida excitante	9	12
Auto-realización	3	5
Un mundo en paz	7	11
Un mundo de belleza	8	14
Igualdad	10	13
Protección familiar	13	3
Libertad	12	4
Salud	6	1
Paz interior	15	7
Amor	17	10
Defensa nacional	16	16
Placer	1	15
Salvación	5	18
Auto-respeto	11	2
Reconocimiento social	14	17
Amistad verdadera	2	8
Sabiduría	18	6

Fernald y Solomon, 1987

**Tabla 8: Valores instrumentales (nº de orden por género)**

Valores instrumentales	Hombres	Mujeres
Ambicioso	1	4
Tolerante	2	6
Capaz	7	5
Claro	6	16
Valiente	15	9
Perdón	14	14
Ayuda	8	15
Honesto	3	1
Imaginativo	5	13
Independiente	12	3
Intelectual	10	8
Lógico	13	12
Cariñoso	4	10
Leal	17	6
Obediente	11	18
Cortes	9	17
Responsable	16	2
Autocontrol	18	11

Fernald y Solomon, 1987

Aunque el test ha sido cuestionado por algunos autores, sin embargo hemos decidido emplearlo en este trabajo por ser utilizado en la mayoría de las investigaciones sobre valores y por existir estudios específicos con muestras de empresarios.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

Definida la batería de cuestionarios a utilizar, se realizó un estudio piloto con el fin de determinar la adecuación de los instrumentos, aislar posibles errores y pulir la redacción. Se escogieron 5 cooperativas constituidas antes de 1996 cuyos presidentes informaron de la dificultad para contestar, el tiempo necesario para completar los cuestionarios y el nivel de comprensión de los mismos.

Finalmente, los cuestionarios definitivos son los presentados en los anexos nº IX, X, XI y XII).

Establecidos los instrumentos de medida, se realizó el estudio de campo propiamente dicho.

El contacto con las cooperativas se mantuvo, en un primer momento, mediante el envío de una carta dirigida al Presidente de la cooperativa en la que se le explicaba el objeto de la investigación y se le anunciaba la próxima visita de un entrevistador para lo que se le pedía su colaboración.

Las encuestas a los presidentes de las cooperativas se realizaron entre los meses de diciembre de 1997 y febrero de 1998, mediante visitas personales en los domicilios sociales de las cooperativas. En cada cooperativa se realizaba una entrevista a su presidente, al final de la cual se le obsequiaba con un libro sobre gestión empresarial.

#### 4.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Definidos en el capítulo anterior los problemas a estudiar y delimitadas las variables que emplearíamos, el siguiente paso fue elegir el mejor diseño de investigación que respondiera a las preguntas planteadas. La elección de éste debería estar condicionada a criterios de consecución de objetivos y eficacia en términos de recursos económicos y humanos necesarios, de tiempo y de organización. En consecuencia, el diseño seleccionado para la consecución de nuestros objetivos de trabajo fue de carácter descriptivo, de corte transversal de un solo grupo y mediante datos cuantitativos.

En primer lugar, el estudio es de carácter descriptivo no experimental, ya que nuestro objetivo ha sido describir la realidad de los factores o variables seleccionadas de manera comprensiva, sin manipular intencionadamente ninguna de las posibles variables intervinientes.

Es transversal, o seccional, en el sentido que la medición de las variables, en este caso mediante encuestas, la hicimos en un momento determinado de tiempo, sin manipulación externa de variables recogiendo, por tanto, las respuestas tal y como se manifiestan en la realidad. Sin embargo, este tipo de diseño no longitudinal, es decir mediante la recogida de datos en un corte de tiempo, puede presentar problemas de dependencia de memoria del encuestado, de manera que las respuestas facilitadas estén distorsionadas por el factor recuerdo. Este problema lo hemos intentado controlar delimitando como ámbito de estudio a los presidentes de las cooperativas andaluzas constituidas solamente durante el año 1996.

Por las razones de eficiencia anteriormente aludidas de los recursos disponibles para esta investigación, el diseño elegido fue de un solo grupo, es decir, comprende la recogida de datos mediante encuesta a un solo



grupo (en este caso los presidentes de las citadas cooperativas) sin existir otros grupos de comparación o control.

Deberemos, por tanto, ser cautos a la hora de inferir generalizaciones de los resultados obtenidos debido a la composición de la muestra así como al carácter seccional del estudio el cual no controla todas las posibles variables extrañas que pudieran influir.

Por último, para el posterior análisis de los datos, dado que hemos utilizado cuestionarios estandarizados con preguntas cerradas el tratamiento estadístico de los datos se realizó mediante pruebas de análisis cuantitativas. En cuanto al cuestionario biográfico, éste comprende dos preguntas abiertas que merecerán un análisis cualitativo diferenciado.

Con respecto a la validez de los instrumentos de medida, al utilizar cuestionarios ya estandarizados, hemos controlado la ausencia de variables perturbadoras tales como cambios externos, instrumentación o ambigüedad.

En el caso de la validez externa (generalización de los datos obtenidos) intentamos controlarla, ya que se administraron las pruebas a todas las cooperativas de trabajo asociado creadas en 1996, recogidas en el Censo de 1997 y activas en el momento del trabajo de campo aunque finalmente la muestra se vio bastante reducida por problemas de marco (ver anexos VII y VIII).

Por último, en cuanto a la validez de constructo, se ha intentado controlar utilizando las definiciones y conceptos concretos dados por los autores en sus instrumentos, como ya enunciamos en el apartado anterior.

#### **4.7. TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LOS DATOS**

Ya hemos aludido a los problemas surgidos durante la recogida de datos por incorrecciones en los censos oficiales utilizados. Por todo ello, para el tratamiento de los datos utilizaremos análisis estadísticos no paramétricos destinados a obtener descriptivos de frecuencia .

Para el tratamiento informatizado de los datos hemos utilizado el paquete informático SPSS versión 7.5.

**CAPITULO V:**

**ANALISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS**

## CAPITULO V:

### ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS

#### 5.1. ANALISIS DE DATOS

Para someter a prueba nuestros objetivos, y teniendo en cuenta el carácter descriptivo del estudio, hemos realizado los siguientes análisis.

##### ***Dimensión sociodemográfica***

Con respecto al problema 1 (*“los socios cooperativistas no tienen antecedentes familiares empresarios”*) se realizó un contraste de proporciones con las respuestas de las preguntas número 16 (*“¿tiene algún familiar que pertenezca o haya pertenecido a una cooperativa de trabajo asociado?”*) y 17 (*“¿tiene algún familiar que sea o haya sido empresario?”*) del cuestionario biográfico. También se tuvo en cuenta la proporción de las respuestas a las preguntas 6.1.2. y 6.2.2. (profesión del padre y de la madre respectivamente),

Para la comprobación del siguiente enunciado (*“los promotores de las cooperativas emprenden su negocio en una edad madura, personal y profesionalmente”*) analizamos la pregunta 2 (*“¿qué edad tenía al entrar en la cooperativa?”*) del cuestionario biográfico mediante estadísticos de posición o tendencia central. También aplicamos tales estadísticos para conocer la edad en la que el emprendedor empezó a trabajar y, por ende, su experiencia profesional previa en el oficio.

En cuanto a la aseveración “*existe una relación positiva entre la acción de emprender el negocio cooperativo y la existencia de responsabilidades familiares del emprendedor*” se tuvieron en cuenta las respuestas de las preguntas número 7 (“¿tiene hijos/as?”) y 8 (“¿qué personas ingresan dinero en su casa?”) del cuestionario cuyas respuestas fueron dicotomizadas en dos categorías (0, >0) y analizadas mediante contraste de proporciones. También obtuvimos las proporciones de la pregunta 5 (“estado civil”).

### ***Dimensión laboral***

Para dar respuesta a la pregunta 2 (“*los cooperativistas poseen un alto nivel formativo*”), se analizó la pregunta número 10 del cuestionario (“¿qué formación tenía cuando entró en la cooperativa?”). Esta variable contenía 5 respuestas de carácter ordinal, las cuales fueron dicotomizadas en dos categorías: “sin estudios/estudios primarios” y “estudios medios (FP y bachiller) y superiores (universitarios)” con el fin de establecer una frontera que pudiera determinar un nivel formativo ajustado, de acuerdo con los resultados obtenidos por otros autores en empresarios (ver capítulo II). Los resultados agrupados en dos categorías, fueron analizados mediante un contraste de proporciones.

Para comprobar la afirmación “*los cooperativistas tienen experiencia laboral previa en empresas anteriores*”, se analizaron las preguntas 12 (“nombre los lugares en los que ha trabajado”), 14 (“¿a qué edad empezó a trabajar?”) mediante estadísticos de posición. Con respecto a la pregunta 14, establecimos la línea divisoria que determinase una buena experiencia laboral a partir de 5 años entre su primer trabajo y la creación de la cooperativa por considerar que este tiempo es un periodo suficiente que acredita tal experiencia.

La pregunta 11 (“situación laboral cuando entró en la cooperativa”) fue analizada mediante contraste de proporciones, agrupando las respuestas en dos dimensiones superiores (activo, no activo) con el fin de comprobar si los cooperativistas provienen de situaciones de desempleo previas (no activos) o por el contrario se trata de trabajadores activos.

También analizamos mediante contraste de proporciones las respuestas de la pregunta número 15 (“¿alguna vez había creado una empresa?” para averiguar si era la primera experiencia empresarial o por el contrario provenía de la reconversión de otra.

### ***Dimensión psicológica***

Para analizar el enunciado “*los cooperativistas muestran una motivación de logro acorde con su condición de empresarios*”, se tuvo en cuenta las puntuaciones medias obtenidas en el cuestionario de Lynn (1969) en su muestra norteamericana de empresarios (media=6.82 y desviación típica=1.58) y de universitarios (media=4.82 y desviación típica=1.56) al no existir estudios en población española.

En cuanto a la siguiente aseveración (“*los cooperativistas mantienen un grado de control interno acorde con su condición de empresarios*”), para su confirmación se tuvo en cuenta los resultados medios del cuestionario Internalismo-Externalismo de Rotter (1966). Como señalamos anteriormente, utilizaremos como puntuaciones medias de corte las halladas por Pérez (1984) en su muestra sobre población española (entre 11.6 y 14.33) como medida de externalismo.

Para responder al enunciado “*los cooperativistas poseen un perfil de valores específicos*”, se analizaron las respuestas dadas en la escala de Valores de Rokeach. Para su análisis otorgamos 1 punto al valor elegido en primer lugar y 18 puntos al elegido el último. En cuanto a las comparaciones de las respuestas obtenidas, tomaremos como criterio las

encontradas por Fernald y Solomon (1987) en su estudio acerca de los valores en una muestra de empresarios y empresarias norteamericanas estableciendo diversos grupos de comparación (por género y ubicación de la cooperativa).

Por último, dado que una de las críticas al cuestionario de Rokeach son los problemas de memoria que genera el manejar 18 conceptos distintos simultáneamente (Miller, 1965), solo tendremos en cuenta los cuatro primeros y los cuatro últimos, es decir un total de 8 ítems.

### ***Dimensión entorno***

Para dar respuesta a la frase *“la existencia de apoyo social, principalmente de agentes de influencia, es importante en la conducta de creación de empresas cooperativas”*, tuvimos en cuenta las preguntas número 20 (“su familia ¿le apoyó en la constitución de la cooperativa?”) y 22 (“¿hubo alguna persona o personas importantes a la hora de constituir la cooperativa?”) esta última formulada de manera abierta. Con respecto a la pregunta 20, el encuestado debía elegir entre alguna de las cuatro alternativas que se le presentaban (“me animaron”, “me ayudaron económicamente”, “no me ayudaron pero no pusieron inconvenientes” o “pusieron inconvenientes”) analizando las proporciones resultantes.

Para contestar el supuesto 4 (*“ganar dinero u obtener subvenciones no es el motivo principal en la creación de cooperativas”*) analizamos las respuestas de las preguntas abiertas número 18 (motivos por los que los trabajadores se asocian en cooperativa), 19 (motivos por los que otros trabajadores de la comarca no se asocian entre ellos) y 21 (motivos por los que usted creó la cooperativa). Con el fin de facilitar su análisis, en las preguntas 18 y 19 se les pidió a los encuestados que describieran éstas en una sola frase y las ordenaran según su importancia. El hecho de incluir una pregunta acerca de los factores negativos que pudieran incidir en la creación de más cooperativas, su razón obedecía a intentar conocer otros

aspectos que pudieran esclarecer alguna de nuestras preguntas (principalmente la 4.1 y 4.2).

En cuanto a la pregunta 21, el encuestado debía elegir sólo una respuesta entre una lista de siete (“ganar más dinero”, “afinidad ideológica”, “desarrollo profesional”, “tener un puesto de trabajo”, “independencia económica y personal” “aprovechar una oportunidad” y “el grupo de personas que la integrábamos”) otorgando puntos según el orden elegido por los entrevistados (un punto a la respuesta elegida en primera posición, dos puntos a la segunda, etc.). Las respuestas obtenidas se ordenarían de manera decreciente según los puntos obtenidos. En esta pregunta realizamos tal clasificación atendiendo a diferencias de género y de ubicación de la cooperativa.

## **5.2. PRESENTACION DE RESULTADOS**

De los análisis realizados, los principales resultados fueron los siguientes.

### ***Resultados en la dimensión sociodemográfica***

En cuanto a si los cooperativistas provienen de ambientes familiares emprendedores que le sirvan de referencia y estímulo, analizadas las respuestas de la pregunta 17 (“tiene algún familiar que sea o haya sido empresario”) del cuestionario biográfico el 65.8% de los cooperativistas encuestados manifestaron no tener ninguno, y de los que lo tenían (el 34.2% restante), el 15.8% era un hermano o hermana. Resultados muy parecidos obtenemos en cuanto a la existencia de familiares cooperativistas (pregunta 16): el 68.4% manifiestan no tener ninguno, y de los que lo tienen (31.6% restante), el 18.4% es un hermano o hermana, en algunos casos socio de la misma cooperativa del encuestado. Los datos los podemos observar en la siguiente tabla:



**Tabla 9: Familiares emprendedores**

	Empresario	Cooperativista
<b>A) Nadie</b>	<b>65.8 %*</b>	<b>68.4 %**</b>
<b>B) Algún familiar</b>	<b>34.2 %</b>	<b>31.5 %</b>
B.1 Padres	2.6 %	2.6 %
B.2 Hermanos	15.8 %	18.4 %
B.3 Tíos	13.2 %	2.6 %
B.4 Otros	2.6 %	7.9 %

\* p&lt;0.05

\*\* p&lt;0.01

Si realizemos un contraste de proporciones entre el grupo de los que tienen ningún familiar empresario y los que no lo tienen, podemos observar una relación negativa significativamente entre ser cooperativista y la existencia de familiares empresarios ( $p<0.95$ ) o cooperativistas ( $P<0.99$ ).

En cuanto a la profesión de los padres (preguntas 6.1.2. y 6.2.2.), un 27% de los encuestados poseen padres empresarios y un 10.8% madres empresarias, aunque en todos los casos se trata de pequeños agricultores (los cuales se codificaron como autónomos) no teniendo, por tanto, relación con la actividad desempeñada por cada encuestado en la cooperativa.

**Tabla 10: Profesión padres**

	Padre	Madre
Asalariado	70.3 %	10.8 %
Empresario	27.0 %	10.8 %
No asalariado/no empresario	2.7 %	78.4 %

Si analizamos la coincidencia de que ambos (padre y madre) sean empresarios o cooperativistas, tendríamos como afirmativos un 13.2% de las respuestas, siendo la más frecuente que ninguno de los dos sea emprendedor o propietario de ninguna empresa (47.4% de los encuestados).

Analizadas las respuestas en función del género de los encuestados, no observamos relación entre madres empresarias e hijas cooperativistas, ni padres empresarios e hijos cooperativistas tal como ya vimos en el capítulo II hipotetizaban algunos autores.

En cuanto a si los promotores de las cooperativas emprenden su negocio en una edad madura, la edad media de los entrevistados (pregunta 2) era de 32.12 años, aunque el rango de mayor frecuencia fue el comprendido entre los 28 (el valor modal) y los 35 años, el cual representa el 52% de la muestra.

Si diferenciamos la edad en función del género, la edad media en los varones se eleva a 34.06 años, con un intervalo de confianza al 95% entre 30.59 y 37.53 años.

En el caso de las mujeres, la edad media disminuye a 25.17 años con un intervalo de confianza al 95% también inferior (entre 23.49 y 26.85 años).

En cuanto a la relación entre la edad de comienzo en la cooperativa y la ubicación de la misma en ciudad o ambientes no urbanos, no existen diferencias apreciables (31.63 años en los cooperativistas urbanos y 31.64 años en los rurales).

Por último, ya vimos que en la literatura se había descrito cómo la existencia de responsabilidades familiares del emprendedor era un motivador importante en la creación de empresas, de manera que este trabajador buscaba una mayor seguridad en el ámbito laboral mediante la fórmula del autoempleo.

En nuestro estudio, preguntados acerca de su situación familiar (preguntas 5 y 5.3) un 31,6% de los encuestados contestaron estar solteros. Además entre los casados (el 68,4% restante de la muestra) solo el 23.7% de sus parejas ingresan dinero (algunos como socios dentro de la misma cooperativa). Vemos por tanto como el cooperativista suele ser, en la mayoría de los casos, la única persona con ingresos estables en la unidad familiar.

En cuanto a los hijos (pregunta 7) de los 68.4% casados, el 17.4% no tenían hijos mientras que el restante 82.6% tenían una media de 2.45 hijos, de los cuales vivían en casa un promedio de 1.6.

**Tabla 11: Cooperativistas con hijos**

Sin hijos	17.4%
Con hijos	82.6%**

\*\* P<0.01

Por último, preguntados cuántas personas ingresaban dinero en la unidad familiar además del encuestado (pregunta 8), observamos que en el 32.4% de los casos, es el único ingreso estable. En cualquier caso, entre los presidentes de cooperativas que manifestaron estar casados, el 50% respondieron que sus parejas estaban en situación de desempleo y, por tanto, no ingresaban dinero.

En resumen, en cuanto a la importancia de variables de orden sociodemográfico en la creación de cooperativas, aunque lo analizaremos con más detalle en el siguiente capítulo, a la luz de los resultados obtenidos en el presente estudio observamos que en el caso de los cooperativistas las variables acerca de antecedentes familiares empresarios no son un factor clave en los emprendedores.

Sí observamos, por otra parte, cierta concordancia en la variable edad con los resultados encontrados en otros estudios sobre empresarios posiblemente debido a factores de maduración personal y profesional que le llevan, como trabajador asalariado, a buscar nuevas vías que satisfagan

su deseo de promoción, desarrollo y sostenimiento de las responsabilidades familiares. En cualquier caso existen importantes diferencias de género en esta variable.

Por último, parece existir una relación entre la acción de emprender la cooperativa y la existencia de responsabilidades familiares (tanto en hijos como estado civil). Volveremos, más adelante, a estudiar las diferencias en las respuestas en función del género encontradas en el estudio. En cualquier caso, si comparamos la existencia de hijos con otras variables de la dimensión laboral como, por ejemplo, edad del primer trabajo o años de experiencia, encontramos correlaciones significativas ( $p < 0.01$ ) entre estas (-0.411 y 0.497 respectivamente) lo que indica una relación entre responsabilidades familiares e incorporación al mundo del trabajo.

### ***Resultados en la dimensión laboral***

Dentro de esta segunda dimensión, una de las preguntas suponía que los cooperativistas, al igual que los empresarios en general, poseían una alta formación, acorde con los datos encontrados en empresarios en general.

Los resultados del estudio muestran que la formación de los cooperativistas (pregunta 10) se concentra en un alto porcentaje entre estudios medios y superiores.

Por género observamos un mejor nivel educativo en las mujeres cooperativistas frente a sus compañeros masculinos. Esto podemos observarlo en la siguiente tabla:

**Tabla 12: Nivel de formación (por género)**

	Mujer	Hombre
Sin estudios/Primarios	20%	31.8%
Medios/Superiores	80%*	68.2%*

\* p&lt;0.05

\*\* p&lt;0.01

En cuanto a la relación entre el nivel educativo de los cooperativistas encuestados y el sector de actividad de la empresa, si los agrupamos, según los códigos de actividad (CNAE), obtenemos resultados bastante descriptivos, de manera que, los presidentes de las cooperativas de los sectores servicios y construcción presentan un mejor nivel educativo, frente a los de los sectores industriales o agroalimentario con un nivel formativo menor.

**Tabla 13: Nivel de formación (por sectores)**

	Servicios	Industriales	Construcción	Agroalimentarias
Sin estudios/Primarios	9.1%	55.5%	14.3%	40%
Medios/Superiores	90.9%**	44.5%	85.7%**	60%

\* p&lt;0.05

\*\* p&lt;0.01

En relación con la experiencia laboral previa en empresas anteriores (pregunta 12), los datos recogidos establecen una experiencia media de 5.49 años (mediana=6). En este caso existen evidentes diferencias de género, de manera que los hombres poseen una experiencia media previa de 6.89 años, frente a los 1.70 de las mujeres, posiblemente debido a mayor tiempo de escolarización de estas últimas.

Si tenemos en cuenta la distribución de frecuencias, el 40.9% de los cooperativistas entrevistados tienen más de 9 años de experiencia profesional. Del resto, sólo el 18.9% manifestaron no haber trabajado nunca antes de fundar la cooperativa.

Relacionado con esto, a la pregunta de a qué edad empezó a trabajar (pregunta 14), el valor medio obtenido fue de 18.53 años (mediana = 18 años) el cual, si lo comparamos con la edad media con la que crearon la cooperativa, confirma que los cooperativistas poseen una dilatada experiencia laboral, no siendo esta fórmula empresarial una alternativa al desempleo como algunos autores han hipotetizado, sino más bien un eslabón más del desarrollo profesional y personal de ciertos trabajadores.

De nuevo, sin embargo, aparecen diferencias de género de manera que los hombres empiezan a trabajar a una edad media bastante precoz (17.16 años) siendo la incorporación de la mujer más tardía (22.33 años).

**Tabla 14: Experiencia laboral (por género)**

	Hombre	Mujer	Total
Años de experiencia	6.89	1.70	5.49
Edad de incorporación	17.16	22.33	18.53

Si tuviéramos en cuenta alguna variable del entorno, como por ejemplo, la ubicación de la cooperativa distinguiendo entre aquellos presidentes de cooperativas instaladas en capitales de provincia y otros de cooperativas ubicadas en entornos más rurales encontraríamos datos bastante similares tanto en años de experiencia como en edad de incorporación, por lo que la variable ubicación no tendría efectos sobre la experiencia previa del cooperativista.

**Tabla 15: Experiencia laboral (por ubicación)**

	Rural	Urbano	Total
Años de experiencia	5.54	5.38	5.49
Edad de incorporación	18.60	18.43	18.53

En cuanto a la idea de que los cooperativistas no provienen de situaciones previas de desempleo, si analizamos las respuestas de la pregunta 11 acerca de su situación laboral antes de crear la cooperativa

observaremos que, de la muestra encuestada, sólo el 15.8% estaban desempleados, frente al 50% que eran asalariados.

***Tabla 16: Situación laboral previa del cooperativista***

<b>A) Activo</b>	<b>71.1%**</b>
A1) Empresario	21.1%
A2) Asalariado	50.0%**
<b>B) No activo</b>	<b>28.9%</b>
B1) Desempleado	15.8%
B2) Estudiante	13.1%

\*\* p<0.01

Es decir, como observamos en la tabla, la condición de trabajador activo es significativa estadísticamente entre los cooperativistas entrevistados si analizamos la respuesta de manera dicotómica en dos variables (activo/no activo). Pero incluso si analizamos las cuatro respuestas ofrecidas en el cuestionario, la de “asalariado” concentra el 50% de ellas, con un nivel de confianza superior al 99%.

Por último, preguntados si alguna vez habían creado una empresa (pregunta 15) el 81.6% no lo habían hecho nunca. En cuanto a los que sí lo habían hecho con anterioridad, en todos los casos fue en la misma localidad en la que habían instalado la cooperativa, lo cual enlaza con la idea de que las cooperativas y sus socios están vinculados al territorio en el que residen, tal como señalamos en la introducción del presente trabajo.

***Tabla 17: Experiencia previa como empresarios***

Nunca habían creado una empresa	81.6%**
Habían creado alguna empresa	18.4%

\*\* P<0.01

En resumen, por lo que respecta a las variables englobadas en la dimensión laboral y aunque sea analizado con más detenimiento en el próximo capítulo, observamos que los cooperativistas, en el momento de

crear la empresa, tienen una formación y experiencia laboral buena con respecto a los requerimientos del trabajo y acorde con los datos obtenidos en empresarios en general por lo que esta característica pudiera ser un elemento importante en la toma de decisión de fundar la cooperativa. Asimismo, observamos diferencias de género en los resultados obtenidos, existiendo cierta relación entre la edad de incorporación al mercado laboral y el nivel educativo. Por último, como pudimos observar en la situación laboral previa de los cooperativas, se confirma la idea de que el cooperativismo no es una salida al desempleo, de manera que éstos antes de crear la empresa estaban trabajando como asalariados y con suficiente experiencia laboral. En cualquier caso, se trataría de empresarios de primera generación, lo cual puede explicar, en parte, la acción emprendedora hacia empresas de trabajo asociado. Un análisis más detallado sobre tal circunstancia la expondremos en el siguiente capítulo.

### ***Resultados en la dimensión psicológica***

Recordemos que dentro de esta dimensión, y de acuerdo con la literatura consultada, englobábamos las variables motivación de logro, lugar de control y valores, por ser éstas las más significativas en la conducta emprendedora de los empresarios.

Con respecto a la motivación de logro, en nuestro estudio la puntuación media obtenida en los cuestionarios fue de 5.19 (desviación típica 1.28).

Comparando los resultados en función del género, las mujeres obtuvieron una puntuación media de 5.80 (con una desviación típica de 1.14). Resultados parecidos (ligeramente inferiores) obtuvieron los hombres: 4.96 puntos de media con una desviación típica de 1.28.

En cuanto a los resultados en relación con la ubicación, no existen apenas diferencias entre las respuestas de los cooperativistas de capitales



de provincia (media=4.93; desviación típica=1.21) y los cooperativistas de áreas rurales (media=5.36; desviación típica=1.33).

En resumen, del análisis realizado sobre las respuestas de los encuestados observamos unas puntuaciones inferiores a las encontradas por Lynn en 1969 (aunque con menor dispersión que las de éste). Esto indica que los cooperativistas poseen una menor motivación de logro que los datos de referencia obtenidos entre empresarios aunque mayor que los de su muestra general.

Tampoco encontramos diferencias inter-muestrales significativas entre las de hombres y mujeres o entre cooperativistas rurales y urbanos.

En cuanto a si los cooperativistas mantienen un grado de control interno acorde con su condición de empresario, los resultados medios obtenidos a partir de la prueba de Rotter reflejaron una puntuación de externalidad de 10.5 en la muestra general.

Comparado los resultados según el género, las mujeres consiguieron puntuaciones de externalidad medias superiores (13.13 puntos de media con un desviación típica de 2.17) que las obtenidas por los hombres (9.63 de media con una desviación típica de 2.76)

Por lo que respecta a la existencia de diferencias en función de la ubicación, no existen apenas entre las respuestas de los cooperativistas de capitales de provincia (media=11.36) y los cooperativistas de áreas rurales (media=10.05).

Comparados nuestros resultados con los recogidos por Pérez (1984) observamos cómo las mujeres cooperativistas poseen un mayor control externo frente a sus compañeros masculinos, lo cual está acorde con los diversos análisis de género que sobre esta teoría se han hecho.

De todas formas, los índices generales obtenidos son inferiores levemente con respecto a los de Pérez (1984), aunque están en línea con los recogidos por Rotter (1966) sobre población norteamericana en general.

En resumen, si tenemos en cuenta, que las variables motivación de logro y control interno están consideradas como las mejores predictoras de la conducta emprendedora, podemos concluir, a la luz de éstos resultados, que los cooperativistas poseen un perfil psicológico con niveles inferiores a los encontrados en otros empresarios aunque, en cualquier caso superiores, a los de la población en general, lo cual refuerza más aún la idea de la doble condición del cooperativista (como socio y como trabajador). Es decir, se trataría de un empresario obrero o de un trabajador emprendedor.

Si correlacionamos las puntuaciones medias de ambas variables no encontramos relaciones con significación estadística (correlación Spearman= -0.17) tal como algunos autores, que ya vimos en el capítulo II, habían encontrado.

Por último, al plantearnos si los cooperativistas poseen una jerarquía de valores específicos ya comentamos en capítulos anteriores la complejidad que encierra el estudio e interpretación de los valores humanos.

Para la verificación de esta pregunta, nosotros nos hemos decantado por el cuestionario de valores de Rokeach (1973) por las razones anteriormente aludidas. Este ya fue utilizado por Fernald y Solomon (1987) sobre una muestra de empresarios y empresarias norteamericanas para establecer la ordenación que daban éstos a una lista de 18 valores terminales y otra de 18 valores instrumentales. En nuestra muestra de cooperativistas andaluces, del análisis de sus respuestas por

género hemos obtenido unas puntuaciones que reflejan la siguiente ordenación.

Con respecto a los valores terminales, los resultados ordenados fueron:

**Tabla 18: Valores terminales (ordenados por importancia)**

<i>Valores terminales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Fernald y Solomon (mujeres)</i>	<i>Hombres</i>	<i>Fernald y Solomon (hombres)</i>
<b>Salud</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>Amor</b>	<b>2</b>	10	<b>4</b>	<b>17</b>
<b>Un mundo en paz</b>	<b>3</b>	11	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Libertad</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	12
Igualdad	5	13	7	10
Amistad verdadera	6	8	6	<b>2</b>
Protección familiar	7	<b>3</b>	5	13
Auto-realización	8	5	12	<b>3</b>
Auto-respeto	9	<b>2</b>	10	11
Sabiduría	10	6	9	<b>18</b>
Paz interior	11	7	8	<b>15</b>
Una vida confortable	12	9	11	<b>4</b>
Reconocimiento social	13	<b>17</b>	13	14
Placer	14	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
<b>Salvación</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	14	5
<b>Una vida excitante</b>	<b>16</b>	12	<b>16</b>	9
<b>Un mundo de belleza</b>	<b>17</b>	14	<b>18</b>	8
<b>Defensa nacional</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

En cuanto a los valores instrumentales, los resultados y su ordenación fueron:

**Tabla 19: Valores instrumentales (ordenados por importancia)**

<i>Valores instrumentales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Fernald y Solomon (mujeres)</i>	<i>Hombres</i>	<i>Fernald y Solomon (hombres)</i>
<b>Independiente</b>	<b>1</b>	3	<b>1</b>	12
<b>Responsable</b>	<b>2</b>	2	<b>2</b>	16
<b>Leal</b>	<b>3</b>	6	<b>4</b>	17
<b>Honesto</b>	<b>4</b>	1	<b>3</b>	3
Cariñoso	5	10	14	4
Tolerante	6	6	5	2
Obediente	7	18	<b>16</b>	11
Capaz	8	5	11	7
Claro	9	16	7	6
Ayuda	10	15	9	8
Autocontrol	11	11	10	18
Intelectual	12	8	<b>17</b>	10
Cortés	13	17	8	9
Lógico	14	12	12	13
<b>Perdón</b>	<b>15</b>	14	6	14
<b>Imaginativo</b>	<b>16</b>	13	<b>15</b>	5
<b>Valiente</b>	<b>17</b>	9	13	15
<b>Ambicioso</b>	<b>18</b>	4	<b>18</b>	1

Agrupando los resultados según la ubicación de la cooperativa (rural/urbana), éstos fueron los siguientes:

**Tabla 20: Valores terminales (ordenados por importancia)**

<i>Valores terminales</i>	<i>Cooperativistas urbanos</i>	<i>Cooperativistas rurales</i>
<b>Salud</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Libertad</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Amistad verdadera</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Un mundo en paz</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Amor	5	<b>3</b>
Sabiduría	6	12
Paz interior	7	8
Protección familiar	8	6
Igualdad	9	5
Auto-realización	10	11
Auto-respeto	11	10
Una vida confortable	12	9
Reconocimiento social	13	14
Salvación	14	13
<b>Placer</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
<b>Una vida excitante</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
<b>Un mundo de belleza</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
<b>Defensa nacional</b>	<b>18</b>	<b>15</b>

Por último, en los valores instrumentales, las elecciones fueron:

**Tabla 21: Valores instrumentales (ordenados por importancia)**

<i>Valores instrumentales</i>	<i>Cooperativistas urbanos</i>	<i>Cooperativistas rurales</i>
<b>Independiente</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Leal</b>	<b>2</b>	7
<b>Honesto</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Responsable</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Perdón	5	10
Tolerante	6	<b>4</b>
Cortés	7	11
Ayuda	8	9
Autocontrol	9	12
Claro	10	5
Capaz	11	8
Lógico	12	13
Valiente	13	14
Obediente	14	<b>15</b>
<b>Cariñoso</b>	<b>15</b>	6
<b>Imaginativo</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
<b>Intelectual</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
<b>Ambicioso</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

En conclusión, los resultados obtenidos por nosotros ofrecen una cierta homogeneidad entre las distintas submuestras en función del género y de la ubicación de la cooperativa, de manera que existe una cierta concordancia y homogeneidad en la jerarquía de valores de los cooperativistas de manera que los valores “salud”, “libertad” “mundo en paz” y “amor” son los elegidos preferentemente entre los valores

terminales, mientras que entre los valores instrumentales son mayoritariamente elegidos: “independiente”, “responsable” y “leal” y “honesto”. En este caso, los valores instrumentales en mujeres elegidos como más importantes por nuestra muestra componen un conjunto de valores homogéneos y bastante acordes con los obtenidos en el estudio de Fernald y Solomon, como observamos en la tabla 19.

En cuanto a los valores terminales elegidos en los últimos lugares estarían los de “defensa”, “mundo de belleza”, “vida excitante” y “salvación”. Los valores instrumentales: “ambicioso” e “imaginativo”, fueron también elegidos entre los últimos en ambas submuestras. Cabe reseñar que el valor “ambicioso” fue elegido en último lugar, a bastante distancia del resto, a pesar de ser un valor socialmente cercano al concepto de empresario. Podemos observar como este valor fue elegido en primer lugar en la muestra americana.

Por tanto, aunque vemos que existe cierta concordancia entre los primeros valores elegidos en nuestro estudio y los recogidos por Fernald y Solomon, no podemos de todas maneras concluir que exista una jerarquía de valores en la que los de contenido grupal sean valores prioritarios.

Además, valores más ligados al concepto de empresario, tales como “ambicioso”, o “imaginativo” obtienen posiciones bajas.

En cualquier caso, una discusión más detallada de estos resultados la haremos en el siguiente capítulo.

### ***Resultados en la dimensión entorno***

Por último, analizada la importancia de apoyos sociales como dinamizadores de la cooperativa, un 61.3% de los encuestados respondió que su familia le había animado a crear la empresa, aunque la aportación

económica de ésta al proyecto empresarial sólo se dio en un 32.3% de los presidentes entrevistados (pregunta 20).

Al plantearnos si había alguna persona o institución que hubiera fomentado o ayudado en la constitución de la cooperativa (pregunta 22), el 28.9% contestó que nadie. Con respecto a personas, en la mayoría de las respuestas se señalan a sí mismos (15.4%) y en relación a las instituciones, fueron las Escuelas de Empresas (26.3%) y los Ayuntamientos (23.7%) fueron las más consideradas.

Con respecto a las motivaciones generales para crear la cooperativa (pregunta 21) el principal motivo que contestaron fue “para tener un puesto de trabajo” el cual fue señalado como primer motivo en un 45.9% de los casos. La respuesta “por independencia económica y personal” fue la más elegida en segundo lugar (16.2%). En cambio, la opción “para ganar dinero” fue elegida en último lugar, por el 81.1% de la muestra. Analizados los datos agrupándolos en función del género, las puntuaciones medias no ofrecieron grandes diferencias:

**Tablas 22: Motivos por los que crearon la cooperativa (por género)**

	Mujer		Hombre	
	Orden	Puntos	Orden	Puntos
Por tener un puesto de trabajo	1	6.38	1	6.81
Por desarrollo profesional	2	6.33	2	6.10
Por el grupo de personas que la integrábamos	3	6.20	5	5.45
Por aprovechar una oportunidad	4	6.00	4	5.56
Por independencia económica y personal	5	4.67	3	5.92
Para ganar dinero	6	4.67	7	4.00
Por afinidad ideológica	7	3.50	6	4.50

Valores medios sobre 10



Tampoco obtenemos demasiada información agrupando las respuestas en función de la ubicación de la cooperativa:

**Tabla 23: Motivos por los que crearon la cooperativa (por ubicación)**

	Urbana		Rural	
	Orden	Puntos	Orden	Puntos
Por tener un puesto de trabajo	1	6.33	1	6.87
Por desarrollo profesional	2	5.50	2	6.44
Por independencia económica y personal	3	5.71	6	5.36
Por aprovechar una oportunidad	4	5.50	4	6.00
Por el grupo de personas que la integrábamos	5	4.83	3	6.20
Por afinidad ideológica	6	3.50	7	5.50
Para ganar dinero	7	2.50	5	6.00

Valores medios sobre 10

Paradójicamente, cuando la pregunta era acerca de los motivos por los que otras personas se asociaban en cooperativa (pregunta 18), un 26.3% de los mismos encuestados señalaban como primer motivo “los beneficios fiscales y económicos”, seguidos, en segundo lugar, por “un puesto de trabajo” (28,9%).

Observamos cómo la motivación principal es de orden laboral y profesional, mientras que las motivaciones de carácter económico, al igual que en los empresarios en general, no son potentes motivadores en la conducta emprendedora.

En resumen, observamos que la facilidad para la obtención de ingresos no es el motivo principal en la conducta de creación de la cooperativa, sino más bien otras de orden laboral y personal, tales como el apoyo del medio circundante, principalmente la familia y las instituciones de carácter más local.

**CAPITULO VI:**  
**DISCUSION DE RESULTADOS**

## CAPITULO VI:

### DISCUSION DE RESULTADOS

#### ***Dimensión sociodemográfica***

De los resultados obtenidos en nuestro estudio, observamos que los cooperativistas no poseen antecedentes empresariales, es decir, no se desarrollan en un ambiente familiar empresarial que sirva de referente o estímulo, ya que de los que manifestaron contar con algún miembro empresario eran hermanos o hermanas, a diferencia de los resultados encontrados en empresarios no cooperativistas (Shapero y Sokol, 1982; Jacobowitz y Vidler, 1983).

Se trataría, por tanto, de emprendedores de primera generación que provienen de ambientes obreros o asalariados en general (la mayoría de los padres son trabajadores por cuenta ajena). Esta ausencia de modelos empresariales en el entorno familiar puede ser uno de los motivos por los que éstos deciden crear una empresa cooperativa, mitigando así la incertidumbre que pudiera generar iniciar una nueva aventura en cualquier tipo de sociedades individualistas. Pensemos que diversos estudios han demostrado que la toma de decisiones percibidas como arriesgadas son más preferidas en grupo que de manera individual (Kogan y Wallach, 1967).

Este hecho explicaría las diferencias con respecto a los empresarios quienes, o bien heredan el negocio familiar o bien lo inician

bajo la influencia de algún empresario familiar cercano, tal como vimos que ocurría en la mayoría de los estudios revisados.

Tampoco encontramos relaciones filiales en función del género; es decir, entre padre e hijo o madre e hija. En cualquier caso, este posible origen familiar obrero o asalariado, pudiera explicar la motivación principal del cooperativista: su obsesión por el puesto de trabajo, aún cuando esté desempeñando alguno antes de crear la cooperativa.

Por lo que se refiere a la idea de que los promotores de las cooperativas emprenden su negocio en una edad madura, de los datos reflejados en el capítulo anterior debemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, de manera global, encontramos una relación entre nuestros resultados y los encontrados por otros autores con respecto a empresarios individuales (Genesca y Veciana, 1984; Hisrich, 1990; Jackson y Rodey, 1994), de manera que la edad media en la que los emprendedores inician su negocio está en torno a los 30 años. Una posible explicación podría ser el que es en esta edad cuando la persona alcanza su mayor madurez profesional y personal se sienten seguros de su valía y profesionalidad ante la incertidumbre del nuevo negocio naciendo un deseo de establecerse por su cuenta, con independencia de las fluctuaciones del mercado de trabajo.

Otro factor explicativo es la existencia de responsabilidades familiares. En este sentido, será en edades maduras cuando la persona desarrolle en mayor medida ciertas responsabilidades familiares que le inciten a buscar nuevos contextos laborales.

En el capítulo anterior ya vimos cómo, en el caso de nuestra muestra de presidentes de cooperativas, dos tercios estaban casados, si bien entre éstos sólo una minoría de sus conyuges tienen un trabajo remunerado (a veces dentro de la cooperativa). Por tanto, en la mayoría de los casos, es el cooperativista la única persona que ingresa dinero en la unidad familiar.

Además, la gran mayoría cuentan con hijos que viven en el encuestado lo que aumenta el número de personas que integran la unidad familiar y, por consiguiente, el nivel de ingresos necesario.

En cualquier caso, y esto será tema de análisis más adelante, a pesar de que la existencia de responsabilidades familiares es uno de los motivadores que empujan al emprendedor a iniciar su negocio, al igual que señalamos en otro tipo de empresas (Robinson y Sexton, 1994; Carr, 1996), no debemos confundirlo con el deseo de ganar dinero. Es decir, el aumento de la unidad familiar no implica una necesidad manifiesta de ganar más dinero ni de obtener un puesto de trabajo que ya ocupaba anteriormente sino que este aumento de responsabilidades motivará al trabajador asalariado a buscar situaciones laborales más estables donde, además, en algunos casos, permita la incorporación de algún miembro familiar.

Sin embargo, debemos señalar diferencias de género que explican motivaciones distintas en la decisión de crear la empresa, de manera que entre las mujeres la existencia de responsabilidades familiares no es un motivador importante, como podemos observar tanto por la edad con la que crearon la cooperativa (25.17 años en las mujeres y 34.06 en los hombres), como por los años de experiencia previa.

Recordemos que en la literatura consultada la existencia de responsabilidades familiares era un factor importante en las mujeres emprendedoras, de manera que iniciaban un negocio como salida profesional compatible con el cuidado de hijos principalmente. Sin embargo, en el caso de las cooperativistas, no sólo no suelen emprender la cooperativa transcurrido el periodo maternal, sino que se incorporan al campo empresarial con relativa juventud y ausencia de hijos (el 60% de la muestra de mujeres no tienen hijos frente al 35.7% de los hombres). Este dato confirma, en cualquier caso, cómo los hijos constituyen un freno al

desarrollo profesional de las mujeres, no afectando de igual manera a los hombres.

En resumen, las variables de orden sociodemográfico juegan un papel importante, principalmente aquellas de carácter personal. Será, por tanto, la necesidad de buscar una situación laboral más estable, dadas sus circunstancias personales, lo que incitará al trabajador asalariado a buscar nuevas fórmulas de autoempleo que satisfagan éstas.

### ***Dimensión laboral***

De los resultados que hemos obtenido en el presente estudio podemos señalar que los cooperativistas poseen un alto nivel formativo, especialmente en los sectores de servicios y construcción.

Estos datos están en línea con los encontrados por otros autores, principalmente norteamericanos, respecto a empresarios individuales (Brockhaus, 1982). En cuanto a los resultados hallados en trabajos de campo en nuestro país, éstos señalan un alto porcentaje de estudios universitarios en sus muestras de empresarios (Tena, 1980; Gil, 1988; Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, 1989). Por el contrario, los datos recogidos sobre la formación de los cooperativistas en Andalucía ofrecen grandes diferencias con respecto a los nuestros (principalmente en los extremos). Dos podrían ser, a nuestro entender, las causas. Por una parte, al aumento del nivel formativo de la población española y por tanto de los cooperativistas. En segundo lugar, por la configuración de nuestra muestra de estudio formada por presidentes de cooperativas, los cuales tendrán niveles educativos superiores al resto de los miembros.

En cualquier caso, observamos de nuevo la existencia de diferencias de género, de manera que las mujeres poseen un nivel

educativo más alto frente al de los hombres. Esto coincide, además, con su incorporación más tardía al mercado de trabajo.

Sobre la experiencia laboral previa en empresas, las respuestas recogidas en nuestro estudio muestran una alta experiencia laboral previa a la creación de la cooperativa, principalmente en los hombres.

Otro dato de interés es la situación laboral previa antes de la creación de la cooperativa. Ya comentábamos en el capítulo II cómo, a pesar de la opinión de algunos autores acerca de la motivación hacia la creación de cooperativas como una salida a situaciones de desempleo laboral, nuestra opinión, basándonos a priori en que estos datos eran obtenidos a través de la opinión de los cooperativistas y en la existencia de diferencias regionales en la creación de cooperativas no aparejadas con tasa de desempleo, nos hacía mantener una opinión contraria.

Los datos obtenidos en nuestro estudio van en la dirección indicada por nosotros: la mitad de los presidentes entrevistados en cooperativas recién constituidas eran asalariados antes de crear la cooperativa.

En cualquier caso, estaríamos de acuerdo con Moscad y Aragonés (1989) al argumentar que, en general, uno de los móviles empresariales que inciden en el nacimiento de las cooperativas suelen ser de carácter negativo; como es el deseo de conservar un puesto de trabajo. Es decir, el promotor cooperativo no es un “empresario” al uso que mantiene el deseo de creación y generación de riqueza sino, más bien, persisten en él motivaciones negativas o de mantenimiento de situaciones laborales previas. Evidentemente, esta actitud incidirá tendrá un efecto directo sobre los niveles de crecimiento, innovación y desarrollo de la cooperativa. En la medida que el deseo sea el mantenimiento del status quo, la posibilidad de crecimiento de la empresa será menor.

En resumen, las variables de orden laboral juegan un papel importante en la toma de decisión para crear la cooperativa. La experiencia previa en trabajos anteriores de manera remunerada, así como una buena capacitación profesional y educativa se manifiestan como elementos esenciales en el trabajador asalariado a la hora de decidir la opción del autoempleo en cooperativa. Es posible, asimismo, que ambas variables jueguen un papel importante en la configuración del liderazgo y la elección de cargos dentro de la cooperativa.

### ***Dimensión psicológica***

Es en esta dimensión donde observamos mayores diferencias entre los resultados obtenidos en estudios clásicos sobre emprendedores y los nuestros.

Recordemos que existe suficiente evidencia empírica en la que se relaciona los constructos motivación de logro y lugar de control con la conducta emprendedora (McClelland, 1961; Pandey y Tewary, 1979; Venkatapathy, 1984; Ahmed, 1985). Sin embargo, los resultados obtenidos en nuestra muestra de presidentes de cooperativas de trabajo asociado, observamos puntuaciones medias inferiores a las recogidas en otro tipo de empresarios, sin que podamos realizar conclusiones claras en función del género o la ubicación de la cooperativa. Estos resultados nos deben hacer reflexionar acerca del perfil empresarial de los cooperativistas.

Hemos comentado anteriormente cómo una de las causas que generan el deseo de fundar una cooperativa es el desarrollo profesional (amplia experiencia, buenos conocimientos del oficio) y personal (edad madura, responsabilidades familiares) del emprendedor, hecho compatible, por otra parte, en los perfiles de empresarios en general.

Sin embargo la obtención de puntuaciones inferiores en constructos psicológicos relevantes en los empresarios en general, como es el caso de



una alta motivación de logro y control interno de los acontecimientos, evidencia una distinción clara entre ambos tipos de emprendedores (el cooperativista y el empresario individual). Si bien en este último, el afán de superación y el deseo de progreso son características esenciales de su perfil, el cooperativista es más un asalariado que intenta estabilizar y dignificar un puesto de trabajo que ya posee y que conoce suficientemente.

En cualquier caso, las puntuaciones obtenidas son superiores a las halladas en estudios sobre población en general, por lo que podríamos estar ante un perfil específico a medio camino entre el empresario y el trabajador cualificado. En este caso, los datos reflejarían la doble condición de empresario y trabajador que los cooperativistas de trabajo asociado desempeñan.

En este contexto, no es de extrañar que los valores instrumentales elegidos como importantes, estén más relacionados con características laborales de fuerte carga moral (“independiente”, “responsable” u “honesto”), relegando aquellos otros como “valiente” o “ambicioso” a los últimos lugares en el caso de los valores instrumentales.

### ***Dimensión entorno***

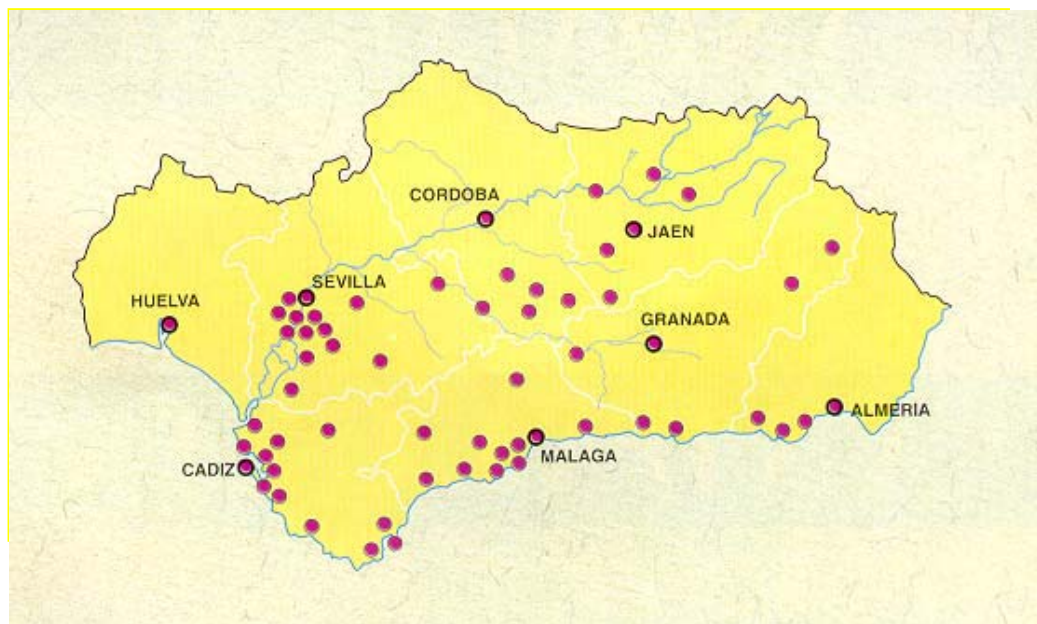
Por último, en cuanto a la dimensión entorno, ya hemos citado en varias ocasiones cómo una de las ventajas de las cooperativas es que éstas y sus integrantes se encuentran vinculados al territorio donde se desarrollan, de manera que los socios de la cooperativa crean la empresa en la misma localidad o comarca donde han nacido y se han desarrollado personal y profesionalmente.

Recordemos que esta vinculación al territorio es más acentuada en el medio rural que en el urbano siendo, a veces, un obstáculo para el desarrollo de las cooperativas.

En Andalucía este hecho es evidente. La mayoría de las cooperativas están situados en núcleos rurales, a veces incluso siendo la única actividad empresarial del ramo en la población.

Esta vinculación entre cooperativismo y territorio podemos observarla en el mapa de Andalucía. Si comparamos la distribución de la población de la Comunidad Autónoma con presencia de cooperativas, podemos comprobar la existencia de un arco a lo largo de la cuenca del Guadalquivir (principalmente en la provincia de Sevilla) que engloba a la mayoría de las cooperativas de trabajo asociado, ligada a los grandes núcleos rurales de población:

**Gráfico 1: Núcleos de población superior a 20.000 habitantes en Andalucía**



Poblaciones >20.000 hab

Mayor densidad de cooperativas

Fuente: Junta de Andalucía (1996)

Vemos por tanto que la creación de cooperativas se desarrolla, sobre todo, en los sectores de actividad y en los lugares donde no accede la empresa de tipo capitalista, bien porque el margen de beneficio no sea el adecuado, bien porque se considere una actividad marginal. Es decir, la cooperativa ocupará aquellos mercados marginales de otros tipos de empresas, sin que por ello vea reducida su capacidad de competencia o rentabilidad económica y social.

En cuanto a los motivos principales para crear la cooperativa, ya comentamos anteriormente como el ganar dinero o la obtención de subvenciones no era a priori uno de ellos en la creación de empresas.

En este estudio, las respuestas recogidas a la pregunta de la motivación por los que habían creado la cooperativa la mayoría eligió el ítem “ganar dinero” en último lugar (81.1%).

Paradójicamente, cuando la pregunta era acerca de los motivos por los que otras personas se asociaban en cooperativa (pregunta 18), el conglomerado de respuestas enunciadas en primer lugar hacía referencia a “beneficios fiscales y económicos”, seguido de “un puesto de trabajo”.

Varias podrían ser las explicaciones:

De una parte, podríamos encontrarnos ante un problema de deseabilidad social: los motivos de otras personas para crear una cooperativa son para acogerse a subvenciones u obtener dinero, aunque los propios son para conseguir un puesto de trabajo, podría pensar el encuestado.

Sin embargo, aunque dicha explicación es plausible, creemos que estas diferencias en las respuestas en función de quién sea el sujeto de la pregunta son debidas, principalmente, más a problemas de estereotipos sociales que de deseabilidad social en la respuesta, de manera que las subvenciones son percibidas como motivación principal de los

cooperativistas y no de otros tipos de empresarios. Estos estereotipos contrastan, por otra parte, con la realidad individual de cada cooperativista, de manera que sus motivos principales de asegurarse un puesto de trabajo y desarrollarse en el ámbito profesional no coinciden con el que socialmente pudiera pensarse, incluso aunque sea él mismo el encuestado.

Con respecto a los motivos por los que otras personas no crean cooperativas, una vez agrupadas, las respuestas con mayores índices de frecuencia fueron “por miedo al riesgo” y “por excesiva burocracia”. Recordemos que el riesgo moderado era una de las características estudiadas en la literatura sobre empresarios individuales.

En cuanto a la existencia de apoyo social, principalmente de líderes externos, vemos que estos son importantes en la creación de empresas cooperativas, sobre todo dentro de la familia, aunque este apoyo no se refleja en ayudas económicas de las personas más allegadas. En cuanto al papel de las instituciones en el proceso de creación de la cooperativa, son las más cercanas aquellas que se perciben como importantes en el citado proceso, principalmente Ayuntamientos y Escuelas de Empresas

**CAPITULO VII:**  
**CONCLUSIONES**

## CAPITULO VII:

### CONCLUSIONES

Terminado nuestro estudio y vistos los resultados obtenidos, es quizás el momento de recapitular acerca de éstos y compararlos con las conclusiones de los trabajos citados en nuestra revisión bibliográfica.

Dado que hemos estructurado cada uno de los capítulos en cuatro dimensiones, creemos pertinente mantener tal estructura en la redacción del presente capítulo.

Recordemos que el objetivo general de nuestro estudio era analizar las dimensiones psicosociales que más influyen en los socios emprendedores de empresas cooperativas de trabajo asociado en Andalucía.

Con respecto a las variables de carácter sociodemográfico y laboral, hemos podido observar que los emprendedores cooperativos no provienen de ambientes familiares empresariales ni cooperativistas. Se trata, por tanto, de **empresarios de primera generación**; es decir, la ocupación de sus padres es, mayoritariamente, como asalariados. Tampoco se observa una relación entre la iniciativa de la persona a crear la cooperativa y la existencia de otros familiares empresarios. Tan sólo el grupo de “hermanos” obtiene un porcentaje mayor, aunque no cabe pensar en ningún tipo de relación entre hermanos empresarios y empresario. Además, muchos dentro del grupo de “hermanos” son socios de la misma

cooperativa que el presidente encuestado, por lo que no podríamos hablar en propiedad de antecedentes familiares.

Este hecho contrasta claramente con los resultados encontrados en la bibliografía consultada donde sí se da una clara relación, por lo que deberemos pensar que esta ausencia de referentes empresariales en la familia aumenta la incertidumbre entre los futuros promotores de cooperativas, lo que influirá en la elección de la fórmula de cooperativa de trabajo asociado como una medida para mitigar este riesgo percibido.

En cuanto a la existencia de miembros familiares cooperativistas, los porcentajes son aún más escasos, a excepción del grupo de hermanos por los motivos anteriormente aludidos. Sin embargo, esta escasa presencia de familiares en cooperativas puede deberse a la juventud de este tipo de organizaciones.

En cualquier caso, es un dato de gran interés social, ya que el fenómeno del **cooperativismo representa una cantera de formación de empresarios** donde estos deberán desarrollar habilidades no aprendidas ni observadas en el entorno familiar.

Otro dato importante en señalar, es que los cooperativistas se ven incitados a crear la empresa al concurrir ciertas responsabilidades familiares (pareja e hijos), principalmente en los hombres, y personales (edad madura y experiencia profesional). Esta **situación familiar y personal motiva al asalariado a buscar en el autoempleo una seguridad y estabilidad laboral que el mercado actual no ofrece**. Este carácter inestable propio del mercado laboral actual, augura que la fórmula del cooperativismo va a tener un gran desarrollo en los próximos años, aunque quizás más modulado por la creciente competitividad empresarial.

Sin embargo, son en estas **características personales donde las diferencias en función del género más se acentúan**, de manera que los

hombres inician la aventura empresarial en edades posteriores al de las mujeres. Esto muestra criterios de decisión distintos entre ambos grupos influidos por su percepción en cuanto a sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

Este hecho lo corrobora la experiencia laboral media de los cooperativistas, siendo mayor entre los hombres que entre las mujeres; es decir, los hombres cooperativistas poseen una mayor experiencia laboral previa que les hace confiar más en sus posibilidades de éxito y ocupación en el mercado de trabajo frente a las mujeres que, al carecer de experiencia, optan por la fórmula del autoempleo para asegurar un puesto de trabajo.

Sin embargo, esta conclusión no debe confundirnos con el hecho de que la mayoría de los cooperativistas estaban empleados como asalariados antes de crear su empresa, lo cual evidencia que **las cooperativas no son una escapatoria a las situaciones de crisis de empleo**. Ya en el capítulo primero señalábamos que no existía una correspondencia entre desempleo y creación de cooperativas. Además, los ratios de crecimiento de empresas cooperativas se estaban desplazando hacia comunidades más prósperas, concretamente las del arco mediterráneo: Cataluña y Comunidad Valenciana, por lo que dicho desarrollo debieramos imputarlo más a características de orden social que a las meramente estructurales o del mercado de trabajo. En los resultados por nosotros obtenidos, la mayoría de los cooperativistas entrevistados estaban trabajando como asalariados antes de crear la empresa.

Otro dato interesante, que corrobora el hecho de que las cooperativas no son una válvula de escape a situaciones de desempleo es la buena capacitación profesional de los cooperativistas con una edad de incorporación al mercado laboral muy temprana, siendo más tardía en las mujeres. Como vemos, se trataría, por tanto, de personas asalariadas con



una dilatada experiencia laboral y en activo que buscan en la fórmula cooperativa una mejora de su situación laboral.

A este dato debemos añadir la **buena formación técnica y profesional de los cooperativistas**. Esta formación es algo más elevada en el caso de las mujeres lo cual puede explicar en parte su incorporación más tardía en el mercado laboral. También hemos podido observar de los datos extraídos cierta concordancia entre el nivel educativo y el sector de actividad.

En cuanto a las variables psicológicas de los empresarios cooperativos, existen diferencias entre los resultados obtenidos en nuestra muestra y los extraídos de la literatura en otros muestras de empresarios individuales. Así, concretamente, los cooperativistas alcanzan puntuaciones en motivación de logro y control interno más bajas que los empresarios en general. Este hecho nos define un perfil de cooperativistas que, aunque en variables de orden biográfico presenta bastantes similitudes con los empresarios en general, en cuanto a sus características psicológicas muestra diferencias, obteniendo puntuaciones a mitad de camino entre la de los empresarios y la de la población en general.

Algo parecido podemos observar acerca de los valores señalados en los primeros lugares. La mayoría de los valores más elegidos se corresponden con aquellos que representan criterios de bienestar y justicia (“salud”, “mundo en paz”, “responsable”, “honesto”) relegando a los últimos puestos los relacionados con la competitividad y el esfuerzo (“vida excitante” y “ambicioso”) o los estéticos o intelectuales (“mundo de belleza” e “intelectual”). Vemos, por tanto, diferencias importantes con respecto a los elegidos en otros estudios con muestras de empresarios.

Deberemos definir, por tanto, al **cooperativista como un empresario con características psicosociales diferenciadas del resto de los emprendedores**.

En cuanto a las variables que agrupábamos bajo el concepto de entorno, al estudiar los motivos generales que manifestaron los socios como dinamizadores de la creación de cooperativas y si existía alguna relación con el afán de lucro, se da una clara contradicción cuando la pregunta se refiere a las cooperativas en general y cuando hace referencia a la suya propia, de manera que **los cooperativistas perciben como motivos principales para la creación de la cooperativa el mantenimiento del puesto de trabajo y el desarrollo profesional**, aunque existen diferencias en las respuestas en función de si se refiere a su propia cooperativa o al cooperativismo en general. Estas diferencias según cuál sea el sujeto de la pregunta pueden deberse, a nuestro entender, a problemas de estereotipos sociales, de manera que la imagen de la cooperativa está más asociada a conceptos tales como subvenciones o escasez de dinero que a otro tipo de fórmulas empresariales.

En cualquier caso, **la motivación de ganar dinero y la motivación ideológica son consideradas por los cooperativistas como las menos relevantes a la hora de crear su cooperativa.**

Esta falta de motivación ideológica revela por tanto un desarraigo entre las primeras cooperativas creadas a principios de siglo, fundadas a la sombra de asociaciones obreras, con fuerte sentido reivindicativo y de fugaz pervivencia y las cooperativas actuales, más pendientes de satisfacer las necesidades laborales de sus socios.

Por último, con respecto a la influencia de líderes u organismos, no podemos hablar de una tendencia o relación clara, aunque entre estos últimos son los de carácter más local (Ayuntamientos y Escuelas de Empresas) los que acaparan la mayoría de las respuestas.

Por lo tanto, y a modo de resumen, podemos concluir que el perfil del cooperativista de trabajo asociado en Andalucía es el de un trabajador hombre, en torno a 30-35 años de edad que vive y crea su empresa en el medio rural, con alta formación, ajustada a los requerimientos del trabajo, y

amplia experiencia laboral que compensa la ausencia de modelos empresariales en su familia más cercana. En cuanto a sus características psicológicas, éstas representan cualidades específicas que difieren de los resultados obtenidos en submuestras de empresarios, al menos en las variables motivación de logro, control y valores. Por otra parte, su motivación fundamental para la creación de la cooperativa será la de asegurar un puesto de trabajo, aunque él no provenga de una situación de desempleo previa. La ideología ocupa uno de los últimos lugares, lo cual refuerza la elección de valores más individuales que grupales y ofrece un carácter más empresarial que reivindicativo a este tipo de empresas.

En suma, el perfil del cooperativista es el de un buen asalariado con amplia formación y experiencia que desea mantener un puesto de trabajo y elige la fórmula asociativa frente a otro tipo de empresas como medio para aminorar la incertidumbre que el nuevo negocio genera a priori. Se trata pues, de un trabajador que al carecer de un ambiente familiar emprendedor y poseer bajos niveles de motivación hacia el logro y control interno, busca de la compañía de otros socios para su “viaje” hacia el mundo de la empresa por cuenta propia.

**CAPITULO VIII:**

**SUGERENCIAS**

## CAPITULO VIII:

### SUGERENCIAS

En la introducción de la presente tesis ya comentábamos acerca de la utilidad de este tipo de estudios. Sin embargo, dado el pequeño tamaño de la muestra utilizada por los problemas ya citados, así como debido a la inexistencia de otras investigaciones similares, consideramos pertinente la realización de nuevos trabajos en diversas Comunidades Autónomas que permitan la comparación y su posterior contrastación con los resultados por nosotros obtenidos .

Creemos, de todas maneras, que ha quedado demostrada la importancia que las variables psicosociales tienen en el estudio y comprensión del fenómeno cooperativo. Sin embargo, y por razones que ya aducíamos en nuestra introducción, las investigaciones desde el campo de estudio psicosocial son bastantes escasas o casi inexistentes. Por tal motivo, consideramos que deberá profundizarse en la investigación de este tipo de organizaciones, fundamentalmente, desde el campo de las ciencias sociales. En este afán deberán implicarse y ser gestores de dinamización los distintos entes u organismos cooperativos (Federaciones de Cooperativas), la Universidad y la Administración en general.

Las diferencias en las características psicológicas entre empresarios y cooperativistas podrían ser fruto de posteriores estudios, sobre todo con el fin de determinar cuáles son las características psicológicas propias de este colectivo.

También debería ser interesante la realización de estudios acerca de las motivaciones de los cooperativistas en general, con el fin de comparar estas con las recogidas en empresarios en general y con las de nuestro estudio en particular.

En cualquier caso y de manera general, creemos que deberá potenciarse la creación de cooperativas como un elemento suficientemente válido para aquellos emprendedores que deseen crear su propia empresa. En este sentido, deberán potenciarse las actividades o programas formativos encaminados a promover el autoempleo, mediante la utilización de técnicas motivacionales y la creación de equipos de trabajo, aunque no tanto de manera indiscriminada, sino acotando el perfil de la población diana de la acción formativa. En concreto, deberán tenerse en cuenta criterios de género, biográficos, formativos y psicosociales en general para la selección de los candidatos que disfruten de las citadas acciones formativas.

Dado el carácter grupal de este tipo de organizaciones, los programas formativos destinados al fomento del cooperativismo deberán contar con personal multidisciplinar que, además de las áreas jurídicas y económicas, oriente, anime y promueva grupos de trabajo cooperativos desde el abordaje de las ciencias sociales, especialmente desde el campo de la Psicología Social.

Creemos que para un correcto uso y adecuación de los recursos que se empleasen en las citadas acciones formativas, podrían utilizarse las conclusiones elaboradas extraídas en este estudio acerca de las dimensiones psicosociales de los emprendedores de empresas como criterio de selección para el acceso.

Por otra parte, creemos que la Administración pública deberá mantener y fomentar el programa de Escuela de Empresas, así como la figura de los agentes de desarrollo local por ser auténticos dinamizadores

de la realidad socioeconómica de la comarca en que se ubican, ampliando ambas figuras a las grandes ciudades, aunque adaptándolas a las características sociológicas de los ciudadanos que las habitan.

Por último, desde la Universidad, deberían desarrollarse estudios sobre este tipo de emprendedores sociales dentro de los planes formativos con carácter monográfico o bien dentro de las asignaturas que cada Universidad ya posea, bien dentro del área de conocimiento de la Psicología de las Organizaciones, o dentro de la más novedosa de la Psicología Económica.





## **ANEXOS**

## ANEXO I

**LAS COOPERATIVAS EN EUROPA. (excepto España)**

**Bélgica** (1989): 2.212 cooperativas.

Bancos coop: 396. Socios: 425.072. Cuota de mercado: 5.27%

Coop. de trabajo asociado: 270. Socios: 5.600

Coop. consumo: 1

Coop. agrarias: 1.265. Socios: 398.000

Coop. viviendas: 280

**Dinamarca** (1989): 2.879 cooperativas

Bancos coop: 115. Socios: 139.000. Cuota de mercado: 6.6%

Coop. de trabajo asociado: 1.200 Socios: 14.800

Coop. consumo: 741. Socios: 1.147.000. Cuota mercado: 31%

Coop. agrarias: 200. Socios: 111.000

Coop. viviendas: 623

**Alemania** (1989): 17.303 cooperativas

Bancos coop: 3.231. Socios: 11.335.000. Cuota de mercado: 26.8%

Coop. de trabajo asociado: 6.000 Socios: 66.500

Coop. consumo: 16. Socios: 600.000. Cuota mercado: 3.1%

Coop. agrarias: 5.356. Socios: 1.285.000

Coop. viviendas: 2.700

**Grecia** (1989): 7.175 cooperativas

Bancos coop: 0

Coop. de trabajo asociado: 30 Socios: 300

Coop. consumo: 20. Socios: 36.000. Cuota mercado: 2.5%

Coop. agrarias: 7.125. Socios: 855.000

Coop. viviendas: 0

**Francia** (1989): 10.062 cooperativas

Bancos coop: 3.249. Socios: 12.170.000. Cuota de mercado: 20%

Coop. de trabajo asociado: 1.350. Socios: 42.200

Coop. consumo: 130. Socios: 1.700.000.

Coop. agrarias: 4.233. Socios: 950.000

Coop. viviendas: 1.100

**Irlanda** (1989): 274 cooperativas

Bancos coop: 0

Coop. de trabajo asociado: 110 Socios: 500

Coop. consumo: 0

Coop. agrarias: 129. Socios: 174.000

Coop. viviendas: 35

**Italia** (1989): 46.794 cooperativas

Bancos coop: 728. Socios: 320.000. Cuota de mercado: 6.5%

Coop. de trabajo asociado: 20.800 Socios: 373.250

Coop. consumo: 446. Socios: 2.144.000. Cuota mercado: 4.2%

Coop. agrarias: 11.700. Socios: 1.480.000

Coop. viviendas: 13.120

**Luxemburgo** (1989): 712 cooperativas

Bancos coop: 47. Socios: 6.781.

Coop. de trabajo asociado: 20 Socios: 300

Coop. consumo: 5. Socios: 20.000. Cuota mercado: 4.5%

Coop. agrarias: 640. Socios: 10.000

Coop. viviendas: 0

**Países Bajos** (1989): 3.548 cooperativas

Bancos coop: 882. Socios: 760.000. Cuota de mercado: 25%

Coop. de trabajo asociado: 300. Socios: 5.000

Coop. consumo: 1. Socios: 70.000. Cuota mercado: 1%

Coop. agrarias: 1.285. Socios: 425.000

Coop. viviendas: 1.080

**Portugal (1989): 1981 cooperativas**

Bancos coop: 226. Socios: 197.402. Cuota de mercado: 5.5%

Coop. de trabajo asociado: 155. Socios: 5.100

Coop. consumo: 362. Socios: 374.000.

Coop. agrarias: 1.118. Socios: 1.500.000

Coop. viviendas: 120

**Reino Unido (1989): 5.025 cooperativas**

Bancos coop: 109. Cuota de mercado: 2.3%

Coop. de trabajo asociado: 1.850. Socios: 11.650

Coop. consumo: 80. Socios: 8.192.000. Cuota mercado: 7.6%

Coop. agrarias: 636. Socios: 428.000

Coop. viviendas: 2.350

**Total CE (1989)**

Bancos coop: 9.123. Socios: 26.387.043.

Coop. de trabajo asociado: 44.985. Socios: 731.200

Coop. consumo: 2.252. Socios: 14.908.000.

Coop. agrarias: 36.687. Socios: 9.116.000

Coop. viviendas: 23.623

Fuentes:

Agrupación de Bancos Cooperativos de la CE (1989)

EUROCOOP (1989)

COCEGA (1989)

CECODOHAS (1989)

**ANEXO II****CONSTITUCION DE COOP. DE TRABAJO ASOCIADO Y DESEMPLEO  
(ESPAÑA)**

Año	Nº	Socios	Soc/cta	Desempleados
1975	205	4.018	19,6	-
1976	357	7.162	20,1	615.200
1977	420	7.841	18,7	744.400
1978	617	9.552	15,5	994.300
1979	459	4.986	10,9	1.235.400
1980	1.367	15.095	11,0	1.625.100
1981	1.537	14.680	9,0	1.991.400
1982	1.563	14.264	9,1	2.240.700
1983	1.556	15.158	9,7	2.436.700
1984	1.492	13.546	9,1	2.881.400
1985	1.406	11.715	8,3	2.961.500
1986	2.119	17.654	8,3	2.917.100
1987	1.639	12.744	7,7	2.948.900
1988	1.471	10.969	7,3	2.847.900
1989	1.203	8.499	7,0	2.560.800
1990	964	6.642	6,9	2.441.200
1991	937	6.261	6,7	2.463.700
1992	1.448	8.409	5,8	2.788.500
1993	2.286	12.188	5,3	3.481.300
1994	2.560	13.491	5,3	3.698.400
1995	2.393	12.449	5,2	3.579.300

Fuente:

- Cooperativas: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (1996).

- Desempleo: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (1996).

**ANEXO III****NUMERO DE TRABAJADORES EMPLEADOS EN CTA**

<b>Comunidad</b>	<b>Año 1990</b>	<b>Año 1995</b>	<b>Dif</b>
Andalucía	41.831	29.708	-
Aragón	3.724	6.210	+
Asturias	3.685	3.270	-
Baleares	904	1.854	+
Canarias	1.241	5.705	+
Cantabria	266	1.144	+
Castilla-Mancha	9.256	12.628	+
Castilla-León	10.047	9.523	-
Cataluña	24.402	35.934	+
C. Valenciana	16.447	32.275	+
Extremadura	5.640	5.249	-
Galicia	1.661	7.244	+
Rioja	940	1.303	+
Madrid	16.872	12.023	-
Murcia	6.211	7.157	+
Navarra	3.392	5.206	+
Pais Vasco	31.856	40.712	+
Ceuta-Melilla	-	315	
<b>TOTAL</b>	<b>178.375</b>	<b>217.460</b>	<b>+</b>

Fuente: Barea y Monzón, 1996.

#### **ANEXO IV: LEGISLACION COOPERATIVA EN ESPAÑA**

- Real Orden de 28 de febrero de 1839 que autoriza la constitución de sociedades mutualistas.
- Decreto de 30 de abril de 1857 disolviendo las asociaciones de trabajadores.
- Decreto de 20 de noviembre de 1868 que reconoce el derecho a la libre asociación.
- Ley 11 de septiembre de 1869 sobre libre creación de sociedades anónimas y de crédito.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1973 por la que se reconoce a las Cooperativas como forma legal de asociación.
- Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio, el cual hace referencia a las cooperativas.
- Ley de Asociaciones de 1887, la cual reconoce la libertad de asociación.
- Código Civil de 1889. Reconoce la asociación cooperativa.
- Ley de 28 de enero de 1906 sobre Sindicatos Agrícolas. Para algunos la Ley fundamental del cooperativismo agrario.
- Real Decreto de 1925 encargando al Instituto de reformas sociales la elaboración de un proyecto de ley de cooperativas.
- Ley de 21 de mayo de 1926, concediendo exenciones fiscales a las cooperativas obreras.

- Ley de Cooperativas de 1931. Primera Ley española de cooperativas.
- Ley de 15 de septiembre de 1932 de Reforma Agraria. Contempla el fomento de cooperativas agrarias.
- Ley de 27 de octubre de 1938 de Cooperación. Promulgada por el gobierno provisional de Franco en plena Guerra Civil. Sustituye a la de 1931.
- Ley de 26 de enero de 1940 de unidad Sindical. Deroga la Ley de Cooperación de 1938. Excluye a las cooperativas de su ámbito de aplicación.
- Orden de 29 de octubre de 1941, sobre reorganización del Registro de Cooperativas.
- Ley de 2 de enero de 1942 de Cooperación.
- Orden de 20 de marzo de 1943. Establece el Reglamento de la Obra Sindical de Cooperación.
- Decreto de 11 de noviembre de 1943. Aprueba el Reglamento de la Ley de Cooperación de 1942.
- Decreto de 9 de abril de 1954 sobre Régimen Fiscal de la Cooperación.
- Ley de cooperativas de 1974.
- Constitución Española de 1978.
- Ley 1/82, de 11 de febrero de Cooperativas Vascas.
- Ley 4/83 de 9 de marzo de Cooperativas Catalanas.



- Ley 2/85 de 2 de mayo de Cooperativas Andaluzas.
- Ley 11/85 de 25 de octubre de Cooperativas Valencianas.
- Ley General de Cooperativas de 1987
- Ley 13/89, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.
- Ley Foral 12/89, de 3 de junio de Cooperativas Navarras.

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO V: LISTADO COOPERATIVAS EN EL MUNDO**

<b>País</b>	<b>Año</b>	<b>Nº coop.</b>	<b>Nº socios</b>
Afganistán	1986	671	147.600
Arabia Saudí	1977	93	33.657
Argelia	1981	6.960	15.806
Angola	1979	920	440.000
Antigua y Barbuda	1986	14	2.305
Antillas holandes.	1986	43	12.479
Argentina	1985	3.528	12.234.830
Bahamas	1983	27	5.984
Bahrein	1985	7	4.326
Bangladesh	1986	151.561	8.195.384
Barbados	1984	51	16.954
Belice	1983	119	35.971
Benin	1985	2.085	30.337
Bolivia	1986	2.337	1.317.030
Botswana	1979	126	67.150
Bulgaria	1983	27.249	2.188.438
Burkina Faso	1984	160	61.345
Birmania	1985	4.807	1.823.855
Burundi	1985	207	48.751
Cabo Verde	1984	118	12.431
Camerún	1985	415	4.225
Colombia	1985	4.199	300.000
Congo	1981	841	20.908
Costa Rica	1983	448	222.769
Corea del Sur	1984	2.809	3.146.002
Costa de Marfil	1986	3.342	213.405
Cuba	1984	1.545	65.000
Chad	1976	16	1.454
Chile	1986	2.114	-
Chipre	1984	510	307.770

<b>País</b>	<b>Año</b>	<b>Nº coop.</b>	<b>Nº socios</b>
Checoslovaquia	1984	2.524	4.754.253
Dominica	1987	57	37.168
Ecuador	1984	4.827	601.085
Egipto	1978	13.229	6.201.660
El Salvador	1984	573	62.216
Emiratos Arabes	1984	12	4.346
Etiopía	1982	5.040	4.716.989
Fidji	1984	1.408	-
Filipinas	1978	2.177	625.560
Gabón	1975	13	-
Gambia	1984	124	103.000
Ghana	1981	12.034	-
Granada	1987	35	
Guatemala	1985	939	212.098
Guyana	1985	1505	165.797
Haití	1973	61	16.994
Honduras	1981	771	113.179
Hong-Kong	1980	204	34.436
India	1981	293.455	-
Indonesia	1978	52.058	8.513.764
Irán	1979	3.063	2.985.726
Iraq	1978	2.593	827.138
Islas Vírgenes	1986	2	86
Israel	1978	743	678.815
Islas Salomón	1983	280	-
Jamaica	1986	240	541.044
Jordania	1984	418	42.791
Kampuchea	1974	700	430.000
Kenya	1985	1.851	1.592.129
Kiribati	1984	33	24.191

<b>País</b>	<b>Año</b>	<b>Nº coop.</b>	<b>Nº socios</b>
Kuwait	1986	34	-
Laos	1984	2.650	-
Lesotho	1984	259	53.499
Líbano	1984	281	31.846
Liberia	1986	301	63.774
Libia	1979	1.451	489.168
Malasia	1984	3.514	2.865.815
Malí	1984	325	-
Malawi	1983	40	16.909
Marruecos	1985	6.075	-
Mauritania	1974	226	-
Méjico	1983	6.333	660.348
Mongolia	1979	255	-
Montserrat	1987	18	1.515
Mozambique	1985	3.272	1.174.260
Nepal	1985	700	4.077.252
Nicaragua	1983	3.475	-
Níger	1983	10.360	1.200.000
Nigeria	1986	19.802	1.784.941
Pakistán	1978	70.004	1.801.179
Panamá	1984	284	77.619
Paraguay	1984	281	52.921
Perú	1985	2.656	2.057.777
Rep. Centroafrica.	1984	6	23.879
Rep. Dominicana	1983	238	157.993
Ruanda	1983	1.835	326.597
San Cristóbal	1984	33	4.708
San Vicente	1984	18	6.685
Santa Lucía	1984	33	9.765
Senegal	1985	891	2.069.135

País	Año	Nº coop.	Nº socios
Sierra Leona	1984	1.234	83.061
Singapur	1985	76	-
Siria	1985	4.120	507.483
Somalia	1984	644	75.287
Sri Lanka	1984	4.028	4.506.797
Sudán	1979	3.749	708.806
Surinam	1985	67	10.207
Swazilandia	1984	117	7.136
Tailandia	1985	2.283	2.379.098
Tanzania	1985	3.746	10.788.629
Togo	1985	910	58.410
Tonga	1981	164	4.239
Trinidad y Tobago	1985	694	212.321
Túnez	1985	352	81.195
Turquía	1985	182.292	5.333.750
Uganda	1984	3.044	1.114.386
Uruguay	1984	870	494.248
Venezuela	1983	561	136.360
Vietnam	1976	14.087	-
Yemen	1985	95	-
Yemen Democr.	1985	122	148.233
Zambia	1979	1.192	206.398
Zimbabwe	1984	1.434	111.963

Fuente: Repertorio Internacional de Organizaciones Cooperativas. Oficina Internacional del Trabajo (1988)

## **ANEXO VI: EXTRACTO DE CODIGOS NACIONALES DE ACTIVIDADES ECONOMICAS (CNAE) UTILIZADOS**

### *GRUPO 0: AGRICULTURA, PESCA Y SELVICULTURA*

0110 Producción agrícola

0200 Silvicultura

0502 Acuicultura

### *GRUPO 1: INDUSTRIAS DE ALIMENTACION. INDUSTRIA TEXTIL.*

1530 Preparación y conservación de frutas

1550 Industria láctea

1580 Fabricación de prod. alimenticios

1730 Acabado de textiles

1820 Confección

### **GRUPO 2: INDUSTRIAS EN GENERAL**

2010 Aserrado y cepillado de la madera

2030 Fab. estructuras de madera

2040 Fabricación de envases y embalajes de madera

2051 Fabricación otros productos madera

2120 Fab. artículos papel

2220 Artes gráficas

2410 Fab. productos químicos

2610 Fabricación de vidrio

2640 Fab. ladrillo y tejas

2670 Industria de la piedra

2810 Fabricación de elementos metálicos

2950 Fabricación de maquinaria (de perforar)

### **GRUPO 3: INDUSTRIAS MANUFACTURERAS**

3610 Fabricación de muebles de aluminio

GRUPO 4: CONSTRUCCION

4520 Construcción

4530 Instalación de edificios (montajes eléctricos)

4540 Acabado de edificios

GRUPO 5: COMERCIO, REPARACION DE VEHICULOS, HOSTELERIA

5020 Mantenimiento y reparación de vehículos

5030 Venta de repuestos para automóvil

5110 Intermediario del comercio

5120 Comercio al por mayor de materias primas agrarias

5130 Comercio al por mayor de productos alimenticios

5140 Comercio al por mayor de prod. de consumo

5150 Comercio al por mayor de productos no agrarios

5170 Otro comercio al por mayor

5210 Comercio al por menor

5220 Comercio por menor de alimentos

5240 Otro comercio

5270 Reparación

5520 Camping

5530 Restaurante

5540 Establecimiento de bebidas

**GRUPO 7: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y SERVICIOS EMPRESARIALES**

- 7030 Actividades inmobiliarias
- 7220 Consulta de aplicaciones informáticas
- 7250 Mant/Reparación de máquinas de oficina e informática
- 7260 Otras actividades
- 7310 Inves. y desarrollo sobre cc. naturales
- 7411 Actividades jurídicas
- 7412 Actividad de contabilidad
- 7414 Consultoría y asesoramiento sobre Dirección
- 7420 Serv. técnico de arquitectura
- 7470 Actividad industrial de limpieza
- 7484 Otras actividades empresariales

**GRUPO 8: EDUCACION Y ACTIVIDADES SANITARIAS**

- 8010 Enseñanza primaria
- 8020 Enseñanza secundaria
- 8042 Enseñanza para adultos
- 8520 Actividades veterinarias
- 8530 Act. servicios sociales
- 8530 Actividades de servicios sociales

**GRUPO 9: OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD**

- 9000 Actividades de saneamiento público
- 9300 Act. diversas de servicios personales

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda



## ANEXO VII: LISTADO DE COOPERATIVAS ENTREVISTADAS

### Provincia de Almería

#### Almería

Mármoles Rosmar

Pol. Ind. Cta. Sierra Alhamilla. Mármoles, 29

04007 Almería

Tfo. 224437 Fax 224437

2670 Industria de la piedra

Román y Uclés

C/ Sagunto, 2 4º izq.

04004 Almería

Tfo. 253215

7412 Actividad de contabilidad

#### Alhama de Almería

Meryglass

Cta. Gádor-Laujar km. 1400

04400 Alhama de Almería

2610 Fabricación de vidrio

#### El Ejido

Gestionejido

C/ Venezuela, 11

04700 El Ejido

7412 Actividad de contabilidad

## **Provincia de Cádiz**

### Olvera

Congelados del Sur

Pol. Ind. s/n

11600 Olvera

Tfo. 130917

5220 Comercio al por menor de alimentos

### San Fernando

Mobial

Pol. Ind. Fábricas. C/ Mecánicos parc. 47

11100 S. Fernando

Tfo. 881543 Fax 593076

3610 Fabricación de muebles de aluminio

### Setenil

Arlekin

Pol. Ind. Casas Nuevas nave 1-B

11692 Setenil de las Bodegas

Tfo. 124063

1820 Confección

## **Provincia de Córdoba**

### Córdoba

Music-Bar Obregón

Historiador Dominguez Ortiz, 1

14002 Córdoba

Tfo. 750094 Fax 257300

5030 Venta de repuestos para automóvil

## **Provincia de Granada**

### Granada

Instalaciones Morblansa

Plaza Polo y Caña, Bl. 4 LC 3º izq.

18014 Granada

Tfo. 161734 Fax 161734

4530 Instalaciones de edificios (fontanería)

## **Provincia de Huelva**

### Bollulos del Condado

Cader

C/ Mercedes, 1

21710 Bollulos del Condado

Tfo. 411459

7412 Actividades de contabilidad

### Huelva

Asproauto

Avd. Fuerzas Armadas, nave 8

21007 Huelva

Tfo. 270789 Fax 270725

5020 Mantenimiento y reparación de vehículos

Madeplain

Pol. Ind. Romeralejo, nave 238

21007 Huelva

Tfo. 235926

4540 Acabado de edificios (multiservicios)

Rociana del Condado

Tasemar  
Avd. de Calacha, s/n  
21720 Rociana del Condado  
0110 Producción agrícola (fresón)

**Provincia de Jaén**

Martos

Marteña S.E.I.S.  
Pol. Ind. s/n  
23600 Martos  
Tfo. 700363 Fax 700363  
4530 Instalación de edificios (electricidad)

**Provincia de Málaga**

Coin

Agroazahar  
Pol. Ind. Cantarranas s/n  
29100 Coin  
Tfo. 2453659  
0110 Producción agrícola

La Casita del Valle

Pol. Ind. Cantarranas s/n. Esc. Empresas  
29100 Coin  
Tfo. 2451961 Fax 2452801  
1530 Preparación y conservación de frutas (mermeladas)

Málaga

Ticoín

C/ Del Tambre Urb. San Alberto, 12

29010 Málaga

Tfo. 2304635 Fax 2304635

4540 Acabado de edificios (impermeabilización de cubiertas)

Torrox

Torrojal

Cta. Málaga-Almería, 283 Casabalcones bajo

29770 Torrox

4520 Construcción

**Provincia de Sevilla**

Ecija

Codiar

Pol. Ind. La Campiña parcela 83, 1

41400 Ecija

Tfo. 5902073

2220 Artes gráficas

Colchonsur

Cta. Palma del Río s/n

41400 Ecija

Tfo. 4835553 Fax 4835553

5170 Otro comercio al por mayor (fab. utensilios para hogar)

Elyman Ecija

Pol. Ind. La Campiña parcela 83, nave 2

41400 Ecija

Tfo. 4830337

4530 Instalación de edificios (electricidad)

Intecosa

Pol. El Barrero. C/ Forjadores, 14

41400 Ecija

Tfo. 5902059 Fax 5902048

3610 Fabricación de muebles

Dos Hermanas

Autovalme II

C/ Amancio Renes, 29

41700 Dos Hermanas

Tfo. 4720199 Fax 5667832

5020 Mant. y reparación de vehículos

Gráficas Feymi

Avd. de Andalucía, 175

41700 Dos Hermanas

Tfo. 5667410 Fax 5667410

2220 Artes gráficas

Gerena

Horno La Caballera

Pol. Ind. Piedra Caballera s/n

41860 Gerena

Tfo. 5783234

1580 Panadería

La Roda de Andalucía

Fábrica de Muebles La Rodense  
Pol. Ind. Santa Ana nave 1 Cta. Alameda km 1  
41590 La Roda de Andalucía  
Tfo. 4016566 Fax 4016566  
3610 Fabricación de muebles

Lebrija

Balliscal  
C/ Reyes Católicos, 7  
41740 Lebrija  
Tfo. 5975107 5973208  
0110 Producción agrícola

Talleres y recambios La Estación  
Avd. de la Estación s/n  
41740 Lebrija  
Tfo. 5975125 Fax 5975125  
5020 Mant. y reparación de vehículos

Los Corrales

Pefaja  
Avd. Andalucía s/n  
41657 Los Corrales  
2040 Fabricación de envases y embalajes de madera

Marchena

Inanza  
C/ Fuentes de Andalucía, 19  
41620 Marchena  
Tfo. 4844247  
7484 Otras act. emp (montajes frigoríficos)

Telecomar

C/ Sevilla, 61

41620 Marchena

Tfo. 4844553

7260 Otras actividades (montaje sis. comunicaciones)

Sevilla

Almacenes Carly

Palacios de Congresos. Apartaclub Este L 5

41020 Sevilla

5140 Comercio al por mayor de prod. de consumo (tejidos de hogar)

Domínguez Peluqueros

Conjunto Residencial Evangelista, 7 bajo

41010 Sevilla

Tfo. 4340428

9300 Act. diversas de servicios personales

Geslab

Alameda de Hércules, 32-33 1º

41002 Sevilla

Tfo. 4905510 Fax 4905254

7310 Inves. y desarrollo sobre cc. naturales (análisis agua)

Grupo Addu

Alameda de Hércules, 32-33 1º

41002 Sevilla

Tfo. 4904560 Fax 4904690

7420 Servicio técnico de arquitectura



Proinca

Alameda de Hércules, 32-33 1º

41002 Sevilla

Tfo. 4904072 Fax 4904640

7414 Consulta y asesoramiento sobre dirección (ingeniería de calidad)

Samtek

Alameda de Hércules, 32-33 1º

41002 Sevilla

Tfo. 4904640 Fax 4906155

7220 Consulta de aplicaciones informáticas

## ANEXO VIII: LISTADO DE COOPERATIVAS NO ENTREVISTADAS

### Provincia de Almería

#### Almería

Maxiservicios Almería

Cta. Sierra Alhamilla, 98

04007 Almería

7484 Otras actividades empresariales

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Tiendas de la Solidaridad

Avd. Pablo Iglesias, 18

04003 Almería

8530 Actividades de servicios sociales

Causa: Trasladaron el domicilio social a Córdoba

Altex

Avd. del Mediterráneo, 250 bl.C II 5º A

04006 Almería

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

#### Fondón

Camping Puente Colgante

Cta. de Benecid-Fondón

04460 Fondón

5520 Camping

Causa: Funciona temporalmente

Olula del Río

Pintalac

Pol. Ind. s/n

04860 Olula del Río

4540 Acabado de edificios

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Tíjola

Carpintería Metálica Virgen del Socorro

C/ Jorquera s/n

04880 Tíjola

2810 Fabricación de elementos metálicos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Vélez Rubio

Projex

C/ Cristo Rey, 10

04820 Vélez Rubio

4540 Acabado de edificios

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Cristocar

C/ Causi, 12

04820 Vélez Rubio

2010 Aserrado y cepillado de la madera

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Cádiz**Cádiz

Gama Gadir Artes Gráficas

C/ Héroes de Aviación Española, 5 4º D

11011 Cádiz

2220 Artes Gráficas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Marbloc

C/ Parlamento, 6

11008 Cádiz

2030 Fab. estructuras de madera

Causa: Ha desaparecido

Jérez de la Frontera

Afor Ibérica

Pol. Ind. El Portal C/ Sudáfrica NV.22

11408 Jerez de la Frontera

7412 Actividad de contabilidad

Causa: No quisieron contestar

Explotaciones turísticas Los Hurones

Avd. del Amontillado bl. 14 3º B

11404 Jerez

9270 Actividades recreativas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Limpiasur

Bda. Las Viñas bl. 21 1º A

11406 Jérez de la Frontera

7470 Activ. Ind. de Limpieza

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

S. Fernando

Papelería Sagitario  
C/ Calatrava, 2  
11100 S. Fernando  
5240 Otro comercio (papelería)  
Causa: No quisieron contestar

Madera, suministro y montaje (Masymo)  
Avd. Carlos III, 13 3º C  
11100 S. Fernando  
2030 Fab. de estructuras de madera  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Promocasa  
Cantabria, 1. Local comercial  
11100 S. Fernando  
7030 Actividades inmobiliarias  
Causa: No quisieron contestar

Creaciones eslesan  
Esplanada La Magdalena Edif. E.E.  
11100 S. Fernando  
2030 Fab. estructuras de madera  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Conil de la Frontera

Cereales Fraile  
Cta. Cádiz-Málaga km. 20,800  
11149 Conil de la Frontera  
5120 Comercio al por mayor de materias primas agrarias  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

El Canario

Cta. Cádiz-Málaga km. 20,800

11149 Conil de la Frontera

5540 Establecimiento de bebidas

Causa: Repetida. Igual dirección que Cereales Fraile

La Línea de la Concepción

Edica

C/ Pinzones, 23

11300 La Línea

5220 Comercio por menor de alimentos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Frutilínea

Prolongación Muñoz Molleda, 3

11300 La Línea

5130 Comercio al por mayor de productos alimenticios

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Puerto Real

Asidonenses

Pol. Ind. Tres Caminos nave 19

11510 Puerto Real

1580 Fabricación de productos alimenticios (pastelería)

Causa: No quisieron contestar

Rota

Pulibrillo

Camino de Santa Teresa s/n

11520 Rota

9000 Actividades de saneamiento público

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Sanlúcar de Barrameda

Señor Valcia

C/ Ruiz de Somvia, 6

11540 Sanlúcar de Barrameda

8042 Enseñanza para adultos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Córdoba**Córdoba

Alamacón

Cta. de Trasierra, 5

14011 Córdoba

5150 Comercio al por mayor de productos no agrarios (construcción)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Baena

Dicanor

Pol. Ind. Quiebrac. Parcela 63 nave 2

14850 Baena

2950 Fabricación de maquinaria (de perforar)

Causa: Ha desaparecido

Hinojosa

Hinotex

Romero de Torres s/n

14270 Hinosjosa del Duque

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Bélmez

Cotrafo

C/ S. Gregorio, 30

14240 Bélmez

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Benamejí

Sagrado Corazón de María

C/ Carrera, 63

14910 Benamejí

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

San Judas Tadeo

C/ Joaquín Rodrigo, 8

14910 Benamejí

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Lucena

Construcciones y decoraciones Biferguimont

C/ Antonio Escudero Jiménez, 37

14900 Lucena

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Ochavillo del Río

Esprocon

Cta. de la Ventilla s/n

14120 Ochavillo del Río

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.



Villaralto

Midelqueso

Cta. Villaralto-El Viso km. 0,500

14490 Villaralto

1550 Industria láctea

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Granada**

Granada

Herval Los Angeles

Avd. de Dílar, 103

18007 Granada

5530 Restaurante

Causa: No quisieron contestar

Profugan

Pasaje Ardales, 7 1º IV

18011 Granada

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Intelco

C/ Primavera, 20 bajo

18008 Granada

5270 Reparación (serv. técnico)

Causa: No es cooperativa. Es S.L.

Huétor Vega

Muebles ébano

Avd. de los Colorados, 46

18198 Huetor Vega

3610 Fabricación de muebles

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Ogíjares

Safema

C/ Enamorados, 7

18151 Ogíjares

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Alhama de Granada

Cotrafor

C/ Castillo, 14

18120 Alhama de Granada

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Villanueva Mesías

Albafont

C/ Buenos Aires s/n

18369 Villanueva Mesías

4530 Instalación de edificios (electricidad)

Causa: Dirección incorrecta. No aparece en guía telefónica

Loja

Construcciones Alcazaba

Cuesta Chamorras, 7

18300 Loja

4520 Construcción

Causa: No es cooperativa. Es C.B.

Motril

Jarimo

Ramblas de Capuchino, 34 4º B

18600 Motril

8010 Enseñanza (preescolar)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Distribuciones Hegaromar

Cta.de Almería, 22

18600 Motril

5170 Otro comercio al por mayor (bebidas)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Vélez de Benaudalla

El Jardín de Benaudalla

C/ Federico García Lorca s/n

18670 Velez de Benaudalla

5220 Comercio al por menor de alimentos (pestiños)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Baza

Distribuciones Baza

Cta. de Murcia s/n

18800 Baza

5130 Comercio al por mayor de productos alimenticios (cerveza)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Huelva**Huelva

Pulimentos Onuba

Pol. Polirosa nave 334

21007 Huelva

4540 Acabado de edificios (pulido de suelos)

Causa: Ha desaparecido

Loire

C/ Valverde del Camino, 9 4º B

21003 Huelva

5540 Establecimientos de bebidas (hostelería)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Hinojos

Agrahi

Bda. Las Marismas, A-3 1º C

21740 Hinojos

0110 Producción agrícola (fresa)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Rociana del Condado

Grupo Multicolor del Condado

C/ Cabrereros, 14

21720 Rociana del Condado

5170 Otro comercio al por mayor (venta pinturas)

Causa: No quiso contestar

Cartaya

Piscícola del Sur

C/ Ruiseñor, 16 2º dcha.

21450 Cartaya

0502 Acuicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Rompimar

C/ Candilejas, 4 El Rompido

21450 Cartaya

0502 Acuicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Escacena del Campo

Vavipan

Pol. Ind. de la Estación de Escace

21000 Escacena del Campo

1580 Fabricación de prod. alimenticios (panadería)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Moguer

Servicoim

C/ Descubridores, 19

21800 Moguer

7412 Actividades de contabilidad

Causa: No quiere contestar

Paterna del Campo

Cosin

C/ Manuel Gutiérrez Gascón, 2

21880 Paterna del Campo

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Villanueva

Los Borrero

C/ Santo, 5

21540 Villanueva de Castillejos

0110 Producción agrícola (fresa)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Jaén**

Jaén

Alucrist

C/ Doce Apóstoles s/n

23005 Jaén

2810 Fabric. de elementos metálicos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Andújar

Limpe

C/ Maestro Sapena, 36

23740 Andújar

8530 Act. servicios sociales (limpieza y ayuda a domicilio)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Copisad

C/ Historiador A. Terrones, 8 2º G

23740 Andújar

8530 Act. servicios sociales (ayuda a domicilio)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Bailén

Cerámica la Victoria

C/ Duque de Bailén, 20

23710 Bailén

2640 Fabric. de ladrillos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Linares

Invernaderos Guarromán

C/ Calderón, 5 bl. 2 4º C

23700 Linares

0110 Producción agrícola (verduras)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Porcuna

Montesur

C/ Cardenal Cisneros, 70 1º

23790 Porcuna

4530 Instalación de edificios (montajes eléctricos)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Torredonjimeno

Soundtrack

Pol. Ind. Mirabueno , calle Nicaragua Nave 7

23650 Torredonjimeno

5110 Intermediario del comercio (sonido e iluminación)

Causa: No es cooperativa

Pontones

Serfoca

C/ Aguarracín, 73 Coto Ríos - Santiago

23478 Pontones

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Guarromán

El Tamujoso

C/ García Lorca, 3 bajo

23210 Guarromán

0110 Producción agrícola (invernaderos)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Málaga**

Málaga

Autoescuela Alameda Principal

C/ Alameda Principal, 20 4º D

29005 Málaga

8042 Enseñanza para adultos

Causa: No es cooperativa. Es S.L.

Imprenta La Paloma

C/ Juan Porras, 6

29003 Málaga

2220 Artes gráficas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.



Ronda

Serv. Técnico de Mantenimiento y Venta KC

C/ Gines de los Ríos, 8 3º-3

29400 Ronda

7250 Mant/Reparación de máquinas de oficina e informática

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Pinturas Heredia Varandela

C/ Gines de los Ríos, 9

29400 Ronda

4540 Acabado de edificios (pinturas)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Carpintería Ebanistería Ronda Muebles

El Fuerte. Bl. 6 pta. 10 3º C

29400 Ronda

3610 Fabricación de muebles

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Suritama

Pol. Ind. El Fuerte parcelas A-4 y A-6

29400 Ronda

3610 Fabricación de muebles

Causa: No es cooperativa. Es S.L.

Textil Serranía

C/ Bulerías, 28

29400 Ronda

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Artemueble Badillo

C/ Montejas, 1

29400 Ronda

2051 Fabricación otros productos madera (muebles)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Antequera

Decobaño

Cuesta Zapateros, 21

29200 Antequera

5240 Otro comercio por menor (revestimientos de fachadas)

Causa: Ha desaparecido

Dori

C/ Alta, 99

29200 Antequera

1730 Acabado de textiles

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Gaucín

Las Fasanas

C/ Cerro, 7

29480 Gaucín

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Jubrique

Jusosca

C/ Estepona s/n

29492 Jubrique

0200 Selvicultura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

**Provincia de Sevilla**Sevilla

Aura Empresa de Trabajo Temporal  
C/ Pérez Galdós, 18  
41004 Sevilla  
7484 Otras actividades empresariales  
Causa: No quiso contestar

Cafe Bar Los Niños de Calonge  
Pol. Ind. Calonge parc. 20 nave 3  
41008 Sevilla  
5540 Establecimiento de bebidas  
Causa: Cerrada

Gesem  
C/ Corral del Agua, 6 1º B  
41008 Sevilla  
7412 Actividad de contabilidad  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Clínica Veterinaria Doctor Canalejo  
C/ Rico Cejudo, 14  
41005 Sevilla  
8520 Actividades veterinarias  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Copisur  
C/ Asencio y Toledo, 42 2º D  
41014 Sevilla  
7250 Mant/repación maq. oficina  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Impresur

Pol. Ind. El Pino parc. 16-B nave 2

41016 Sevilla

2220 Artes gráficas

Causa: Ha desaparecido.

Locytec

C/ Luis Montoto 107-113 edif. cristal 4º H

41007 Sevilla

7414 Consultoría y asesoramiento sobre Dirección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Molidos

Cta. Sevilla-Brenes km. 1

41009 Sevilla

2410 Fab. productos químicos (abono)

Causa: No quisieron contestar

Saneamientos La Otra Orilla

Nuc Residencial Santa Ana, 8 2º D

41010 Sevilla

5240 Otro comercio por menor (mat. construcción)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Socialilex Consulter Internacional

C/ Marqués de Paradas, 42 1º H

41001 Sevilla

7411 Actividades jurídicas

Causa: No quisieron contestar

Talleres Reveauto

Pol. Ind. Navisa C/C nave 37-B

41006 Sevilla

5020 Mant. y reparación de vehículos

Causa: No quisieron contestar

Unióncolor

Pol. Ind. Cta. Amarilla. Transporte 4

41007 Sevilla

3660 Otras ind. manufactureras (fab. carteles publicitarios)

Causa: Ha desaparecido.

Carmona

Acade

Paseo del Estatuto, 22 2º

41410 Carmona

8020 Enseñanza secundaria

Causa: No quisieron contestar

La Luisiana

Lofema

C/ Ecija, 16

41430 La Luisiana

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Alcalá del Río

Aldefilla

Avd. de la Paz bl. 1 pta. 4

41200 Alcalá del Río

0110 Producción agrícola (olivo-fresas)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Utrera

Utrera motor

C/ Juan XXIII, 8

41710 Utrera

5020 Mant. y reparación de vehículos

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Las Cabezas de S. Juan

Servicios y Montajes Castro y Maqueda

C/ Cervantes, 3

41730 Las Cabezas de S. Juan

7484 Otras act. emp (montajes de interiores)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Montellano

Monteobra

C/ Blas Infante, 63

41770 Montellano

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Promosan

C/ Blas Infante, 78

41770 Montellano

5530 Restaurante

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

El Coronil

Los tulipanes

C/ Primero de Mayo, 201

41760 El Coronil

5530 Restaurante

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Renacer Andaluz  
C/ Palomar, 124  
41760 El Coronil  
2640 Fab. ladrillo y tejas  
Causa: La fábrica está en construcción. La cooperativa no funciona

Dos Hermanas  
Ibéricos del Sur  
C/ Buenos Aires, 16  
41700 Dos Hermanas  
5220 Comercio al por menor alimentos (embutidos)  
Causa: Ha desaparecido

Manzonía  
C/ La Florida, 8 3º D  
41700 Dos Hermanas  
3610 Fabricación de muebles  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

S. Coop. And. de escayola y pintura Coespin  
C/ Extremadura, 16  
41700 Dos Hermanas  
4530 Instalaciones de edificios  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Safico  
C/ Jandula, 14  
41700 Dos Hermanas  
7412 Actividad de contabilidad  
Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Santiponce

Edinse

C/ Dolores Rubin de Celis, 3

41970 Santiponce

8010 Enseñanza primaria

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Badolatosa

Hermanos Carteya

C/ Veintiocho de Febrero, 16 A

41570 Badolatosa

4520 Construcción

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Ecija

Gráficas Bersabé

C/ Málaga, 19

41400 Ecija

2220 Artes gráficas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Sado Ecija

Sor Angela de la Cruz, 29

41400 Ecija

8530 Act. servicios sociales (cuidados asistenciales)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Gerena

Encaine

C/ Bernabé García Ceballos, s/n

41860 Gerena

5210 Comercio al por menor

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.



La Bomba

C/ García Lorca, 9

41860 Gerena

5540 Establecimiento bebidas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Casariche

Confecciones Casariche

C/ Los Lirios s/n

41580 Casariche

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

El Ronquillo

Confecciones El Ronquillo

Pza. de la Constitución, 22

41880 El Ronquillo

1820 Confección

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Aznalcóllar

Intel

C/ Hernán Cortes, 14

41870 Aznalcóllar

7484 Otras act. emp (inst. líneas telefónicas)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

S. José de la Rinconada

Limpiezas San José

C/ Almonazar, 130

41300 S. José de la Rinconada

7470 Act. ind. de limpieza

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Marchena

Coproman

C/ Pepita Jiménez, 23

41620 Marchena

2910 Fab. máquinas (manguitos flexibles agua)

Causa: Ha desaparecido

Etiquetas Rofri

C/ Huelva, 25

41620 Marchena

2120 Fab. artículos papel (etiquetas)

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Ortec

C/ García Gasco, 6

41620 Marchena

7420 Serv. técnico de arquitectura

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

Gines

Toberal

C/ Haza de la Era, 14

41960 Gines

5540 Establecimiento bebidas

Causa: Dirección errónea. No aparece en guía telefónica.

## ANEXO IX: CUESTIONARIO BIOGRAFICO

### **DATOS DE LA COOPERATIVA**

#### **A) Variables de la empresa:**

##### **A.1. Nombre de la cooperativa:**

##### **A.2. Localización**

Dirección postal:

Localidad:

Teléfono:

##### **A.3. Actividad:**

##### **A.4. Creación de la cooperativa**

De nueva creación \_\_\_\_\_

Reconversión de una empresa anterior \_\_\_\_\_

#### **B) Recursos Humanos de la cooperativa:**

##### **B.1. N° de socios iniciales cuando se fundó:**

B.1.1.Hombres: \_\_

B.1.2.Mujeres: \_\_

La Universidad de Granada está realizando un estudio sobre la creación de cooperativas en Andalucía. Para ello, se ha elaborado un cuestionario con el que pretendemos conocer mejor el funcionamiento de las cooperativas. Las respuestas que usted dé serán tratadas confidencialmente y sólo tendrán un uso científico. Por favor, conteste a estas preguntas sinceramente. GRACIAS.

### **DATOS PERSONALES**

1.- ¿ES SOCIO FUNDADOR DE LA COOPERATIVA?

1.1.No \_\_

1.2.Sí \_\_

CARGO: Presidente (1) Secretario (2) Gerente (3) Socio (4)

2.- ¿QUE EDAD TENIA AL ENTRAR EN LA COOPERATIVA?:

3.- LUGAR DE NACIMIENTO:

4.- SEXO: 1 Mujer \_\_ 2 Varón \_\_

5.- ESTADO CIVIL:

5.1.1.Soltero\_\_ 5.1.2.Casado\_\_ 5.1.3.Separado\_\_ 5.1.4.Viudo \_\_

5.2.Estudios de la pareja

5.2.1 Sin estudio \_\_

5.2.2. Primarios \_\_

5.2.3.Bachiller \_\_

5.2.4. F.P.\_\_

5.2.5.Universidad \_\_

5.2.6. Otros: \_\_\_\_\_

5.3.Profesión de su pareja:

5.4. Sector de actividad:

6.- DATOS FAMILIARES:

**6.1. Padre**

6.1.1. Estudios

6.1.1.1 Sin estudio \_\_\_

6.1.1.2. Primarios \_\_\_

6.1.1.3. Bachiller \_\_\_

6.1.1.4. F.P. \_\_\_

6.1.1.5. Universidad \_\_\_

6.1.1.6. Otros: \_\_\_\_\_

6.1.2. Profesión:

6.1.3. Sector de actividad:

**6.2. Madre**

6.2.1. Estudios

6.2.1.1. Sin estudio \_\_\_

6.2.1.2. Primarios \_\_\_

6.2.1.3. Bachiller \_\_\_

6.2.1.4. F.P. \_\_\_

6.2.1.5. Universidad \_\_\_

6.2.1.6. Otros: \_\_\_\_\_

6.2.2. Profesión:

6.2.3. Sector de actividad:

**6.3. Hermanos**

6.3.1.1. N° varones \_\_\_

6.3.1.2. N° mujeres \_\_\_

6.3.2. Edad del mayor (en años): \_\_\_\_\_

## 6.3.3. Estudios (indicar número)

- 6.3.3.1. Sin estudio \_\_\_      6.3.3.2. Primarios \_\_\_  
6.3.3.3. Bachiller \_\_\_      6.3.3.4. F.P. \_\_\_  
6.3.3.5. Universidad \_\_\_      6.3.3.6. Otros: \_\_\_\_\_

6.3.4. N° de hermanos/as trabajando: \_\_\_\_\_

## 7.- ¿TIENE HIJOS/AS?

7.1.1. Varón \_\_\_      7.1.2. Mujer \_\_\_

7.2. Edad del mayor (en años) \_\_\_\_\_

## 7.3. Estudios (indicar número)

- 7.3.1. Sin estudio \_\_\_      7.3.2. Primarios \_\_\_  
7.3.3. Bachiller \_\_\_      7.3.4. F.P. \_\_\_  
7.3.5. Universidad \_\_\_      7.3.6. Otros: \_\_\_\_\_

7.4. N° de hijos trabajando: \_\_\_\_\_

7.5. ¿Cuántos viven con ustedes? \_\_\_\_\_

## 8.- ¿QUE PERSONAS INGRESAN DINERO EN SU CASA?

- 8.1. Padre \_\_\_      8.2. Madre \_\_\_  
8.3. El encuestado \_\_\_      8.4. Su pareja \_\_\_  
8.5. Hermanos ¿Cuántos? \_\_\_\_\_  
8.6. Otros ¿Quiénes? \_\_\_\_\_

## 9.- ¿DÓNDE VIVIA CUANDO ENTRO EN LA COOPERATIVA?

10.- ¿QUE FORMACION TENIA CUANDO ENTRO EN LA COOPERATIVA? (Indicar último curso)

- 10.1. Sin estudios \_\_      10.2. Primarios \_\_  
10.3. Bachiller \_\_      10.4. F.P. \_\_  
10.5. Universidad \_\_      10.6. Otros: \_\_\_\_\_

11.- SITUACION LABORAL CUANDO ENTRO EN LA COOPERATIVA

- 11.1. Desempleado \_\_      11.2. Asalariado \_\_  
11.3. Empresario \_\_      11.4. Estudiante \_\_

12.- NOMBRE POR ORDEN LOS LUGARES EN LOS QUE HA TRABAJADO:

EMPRESA    LUGAR    CATEGORIA    DURACION    TIPO CONTRATO

13.- ¿ESTABA SATISFECHO EN SU ULTIMO TRABAJO? (1 a 5): \_\_\_\_

14.- ¿A QUE EDAD EMPEZO A TRABAJAR? \_\_\_\_\_ años

15.- ¿ALGUNA VEZ HA CREADO UNA EMPRESA?

15.1 No (Ir a pregunta 16): \_\_

15.2 Si En caso afirmativo rellenar: \_\_

15.2.1. ¿DONDE?

15.2.2. ¿QUE ACTIVIDAD TENIA LA EMPRESA?

15.2.3. ¿DURANTE CUANTOS AÑOS PERMANECIO?

16.- ¿TIENE ALGUN FAMILIAR QUE PERTENEZCA O HAYA PERTENECIDO A UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO?

16.1 No (Ir a pregunta 17): \_\_

16.2 Sí (En caso afirmativo rellenar el más cercano): \_\_

16.2.1. ¿QUIEN?

16.2.2. ¿DONDE?

16.2.3. ¿QUE ACTIVIDAD TIENE LA EMPRESA?



17.- ¿TIENE ALGUN FAMILIAR QUE SEA O HAYA SIDO EMPRESARIO?  
(incluido agricultores y artesanos)

17.1 No (Ir a pregunta 18): \_\_

17.2 Sí (En caso afirmativo rellenar el más cercano): \_\_

17.2.1. ¿QUIEN?

17.2.2. ¿DONDE?

17.2.3. ¿QUE ACTIVIDAD TIENE LA EMPRESA?

18.- BASÁNDOSE EN SU EXPERIENCIA, CITE POR ORDEN DE  
IMPORTANCIA LOS MOTIVOS POR LOS QUE LOS TRABAJADORES SE  
ASOCIAN EN COOPERATIVA?

18.1.

18.2.

18.3.

18.4.

18.5.

19.- AHORA CITE POR ORDEN DE IMPORTANCIA LOS MOTIVOS POR LOS QUE OTROS TRABAJADORES DE LA COMARCA NO SE ASOCIAN ENTRE ELLOS

19.1.

19.2.

19.3.

19.4.

19.5.

20.- ¿SU FAMILIA LE APOYO EN LA CONSTITUCION DE LA COOPERATIVA?

20.1 Me animaron \_\_\_

20.2 Me ayudaron económicamente \_\_\_

20.3 No me ayudaron pero no pusieron inconvenientes \_\_\_

20.4 Pusieron inconvenientes \_\_\_

21.- ENUMERE POR ORDEN DE IMPORTANCIA LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED CREO LA COOPERATIVA.

21.1 Para ganar más dinero \_\_

21.2 Por afinidad ideológica \_\_

21.3 Por desarrollo profesional \_\_

21.4 Para tener un puesto de trabajo \_\_

21.5 Por independencia económica y personal \_\_

21.6 Para aprovechar una oportunidad \_\_

21.7 Por el grupo de personas que la integrábamos \_\_

22.- ¿HUBO ALGUNA PERSONA O PERSONAS IMPORTANTES A LA HORA DE CONSTITUIR LA COOPERATIVA (indicar cargo o afinidad):

## ANEXO X: ESCALA I-E DE ROTTER (1966)

Este es un cuestionario para averiguar el sentido en el que algunos eventos importantes en nuestra sociedad afectan a diferentes personas. Cada ítem consta de un par de alternativas denominadas "a" y "b". Por favor, seleccione una (y sólo una) de cada par en la cual tenga mayor creencia del caso que le interese. Asegúrese de seleccionar aquella que actualmente cree ser más cierta que otras que usted piensa que debería elegir. Esta es una medida de creencias personales: obviamente, no hay respuestas buenas ni respuestas malas.

Por favor, responda estos ítems con atención, pero no emplee demasiado tiempo en cada uno de ellos. Asegúrese de encontrar una respuesta para cada elección.

Sus respuestas a los ítems serán recogidas en una hoja de respuesta aparte.

- 1.-
  - a) Los niños se meten en líos porque sus padres los castigan demasiado.
  - b) Hoy en día, el problema con la mayoría de los niños es que sus padres son demasiado blandos con ellos.
  
- 2.-
  - a) Muchas de las cosas desagradables en la vida de las personas son, en parte, debidas a la mala suerte.
  - b) Los infortunios de la gente son el resultado de los errores que comete.
  
- 3.-
  - a) Una de las principales razones de que haya guerras es que la gente no se toma con bastante interés la política.
  - b) Siempre habrá guerras, por mucho que la gente intente evitarlas.

- 4.-
  - a) A la larga, la gente logra el respeto que se merece en este mundo.
  - b) Por desgracia, los méritos de un individuo pasan a menudo desapercibidos, por mucho que se esfuerce.
  
- 5.-
  - a) La idea de que los profesores son injustos con los alumnos es una tontería.
  - b) La mayoría de los estudiantes no se dan cuenta del grado en que sus notas están influenciadas por hechos accidentales.
  
- 6.-
  - a) Sin apoyo suficiente, uno no puede ser un líder eficaz.
  - b) La gente capaz que no logra ser líder, es porque no ha aprovechado las oportunidades que ha tenido.
  
- 7.-
  - a) Hay gente a quienes, por mucho que lo intentes, no les caes bien.
  - b) La gente que no logra caer bien a los otros, es que no sabe cómo ganarse a los demás.
  
- 8.-
  - a) La herencia juega el principal papel en la determinación de la personalidad.
  - b) Las experiencias personales en la vida determinan el cómo somos.
  
- 9.-
  - a) He encontrado a menudo que lo que tiene que ocurrir, ocurre.
  - b) La confianza en el destino nunca ha tenido tanta fuerza sobre mi, como al tomar una decisión que lleva a un curso de acción definido.
  
- 10.-
  - a) En el caso del estudiante bien preparado, raras veces se da, si es que se da, lo del "examen injusto".
  - b) Muchas veces las preguntas de los exámenes tienden a estar tan poco relacionadas con el trabajo del curso, que el estudio es realmente inútil.

- 11.- a) Alcanzar el éxito es cuestión de trabajo duro; la suerte tiene poco, o nada que ver con ello.  
b) Conseguir un buen trabajo depende, principalmente, de estar en el lugar exacto en el momento preciso.
- 12.- a) El ciudadano medio puede influir en las decisiones del gobierno.  
b) Este mundo está dirigido por unos pocos que están en el poder, y no es mucho lo que el hombre corriente puede hacer en este tema.
- 13.- a) Cuando hago planes estoy casi seguro de que podré ponerlos en marcha.  
b) No siempre es sensato hacer planes a demasiado largo plazo, porque muchas cosas se vuelven, de algún modo, una cuestión de buena o mala suerte.
- 14.- a) Hay ciertas personas que no son precisamente buenas.  
b) Hay algo bueno en cada uno.
- 15.- a) En mi caso, conseguir lo que quiero tiene poco o nada que ver con la suerte.  
b) Muchas veces daría lo mismo decidir lo que hay que hacer, tirando una moneda al aire.
- 16.- a) Quien logra ser el jefe depende, a menudo, de quien fue lo bastante afortunado de estar el primero en el lugar exacto.  
b) El conseguir que la gente haga lo que debe, depende de la propia habilidad y capacidad; la suerte tiene poco o nada que ver en ello.
- 17.- a) En lo que se refiere a los asuntos mundiales, la mayoría de nosotros somos víctimas de fuerzas que no podemos comprender, ni controlar.  
b) Tomando parte activa en los asuntos políticos y sociales, la gente puede controlar los asuntos mundiales.

- 18.- a) La mayoría de las personas no se dan cuenta del grado en que sus vidas están controladas por sucesos o hechos accidentales.  
b) Realmente, no existe la "suerte".
- 19.- a) Uno debería estar siempre dispuesto a admitir sus errores.  
b) Habitualmente, es mejor ocultar los propios errores.
- 20.- a) Es difícil saber si, realmente, le gustas o no a una persona.  
b) La cantidad de amigos que tengas, dependerá de lo simpático que seas.
- 21.- a) A la larga, las cosas malas que nos suceden, se compensan con las buenas.  
b) La mayoría de las desgracias son el resultado de falta de capacidad, ignorancia, pereza, o de las tres cosas a la vez.
- 22.- a) Si se hace el esfuerzo suficiente podemos hacer que la Administración funcione bien.  
b) Es difícil para la mayoría de la gente tener un gran control sobre las cosas que hacen los políticos en sus cargos.
- 23.- a) Algunas veces no puedo entender cómo los profesores determinan las calificaciones que dan.  
b) Hay una relación estrecha y directa entre lo que estudio y las calificaciones que obtengo.
- 24.- a) Un buen líder cuenta con que la gente decida por sí misma lo que debería hacer.  
b) Un buen líder aclara a cada uno cuál es su cometido.

- 25.- a) Muchas veces pienso que tengo poca influencia sobre las cosas que me suceden.  
b) No me puedo creer que el azar o la suerte juegan un papel importante en mi vida.
- 26.- a) Si una persona se encuentra sola es porque no intenta ser amistosa con los demás.  
b) No tiene mucho sentido esforzarse demasiado en agradar a la gente, si les caes bien, les caes bien, y si no, nada.
- 27.- a) Se hace demasiado énfasis en actividades atléticas durante el bachiller.  
b) El deporte en equipo es una buena vía para formar carácter.
- 28.- a) Lo que me sucede es el resultado de mis propias acciones.  
b) Algunas veces siento que no tengo bastante control sobre el rumbo que está tomando mi vida.
- 29.- a) La mayoría de las veces no puedo comprender por qué los políticos se comportan de la forma en que lo hacen.  
b) A la larga, todos somos responsables del mal gobierno, tanto en el ámbito local como nacional.



## ANEXO XI: LAMQ (Lynn, 1969)

Ahora le presentamos varias frases sobre opiniones sobre el trabajo, a las cuáles deberá contestar SI está de acuerdo con ella o por el contrario NO lo está. Debe estar seguro al contestar cada pregunta y decidir una sola de las respuestas, aunque le sea difícil tomar una decisión.

Rodee con un círculo la palabra SÍ o NO de cada pregunta, según la respuesta elegida.

1.- ¿Puede relajarse fácilmente de manera completa cuando está de vacaciones?

SI NO

2.- ¿Le fastidia cuando las personas no son puntuales a las citas?

SI NO

3.- ¿Le disgusta el derroche?

SI NO

4.- ¿Le es fácil olvidar cosas sobre su trabajo fuera del horario laboral?

SI NO

5.- ¿Prefiere trabajar con un socio simpático pero incompetente, mejor que otro de carácter difícil pero altamente competente?

SI NO

6.- ¿Le disgusta la ineficacia?

SI NO

7.- ¿Ha trabajado siempre duro para ser el mejor entre sus propios compañeros?

SI NO

## ANEXO XII: CUESTIONARIO DE VALORES ROKEACH

Debajo encontrará una lista de valores, ideas, principios, etc. que la gente considera importantes a la hora de ir por la vida, de guiar su comportamiento.

Lea primero todos los valores y después ordénelos en función de la importancia que cada valor tenga para usted.

UNA VIDA CONFORTABLE	___
UNA VIDA EXCITANTE	___
AUTO-REALIZACION	___
UN MUNDO EN PAZ	___
UN MUNDO DE BELLEZA	___
IGUALDAD	___
PROTECCION FAMILIAR	___
LIBERTAD	___
SALUD	___
PAZ INTERIOR	___
AMOR	___
DEFENSA NACIONAL	___
PLACER	___
SALVACION	___
AUTO-RESPECTO	___
RECONOCIMIENTO SOCIAL	___
AMISTAD VERDADERA	___
SABIDURIA	___

Debajo encontrará otra lista de valores, ideas, principios, etc. que la gente considera importantes a la hora de ir por la vida, de guiar su comportamiento.

Lea primero todos los valores y después ordénelos en función de la importancia que cada valor tenga para usted.

- AMBICIOSO \_\_\_\_\_
- TOLERANTE \_\_\_\_\_
- CAPAZ \_\_\_\_\_
- CLARO \_\_\_\_\_
- VALIENTE \_\_\_\_\_
- PERDON \_\_\_\_\_
- AYUDA \_\_\_\_\_
- HONESTO \_\_\_\_\_
- IMAGINATIVO \_\_\_\_\_
- INDEPENDIENTE \_\_\_\_\_
- INTELECTUAL \_\_\_\_\_
- LOGICO \_\_\_\_\_
- CARIÑOSO \_\_\_\_\_
- LEAL \_\_\_\_\_
- OBEDIENTE \_\_\_\_\_
- CORTES \_\_\_\_\_
- RESPONSABLE \_\_\_\_\_
- AUTOCONTROL \_\_\_\_\_

## **BIBLIOGRAFIA**

## BIBLIOGRAFIA

AHMED, S.U. (1985). nAch, risk taking, propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6: 781-782.

ALBA, A. (1994). Self-employment in the midst of unemployment: the case of Spain and the United States. *Applied Economics*, 26: 189-204.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1990). *Principios del cooperativismo*. Bogotá: Fondo Editorial CIEC.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995). Los Principios Cooperativos del Siglo XXI. *Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 19: 37-41.

ARANZADI, D. (1976). *Cooperativismo industrial como sistema, empresa y experiencia*. Bilbao. Ed. Universidad de Deusto.

ARANZADI, D. (1992). *El arte de ser empresario hoy*. Bilbao. Ed. Universidad de Deusto.

ARGYLE, M. (1991). *Cooperation: the basis of sociability*. London. Routledge.

ATKINSON, J.W. (1957). Motivational Determinants of Risk Taking Behavior. *Psychological Review*, 64(6): 359-372.

BALLESTERO, E. (1983). *Teoría económica de las cooperativas*. Madrid: Alianza Universidad.

BAREA, J. y MONZON, J.L. (1992). *Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

BAREA, J. y MONZON, J.L. (1996). *Informe sobre la situación de las cooperativas y las sociedades laborales en España*. Valencia: CIRIEC-España.

BEGLEY, T.M. y BOYD, D.P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller business. *Journal of Business Venturing*, 2: 79-93.

BOWEN, D.D. y HISRICH, R.D. (1986). The female entrepreneur: A career development perspective. *Academy of Management Review*, 11: 393-407.

BRADLEY, K y GELB, A. (1985). *Cooperativas en marcha*. Barcelona: Ariel Sociología.

BROCKHAUS, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23: 509-520.

BROCKHAUS, R. H. (1982). The psychology of the entrepreneur. En C. A. Kent, D. L. Sexton y K. H. Vespers (Eds.) *Encyclopaedia of entrepreneurship*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.

BUCHANAN, B. (1974). Building Organizational Commitment. The Socialization in Managers of Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.

BUTLER, J.B. y HERRING, C. (1991). Ethnicity and entrepreneurship in America: Toward an Explanation of Racial and Ethnic Group Variations in Self-Employment. *Sociological Perspectives*, 34(1): 79-94.

CABALLER, V, JULIA, J.F. y SEGURA, B. (1987). *Las cooperativas agrarias valencianas*. Valencia. Generalitat Valenciana.

CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACION DE BARCELONA (1989). *L'emprendor i la nova empresa*. Barcelona: Cambra Oficial de Comerc, Industria i Navegació de Barcelona.

CARR, D. (1996). Two paths to self-employment. *Work and occupations*, 23(1): 26-53.

CEDEFOP (1992). *Creación de empresas: políticas de apoyo y papel de la formación*. Luxemburgo. CEDEFOP Documento.

CELADA, R. (1989). *Aproximació a l'atlas cooperatiu de Catalunya fins 1936*. Barcelona. Generalitat de Catalunya.

CLARKE, T. (1984). Alternative Modes of Co-operative Production. *Economic and Industrial Democracy*, 5: 97-129.

COLE, G.D.H. (1964). *Historia del pensamiento socialista*. Méjico: Fondo de Cultura Económica.

COLLINS, O.F. y MOORE, D.G. (1964). *Entreprising Man*. MSU Business Studies.

COURVOISIER, S. (1991). La Economía Social en Italia. *Revista de Debate sobre Ecomomía Pública, Social y Cooperativa*, 10: 191-204.

CUMMINGS, L.L.; BARNETT, D. L.; STEVENS, O. J. y VECIANA, J. M. (1972). Riesgo, determinación, espíritu conciliador y confianza. *Alta Dirección*, marzo-abril: 13-25.



CHAVES, R. (1993). El interés individual como postulado motivacional en la teoría de la cooperación: una referencia a la escuela de Munster y a la moderna teoría de los juegos. En *Actas del XIX Congreso Internacional del CIRIEC*.

CHAY, Y.W. (1993). Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66: 285-302.

CHOMEL, A. (1990). *Observaciones sobre la evolución de la práctica y de las normas en los movimientos cooperativos en Francia 1978/1900*. Actas del XVIII Congreso Internacional del CIRIEC. Yugoslavia.

CHULVI, B. (1995). El cambio de una representación social: el caso de las cooperativas. En M.T.Vega y M.C.Taberero (Eds) *Psicología social de la educación y de la cultura, ocio, deporte y turismo*. Salamanca: Eudema.

DABORMIDA, R. (1989). Il Diritto Cooperativo Comparato nella Comunità Economica Europea. *Anuario de Estudios Cooperativos*, 1989: 69-128.

DEFOURNY, J. (1987). *De la cooperation a l'economie sociale*. Comunicación presentada al "II Congreso Mundial Vasco". Bilbao: Universidad de Deusto.

DEFOURNY, J. (1989). La economía social en Valonia. Fuentes de identificación de un tercer gran sector. *Cuadernos de Trabajo*, 12.

DEFOURNY, J., BONIVER, V. y RICHELOT, C. (1990). *Exposicão sumária do sector da economia social na comunidade europeia*. Acta presentada en la III Conferência Europeia de Economia Social. Lisboa, Portugal.

DELICADO, FERNANDEZ y BELLMONT (1991). *Cultura Organizacional Cooperativa en el País Valenciano*. Valencia: IPFC.

EUROSTAT (1993). *Profil statistique des organizations coopératives, mutualistes et associatives de la Communauté Européene*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones del UE.

FAGENSON, E. A. (1993). Personal value systems of men and women entrepreneurs versus managers. *Journal of Business Venturing*, 8: 409-430.

FEATHER, N. T. y NEWTON, J. W. (1982). Values, expectations and the prediction of social action: an expectancy valence analysis. *Motivation and Emotion*, 6: 217-244.

FERNALD, L.W. y SOLOMON, G.T. (1987). Value profiles of Male and Female Entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3): 234-247.

FERNANDEZ, G. (1979). Cooperativismo y eficacia. *Rev. Economía, junio 1979*: 1-5.

FINNEMAN, F. (1977). The achievement motive construct and its measurement: where are we now? *British Journal of Psychology*, 68: 1-22.

FONDO FORMACION (1992). *Las necesidades de formación en las cooperativas en Andalucía*. Trabajo sin publicar.

FUNDESCOOP (1992). *Estudio de medidas de formación y fomento del trabajo autónomo en las Comunidades Europeas*. Madrid: Unión Europea.

GARCIA, R. (1981). Las cooperativas industriales en la España decimonona. *Economía Industrial*, 215: 66-86.

GARCIA-GUTIERREZ, C. (1991). La economía social o la economía de las empresas de participación. *En Memoria de Maria Angeles Gil Luezas*. Madrid: Alfa Centauro.

GARRIDO, E y MONTOLIO, J. M. (1988). Constitución Española y Economía Social. *Jornadas de estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GATEWOOD, E. J.; SHAVER, K. G. y GARTNER, W. B. (1995). A longitudinal study of cognitive factors influencing start-up behaviors and success at venture creation. *Journal of Business Venturing*, 10: 371-391.

GENERALITAT DE CATALUNYA (1986). *El cooperativisme de treball associat a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

GENESCA, E. y VECIANA, J.M. (1984). Actitudes hacia la creación de empresas. *Información Comercial Española*, 611: 147-155.

GIL, E.(1988). Las nuevas empresas en Barcelona. *Revista de Economía Social y de la Empresa*, 7: 74-80.

GONZALEZ, J.J. y RODRIGUEZ, J.C. (1987). *La economía social en Castilla y León*. Valladolid: Junta de Castilla y León.

GORDON, L.V. (1975). *The Measurement of Interpersonal Values*. Chicago: Science Research Associates.

GORMAN, P. Et al. (1980). Generalising American locus of control norms to Australian population: A warning. *Australian Psychologist*, 15: 125-127.

GUILLEN, M. A. (1989). *Aspectos sociales de las cooperativas*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

HESELBACH, W. (1978). *Las empresas de la economía de interés general*. Mexico: Siglo XXI

HINES, G. H. (1973). The persistence of Greek achievement motivation across time and culture. *International Journal Psychology*, 22: 451-452.

HISRICH, R. D. (1990). Entrepreneurship/Intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2): 209-222.

HISRICH, R. D. y BRUSH, C.G. (1984). The woman entrepreneur: Management, skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22: 30-37.

HOLT, D. H. (1997). A comparative study of values among Chinese and U. S. Entrepreneurs: pragmatic convergence between contrasting cultures. *Journal of Business Venturing*, 12: 483-505.

HORNADAY, J. A. y ABOUD, J (1981). Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24: 141-153.

INGLEHART, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI-Centro de Investigaciones Sociológicas.

JACOBOWITZ, A. y VIDLER, D.C. (1982). Characteristics of entrepreneurs: Implications for vocational guidance. *Vocational Guidance Quarterly*, 30: 252-257.

JACKSON, J.E. y RODKEY, G.R. (1994). The attitudinal climate for entrepreneurial activity. *Public Opinion Quarterly*, 58: 358-380.

JIMENEZ, F.L. (1990). *El movimiento cooperativo colombiano e iberoamericano*. Medellín: Fundación Educativa de las Cooperativas de Caficultores de Antioquia.

JOHNSON, B.R. (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*.

JOVER, D. (1990). *La formación ocupacional para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid: Editorial Popular.

JUNTA DE ANDALUCIA (1997). *Censo de sociedades cooperativas y sociedades anónimas laborales de Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.

KALLEBERG, A.L. y LEICHT, K.T. (1991). Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success. *Academy of Management Journal*, 34(1): 136-161.

KAO, J. (1989). *Entrepreneurship, creativity and organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall International.

KEEBLE, D. y WEVER, E. (1986). *New Firms and Regional Development in Europe*. Croom Hell.

KENDALL, J.; KNAPP, M.; PATON, R. y THOMAS, A. (1992). La economía social en el Reino Unido. En J.L.Monzón y J.Defourny (Ed.), "Economía Social". Valencia: CIRIEC-España.

KETS DE VRIES, M. (1989). Can You Survive an Entrepreneur? En John Kao "Entrepreneurship, creativity and organization". Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall International.

KETS DE VRIES, M. (1996). The anatomy of the entrepreneur: clinical observations. *Human Relations*, 49(7): 853-883.

KNIGHT, F.H. (1947). *Riesgo, incertidumbre y beneficio*. Madrid: Aguilar.

KOGAN, N. y WALLACH, M. A. (1967): The risk-shift phenomenon in small decision groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 3: 75-84.

LAFUENTE, A.; SALAS, V. y PEREZ, R. (1985). Tipos de empresario y de empresa. El caso de las nuevas empresas españolas. *Economía Industrial*, 256: 85-151.

LAFUENTE, A. (1986). Creación de empresas y desarrollo regional. *Economía Industrial*, 251: 27-36.

LAGAN-FOX, J. y ROTH, S. (1995). Achievement motivation and female entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 209-218.

LASERRE, G. (1972). *El cooperativismo*. Barcelona: Oikos-Tau.

LISELOTTE y UNGERS, O. M. (1978). *Comunas en el Nuevo Mundo: 1740-1971*. Barcelona: Editorial Gustavo Gili. Colección Punto y Línea.

LORENDAHL, B. (1996). New Cooperatives and Local Development: A Study of Six Cases in Jämtland, Sweden. *Journal of Rural Studies*, 12(2): 143-150.

LORENZO, J. J. y HERNANDEZ, B. (1986). Análisis de valores humanos y su organización según la escala de Rokeach. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 41(3): 539-553.

LUCAS, A. (1993). El papel de los valores en algunas experiencias de democracia industrial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, julio-septiembre: 185-188.

LUCAS, A. (1994). La experiencia de las cooperativas de trabajo en España. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, enero-marzo: 119-127.

LYNN, R. (1969). An achievement motivation questionnaire. *British Journal of Psychology*, 60: 529-534.

MAINTZ, R., HOLM, K y HÜBNER, P. (1988). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Alianza.

MAQUEDA, F.J. (1991). Cómo crear y desarrollar una empresa. *Revista de la Economía Social y de la Empresa*, 12: 105-122.

MANOA, J-Y, RAULT, D. y VIENNEY, C. (1992). Las instituciones de la Economía Social en Francia. Rasgos de identificación y datos estadísticos. En J.L.Monzón y J.Defourny (Ed.), *Economía Social*. Valencia: CIRIEC-España.

MARKAIDE, A. (1990). La gestión de Recursos Humanos en las cooperativas. En P. Trouve y otros (Ed.) *Nuevas tendencias de Gestión de Recursos Humanos*. Bilbao: Universidad de Deusto.

MASLENNIKOV, V.P. (1990). *The Cooperative Movement in Asia and Africa. Problems and Prospects*. Moscow: Progress Publishers.

McBEAR, C. (1986). *Entrepreneurship and Small Enterprise Development*. United States Agency for International Development.

McCLELLAND, D. C.; ATKINSON, J. W. ; CLARK, R. A. y LOWELL, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Applenton.

McCLELLAND, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

McCLELLAND, D. C. (1965). N Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1: 389-392.

McCLELLAND, D. C. (1987). Characteristics of Successful Entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3): 219-223.

McCLELLAND, D. C. y BURNHAM, D .H. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Deusto Business Review*, march-april: 100-110.

McGINNIES, E. (1974). Sex and cultural differences in perceived locus of control among studies in five countries. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42: 451-455.

MEAD, M. (1937). *Cooperation and competition among primitive people*. New York: Mc Graw-Hill.

MEDINA, U.; RODRIGUEZ, T. y FUENTES, M. L. (1996). Agencias de Desarrollo Local. El caso de Canarias. *Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 24: 42-61.

MICHELSEN, J. (1990). La economía social en Dinamarca. *Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 8: 85-95.

MICHELSEN, J. (1992). El mercado, el estado del bienestar y el sector de la economía social. El caso de Dinamarca. En J.L.Monzón y J.Defourny (Ed.) *Economía Social*. Valencia: CIRIEC-España.

MILER, G.A. (1965). The magical number seven, plus-or-minus two: some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*, 63: 81-97.

MINER, J.B. (1986). *Scoring guide for the Miner Sentence Completion Scale Form-T*. Buffalo, NY: Organizational Measurement System Press.

MINER, J.B.; SMITH, N. R. y BRACKER, J. S. (1989). Role of Entrepreneurial Task Motivation in the Growth of Technologically Innovative Firms. *Journal of Applied Psychology*, 74(4): 554-560.

MLADENATZ, G. (1970). *Historia de las doctrinas cooperativas*. Buenos Aires: Intercoop.



MOLINER, M. (1988). *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.

MONZON, J. L. (1989). *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MORALES, A.C. (1990). Una alternativa a la creación de empleo: el cooperativismo de trabajo asociado en Europa. *Boletín de Estudios y Documentación*, 3º trimestre: 31-39.

MORALES, A.C. (1992). Algunas reflexiones sobre las cooperativas de trabajo asociado en el ámbito rural. *Estudios Regionales*, 33: 221-225.

MORALES, A.C. (1996). *Ineficiencias del mercado y eficacia de las cooperativas*. Valencia: CIRIEC.

MOSCAD, C. y ARAGONES, J. (1990). La problemática del modelo de organización de la Empresa Cooperativa de Trabajo Asociado. *Fuca-Boletín mensual de información sobre el cooperativismo andaluz*, 5: 29-39.

MUKHERJEE, B.N. (1974). Towards a conceptualization of the achievement value construct. En S.K. Roy y A.S. Menono (eds.) *Motivation and Organizational Effectiveness*. New Delhi: Shree Ram Centre of Industrial Relations.

NISBETT, R. E. (1974). Cooperación. En D.L. Sills (Ed.) *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales vol. 3*. Madrid: Aguilar.

O'DONOHUE, W. T.; HANLEY, G. L. Y KRASNER, L. (1984). Toward the Explication of the Value Contexts of the Community Psychologies. *Journal of Community Psychology*, 12: 199-205.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (1996). Declaración de la ONU. El papel de las cooperativas a la luz de las nuevas tendencias económicas y sociales. *CIDEC*, 22: 94-102.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1988). *International Directory of Co-operative Organisations*. Ginebra: OIT

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1990). *Informe de la 77 Conferencia Internacional del Trabajo*. Madrid: OIT.

PANDEY, J. y TAWARY, N. B. (1979). Locus of control and achievement values of entrepreneurs. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 107-111.

PAZ, N. (1985). *La figura del gerente de cooperativas en la legislación española*. Zaragoza: Ayuntamiento de Zaragoza.

PEREZ, A. M. (1984). Dimensionalidad del constructo "locus of control". *Revista de Psicología General y Aplicada*, 39(3): 471-488.

PEREZ, C.; PADILLA, J. L.; GONZALEZ, A. y ROJAS, A. J. (1996). El uso de las técnicas de escalamiento para la definición y medida del continuo psicosocial individualismo-colectivismo. *Boletín de Psicología*, 52: 7-23.

PETROF, J. V. (1980). Entrepreneurial Profile: A Discriminant Analysis. *Journal of Small Business Management*, 18(4)

PINO, J. del (1974). *Cooperativismo en Málaga. Estudio socioeconómico*. Málaga: Excma. Diputación de Málaga.

POZA, J. de la (1995). *Determinación de una medida eficaz del liderazgo participativo*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (1992). *Real Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: RAE 20º ed.

REVENTOS, J. (1960). *El movimiento cooperativo en España*. Barcelona: Ed. Ariel.

REYNA, S. (1986). Tratamiento del cooperativismo en las instituciones de la CEE. *Anuario de Estudios Cooperativos*, 1986: 13-18.

ROBINSON, P. B. y SEXTON, E. A. (1994). The effect of education and experience on self-employment success. *Journal of Business Venturing*, 9: 141-156.

ROCK, C. y KLINEDINST, M. (1992). El sector de la economía social en Estados Unidos. En J.L.Monzón y J.Defourny (Ed.), *Economía Social*. Valencia: CIRIEC-España.

RODRIGUEZ, A. (1985). El cooperativismo: una alternativa a un mundo en crisis. En J.F. Morales et al. (Ed.) *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: DDB.

RODRIGUEZ, A. (1988). Estudio sobre clima organizacional en una cooperativa tipo. *Actas del I Congreso Nacional de Psicología Social*. Granada.

ROJO, E. y VIDAL, I. (1994). Mercado de trabajo y política de fomento del empleo autónomo en los países miembros de la UE. *Información Comercial Española*, 729: 61-71.

ROKEACH, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

ROKEACH, M. (1979). *Understanding human values*. New York: Free Press.

ROMERO, A. (1997). *Participación de los trabajadores en el cooperativismo de trabajo asociado de Andalucía*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada.

ROTTER, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(609): 1-28.

ROTTER, J. B. (1971). External Control and Internal Control. *Psychology Today*, June: 37-59.

RUIGOMEZ, C. (1986): Respeto a una tradición precooperativa del mundo andino en la América española. *Anuario de Estudios Cooperativos*, 1986: 179-192.

SALAZAR, J. (1987). Cooperativas operarias de produção em Portugal. *Anuario de Estudios Cooperativos*, 1987: 103-117.

SANCHIS, J. R. y REDONDO, A. (1997). Actitudes hacia la creación de empresas: estudio empírico aplicado a la diplomatura de Relaciones Laborales de la Universitat de València. *CIRIEC. Revista de Debate sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 27: 157-181.

SANTOS, M. (1997). *Los economistas y la empresa. Empresa y empresario en la historia del pensamiento económico*. Madrid: Alianza Economía.

SAXENA, S. K. (1993). Leadership in Co-operatives: some observations. *Coop Dialogue*, vol. 1 y 2: 22-27.

SCHERER, R. F.; BRODZINSKI, J. D. y WIEBE, F. A. (1991). Assessing perception of career role-model performance: the self-employed parent. *Perceptual and Motor Skills*, 72: 555-560.

SCHUMPETER, J. A. (1978). *Teoría del desenvolvimiento económico*. [1911]. Mexico: Fondo de Cultura Económica.

SCHWARTZ, S. H. y BILSKY, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3): 550-562.

SHAPERO, A. y SOKOL, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. En C. A. Kent, D. L. Sexton y K. H. Vespers (Eds.) *Encyclopaedia of entrepreneurship* (pp 72-90). Englewood, NJ: Prentice-Hall.

SHAVER, K. G. y SCOTT, L. R. (1991). Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16: 23-45.

SOMBART, W. (1977). *El burgués*. Madrid: Alianza.

SPENCE, J. T. (1983). *ACHIEVEMENT AND ACHIEVEMENT MOTIVES*. San Francisco: W.H.Freeman and Company.

STEVENSON, H. H. (1989). A Perspective on Entrepreneurship. En John Kao "*Entrepreneurship, creativity and organization*". Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall International Editions.

SUSO, J. M. (1987). Algunas notas sobre la armonización del Derecho de Sociedades Cooperativas en la Comunidad Económica Europea. *Actas del II Congreso Mundial Vasco*. Bilbao.

SUTHERLAND, E. y VEROFF, J. (1985). Achievement motivation and sex roles. En Virginia E. O'Leary, Rhoda K. Unger y Barbara S. Wallston (Eds.) "*Women, gender and social psychology*". New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

TAYLOR, M. P. (1996). Earnings, independence or unemployment: why become self-employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2): 253-266.

THOMPSON, B.; LEVITOV, J. .E. y MIEDERHOFF, P. A. (1982). Validity of the Rokeach Value Survey. *Educational and Psychological Measurement*, 42(3): 899-905.

TENA, J. (1980). *La pequeña y mediana empresa: creación, desarrollo y problemática*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.

URIARTE, K. (1993). *Gestión humana a medida de las cooperativas de trabajo asociado*. Vitoria: Gobierno Vasco

VARA, M. J. (1985). *Análisis de las cooperativas de trabajo asociado en Madrid*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

VARA, M. J. (1989). Factores de fracaso de las empresas cooperativas. *Fuca-Boletín mensual de información sobre el cooperativismo andaluz*, 5: 15-22.

VENKATAPATHY, R. (1984). Locus of control among entrepreneurs: a review. *Psychological Studies*, 29(1): 97-100.

VIDAL, I. (1987). *Crisis económica y transformaciones en el mercado de trabajo. El asociacionismo de trabajo en Cataluña*. Barcelona: Prat de la Riba.

VIENNEY, G. (1983). Concepts et Champs de l'economie sociale. *Revue des études coopératives*, 9: 50-68.

VILERT, A. (1989). *La autogestión cooperativa hoy*. Barcelona: Fundació Ventosa i Roig.

WAINER, H. A. y RUBIN, I. M. (1977). Motivación del empresario-gerente en la investigación y el desarrollo: determinantes del éxito de la compañía. *En D. A. Kolb, I. M. Rubin y J. M. McIntyre "Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos"*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamérica.

WHYTE, W. F. y WHYTE, K. K. (1989). *Mondragón: más que una utopía*. San Sebastián: Editorial Txertoa.

WINSLOW, E.K. y SOLOMON, G.T. (1989). Further Development of a Descriptive Profile of Entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 23(3): 149-161