

Aspectos informales en el cumplimiento de los principios doctrinarios de las cooperativas

¹Ana Laura Bojórquez Carrillo

*Idalia Amparo De los Santos Briones**

*Lilia Carolina Avilés Heredia***

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar y determinar la correlación que existe entre las limitaciones informales de las cooperativas de producción pesquera (rutinas e incentivos institucionales) en el cumplimiento de sus principios doctrinarios. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, transversal y correlacional. Las técnicas de investigación fueron: construcción de índices asociados, estadística descriptiva y análisis de correlación. Se plantearon 2 hipótesis. Los resultados demostraron que, con respecto a la H1, las limitaciones informales de las rutinas sí tienen una correlación moderada con el nivel de cumplimiento de las normas formales. Con relación a los resultados de la H2, se confirmó que las limitaciones informales de los incentivos tienen una mínima correlación con el cumplimiento de las normas formales. Por lo anterior, se concluye que son las rutinas y no los incentivos los factores que más inciden en el cumplimiento de los principios doctrinarios de las sociedades cooperativas.

Palabras clave: desarrollo local, cooperativas, normas formales, limitaciones informales, institucionalismo.

Abstract

The main purpose of this research is to analyze and determine the correlation between the informal limitations of fishing production cooperatives (institutional routines and incentives) in the compliance with their doctrinal principles. This study has a non-experimental, transversal and correlational quantitative approach. The research techniques were: construction of associated indexes, descriptive statistics and correlation analysis. Two hypotheses were established. The results showed that, with respect to H1, the informal limitations of routines do have a moderate correlation with the level of compliance with formal norms. Regarding with H2 results, it was confirmed that the informal limitations of incentives have a minimal correlation with compliance with formal norms. Therefore, it is concluded that the routines, and not the incentives, are the factors that most affect compliance with the doctrinal principles of cooperative societies.

Keywords: local development, cooperatives, formal norms, informal limitations, institutionalism.

¹ **Universidad Autónoma de Yucatán- Facultad de Contaduría y Administración

Introducción

Las cooperativas poseen un papel esencial en la economía de un país, ya que, por medio de éstas se pueden generar empleos, proveer alimentos, incentivar el comercio de una población local, fomentar la democracia, así como la inserción social de los socios de la cooperativa en la comunidad en la cual se desarrollan.

Una cooperativa, es una “asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática” (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 2).

Según la Alianza Cooperativa Internacional (2015), las cooperativas son intrínsecamente una forma de empresa sostenible y participativa. Ponen el énfasis en la seguridad del empleo y en la mejora de las condiciones de trabajo, pagan salarios competitivos, promueven ingresos adicionales mediante la participación en las utilidades, la distribución de dividendos y apoyan las infraestructuras y los servicios comunitarios (p. 2).

Adicionalmente, “las cooperativas fomentan las prácticas y los conocimientos democráticos y la inclusión social, así como también han demostrado ser resilientes ante las crisis económicas y financieras” (Alianza Cooperativa Internacional, 2015, p. 2).

Para que una sociedad cooperativa de producción pesquera sea capaz de lograr el aprovechamiento de los recursos pesqueros, así como el desarrollo económico por medio de un desarrollo sostenible, es necesario conocer el tipo de limitaciones formales e informales que afectan su entorno.

Según North (1995), la institucionalización se logra por medio del estudio de las normas formales y las limitaciones informales, las primeras se refieren a las leyes, contratos, y en general a las normas plasmadas por escrito que rigen a una sociedad; las segundas son apéndices, interpretaciones y modificaciones de las formales, y son normas de comportamiento reconocidas en la sociedad, como las costumbres o rutinas, intereses, incentivos y percepción de legitimidad.

DiMaggio y Powell (1999) menciona que la institucionalización de una organización es el camino por medio del cual las organizaciones incorporan prácticas y procedimientos definidos del trabajo, aumentan su legitimidad y sus perspectivas de supervivencia, independientemente de la eficacia inmediata de las prácticas y procedimientos adquiridos.

En una organización, por lo tanto, no siempre se cumplen las normas formales (leyes, contratos, normas escritas), sino que intervienen las limitaciones informales (rutinas, intereses, incentivos, percepción de legitimidad) en las acciones de los individuos. Para efectos de este trabajo, se enmarca el estudio de estas normas y limitaciones en el contexto de las sociedades cooperativas de producción pesquera.

Derivado de la búsqueda para desarrollar y fortalecer las capacidades de las sociedades cooperativas de producción pesquera, se plantea el siguiente objetivo principal de esta investigación: Analizar y determinar la correlación que existe entre las limitaciones informales de las cooperativas de producción pesquera en el cumplimiento de los principios doctrinarios de las sociedades cooperativas.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, transversal y correlacional. El estudio considera la elaboración de un instrumento con base en los principios doctrinarios de las sociedades cooperativas, así como de los intereses, rutinas e incentivos identificados por sus socios para las mismas.

Para obtener los datos de la calificación de cada principio asignada a las cooperativas, se solicitó al entrevistado asignar un valor del 1 al 10 a cada principio, siendo el 1 el valor más bajo y el 10 el más alto. Dichas respuestas conformaron la calificación asignada a los principios que se cumplen en las cooperativas.

Por otra parte, se construyeron índices asociados con las dimensiones o constructos de las rutinas y los incentivos, a partir de los acumulados de las respuestas en escala tipo Likert a los reactivos correspondientes a cada dimensión mediante la expresión:

$$Ind_j = \frac{V_{max}(\sum_{i=1}^n x_{ij} - V_{minant})}{V_{maxant} - V_{minant}}$$

Donde para cada encuestado, Ind_j es el índice correspondiente asociado con la dimensión j , la sumatoria corresponde al acumulado de puntos alcanzado para cada dimensión en la escala Likert original, V_{max} es el valor máximo por dimensión en la nueva escala (es decir, 100) y V_{maxant} y V_{minant} son los valores máximo y mínimo por dimensión en la escala Likert de 1 a 5 original.

El procedimiento que se realizó para aplicar las encuestas a los socios de las cooperativas de producción pesquera fue que se convocó a una Asamblea General de socios. La aplicación del instrumento fue al inicio de la asamblea.

Validación del instrumento

La validez de contenido del instrumento consideró el diseño y revisión del mismo por parte de profesores investigadores de la Facultad de Contaduría y Administración de la UADY.

La validez de constructo y confiabilidad del instrumento se determinaron, en el primer caso, mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y en el segundo caso, mediante la

obtención del coeficiente alfa de Cronbach para cada uno de los tres constructos considerados: Interés, Rutinas e Incentivos. Los resultados se describen a continuación.

Validez de constructo

La validez de constructo se llevó a cabo mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, obteniendo el coeficiente de adecuación muestral de Kaiser, Meyer y Olkin (KMO), la prueba de esfericidad de Bartlett (verificada mediante el valor p de la prueba), ambas respecto a lo adecuado de la realización del análisis (Ha, en el caso de la prueba de Bartlett), así como la variabilidad explicada por los componentes identificados asociados con cada una de las dimensiones del cuestionario. Un resumen de los resultados obtenidos se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 1

Resultado del AF: KMO y valor p de la prueba de Bartlett, por dimensión

Dimensión	Coeficiente de adecuación muestral KMO	Valor p de la Prueba Esfericidad de Bartlett	Porcentaje de Variabilidad Explicada por el primer componente
Interés	0.523	0.000	61.0*
Rutinas y procedimientos	0.675	0.000	55.5**
Incentivos	0.677	0.000	54.9**

Fuente: Obtenido de los resultados de las encuestas aplicadas, marzo 2017.

De acuerdo con diversos autores como De la Fuente (2011), el coeficiente de adecuación muestral KMO, en general se considera satisfactorio para el caso de Rutinas y procedimientos e Incentivos y apenas aceptable en el caso de Interés, de modo que, si bien el instrumento es en general perfectible, se considera que cumple con la validez de constructo.

Confiabilidad

Por su parte, la confiabilidad se verificó mediante la obtención del coeficiente alfa de Cronbach para los constructos objeto de estudio. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Resultado del análisis de confiabilidad, por dimensión

Dimensión	Coeficiente Alfa de Cronbach
Interés	0.464
Rutinas y procedimientos	0.640
Incentivos	0.705

Fuente: Obtenido de los resultados de las encuestas aplicadas, marzo 2017.

De acuerdo con los resultados del análisis de validez y confiabilidad, si bien son perfectibles, las secciones de Rutinas e Incentivos se consideran válidas y confiables, no así en el caso de Interés, que presenta un nivel apenas aceptable de validez y bajo e insatisfactorio de confiabilidad. Es por eso que la variable interés no se tomará en cuenta en los análisis estadísticos que se describen en el siguiente apartado.

Técnicas

Las técnicas aplicadas fueron, además de la construcción de índices asociados con las dimensiones o constructos de las rutinas y los incentivos mencionada anteriormente, se incluyen las técnicas de estadística descriptiva y análisis de correlación.

la estadística descriptiva y el análisis de correlación de Pearson. La estadística descriptiva es un “conjunto de técnicas que tiene por objeto organizar y presentar de manera conveniente para su análisis, la información contenida en una muestra” (Aguilar, 2014, p. 1). Su importancia radica en que a través de la estadística descriptiva se pueden obtener conclusiones acerca de una población a partir de la información contenida en una muestra.

El coeficiente de correlación de Pearson es la medida de correlación lineal más común utilizada en la estadística, según Díaz, García, León, Ruiz y Torres (2014, p. 113), el objetivo de la correlación “es estudiar el grado de asociación existente entre las variables, es decir, proporcionar unos coeficientes que nos midan el grado de dependencia mutua entre las variables”.

Los valores de la correlación de Pearson van desde -1 hasta 1, siendo los valores extremos los que indican mayor correlación entre variables, y siendo el 0 el punto que indica la no existencia de correlación. El signo positivo o negativo del coeficiente indica si la relación es directa (positivo) o inversa (negativo). La correlación no implica causalidad o dependencia.

Para la interpretación de los resultados en las ciencias sociales por Díaz, García, León, Ruiz y Torres (2014) señalan que

si el coeficiente de correlación arrojado va entre 0 y 0,2, entonces la correlación es mínima; si va entre 0,2 y 0,4, es una correlación baja; si va entre 0,4 y 0,6, entonces es una correlación moderada, ya entre 0,6 y 0,8 es una correlación buena; finalmente, entre 0,8 y 1, es una correlación muy buena. Esto mismo aplica en negativo (p. 13).

Para los efectos de nuestro análisis e interpretación de los resultados del estudio, se utilizará el criterio señalado por Díaz, García, León, Ruiz y Torres (2014) mencionado en el párrafo anterior.

Hipótesis

La idea general de las hipótesis se enfoca en que se espera que las limitaciones informales, como las rutinas e incentivos percibidos, estén en congruencia y en correlación positiva y directa con las normas formales, que es el cumplimiento de los principios de las cooperativas.

Para el presente estudio se consideran las siguientes hipótesis:

H1: A mayor percepción positiva de las rutinas y procedimientos de la organización, mayor calificación general será el asignado al cumplimiento de los principios doctrinarios de la cooperativa, y viceversa.

H2: A mayor percepción positiva de los incentivos observados por los socios a favor de la organización, mayor calificación general le asignan estos socios al cumplimiento de estos principios, y viceversa.

Población y tamaño de Muestra

La población fue de 824 socios pertenecientes a la Federación Regional de la Industria Pesquera de la Zona Oriente del Estado de Yucatán.

La Federación Regional de la Industria Pesquera de la Zona Oriente del Estado de Yucatán, está compuesta por 5 cooperativas:

- Dos cooperativas ubicadas en el municipio de San Felipe, estado de Yucatán con un total de 254 socios.
- Dos cooperativas ubicadas en el municipio de Río Lagartos, estado de Yucatán con un total de 402 socios.
- Una cooperativa ubicada en el Cuyo, perteneciente al municipio de Tizimín, situada dentro de la Reserva de la Biosfera Río Lagartos en el estado de Yucatán con 168 socios.

El tamaño de muestra se determinó para la estimación del coeficiente de correlación entre la calificación asignada a las cooperativas por parte de los socios y los índices de interés, rutinas e incentivos, de modo que el tamaño de muestra queda determinado por la expresión:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha} + Z_{\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right)^2 + 3$$

Donde:

Z_{α} es el valor Z para un nivel de significancia α , en este caso $\alpha = 0.05$, asociado con un nivel de confianza determinado (95%, en este caso), por lo que dicho valor Z es 1.96

Z_{β} es el valor Z para una determinada potencia $1-\beta$ determinada, en este caso 80%, es decir, $\beta = 0.2$, por lo que dicho valor Z es 0.84

r es el valor esperado del coeficiente de correlación lineal de Pearson, asociado con la relación objeto de estudio, en este caso, $r = 0.3$ (este valor es el resultado del ensayo piloto del instrumento).

De acuerdo con los datos anteriores, el tamaño de muestra resulta ser en principio de $n = 85$ personas. Adicionalmente, se consideró un porcentaje esperado de no respuesta de 30%, por lo que el tamaño de muestra requerido es de 111 personas, que en la práctica resultó ser finalmente de 113 personas.

Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio fueron los socios de las cooperativas ubicadas en San Felipe y en Río Lagartos pertenecientes a la Federación Regional de la Industria Pesquera de la Zona Oriente del Estado de Yucatán. La población y muestra de estos socios se determinó anteriormente.

A continuación, se describe brevemente la ubicación de las cooperativas:

- Dos cooperativas de San Felipe. El municipio de San Felipe se encuentra en el litoral norte del estado de Yucatán Su actividad principal es la agricultura y pesca. Tiene una población total de 1,945 habitantes, de los cuales 739 integran a la población económicamente activa y la mayoría (46.14%) son trabajadores agropecuarios del sector primario.
En 2014, el municipio de San Felipe recibió de ingresos brutos 28.9 millones de pesos según el capítulo de ingresos captados por impuestos, cuotas de seguridad social, contribuciones de mejoras, derechos, productos, aprovechamientos, participaciones y aportaciones federales; la mayor parte (18.2 millones) provino de las aportaciones federales y estatales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014).
- Dos cooperativas de Río Lagartos. Río Lagartos es una localidad costera del estado de Yucatán ubicado en el litoral norte de la península de Yucatán. Su actividad principal es la agricultura y pesca. El total de la población es de 3,502 habitantes, de los cuales 1,187 integran a la población económicamente activa y la mayoría (39.93%) son trabajadores agropecuarios del sector primario.

En 2014, el municipio de San Felipe recibió de ingresos brutos 21 millones de pesos según el capítulo de ingresos captados por impuestos, cuotas de seguridad social, contribuciones de mejoras, derechos, productos, aprovechamientos, participaciones y aportaciones federales; la mayor parte (10.8 millones) provino de las aportaciones federales y estatales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014).

Periodo de estudio

El periodo de estudio comprendió del mes de agosto de 2016 al mes de julio de 2017, la aplicación del cuestionario se llevó a cabo durante el mes de marzo del año 2017.

MARCO TEÓRICO

Institucionalismo, normas formales y limitaciones informales

Como toda organización social, si bien las sociedades cooperativas de producción pesquera son parte de un sector denominado economía social, sufren también las mismas necesidades y problemas que las empresas a nivel mundial, en cuanto a colaboradores, implementación de normas y en la trascendencia en el tiempo.

El institucionalismo se caracteriza por la importancia que otorga al estudio de las instituciones sociales, la consideración de la sociedad como un organismo y del individuo como un agente activo. Al respecto, Dimaggio y Powell (1999) consideran que “el institucionalismo tiene la intención de representar un enfoque distintivo del estudio de los fenómenos sociales, económicos y políticos” (p. 33), y su enfoque dependerá de la disciplina desde la cual se aborde.

En este sentido, para el estudio de las organizaciones se debe de tomar en cuenta el contexto institucional como elemento explicativo del comportamiento y la conducta de los individuos, ya que es dentro de las instituciones donde los individuos toman decisiones, diseñan y eligen entre distintas alternativas de conocimiento.

Para Selznick (1969), una organización es el arreglo y la obtención de personal para facilitar la realización de algún objetivo de común acuerdo, por medio de la distribución de funciones y responsabilidades.

El mismo autor considera que una estructura formal representa instrumentos racionalmente organizados para alcanzar objetivos específicos; gobierno, partidos políticos, empresas, sindicatos, asociaciones, son ejemplos comunes de estructuras formales actuales.

Las estructuras formales dentro de las sociedades modernas se encuentran en contextos bastante institucionalizados, es decir, las economías, políticas y programas funcionan en conjunto con los productos y servicios que se deben producir de forma racional, y como resultado, las organizaciones

incorporan prácticas y procedimientos definidos del trabajo organizacional e institucionalizado en la sociedad.

De manera que, para mantener la tranquilidad que proveen las reglas institucionales, las organizaciones protegen sus estructuras formales de las incertidumbres de actividades por medio de integraciones poco rígidas, estableciendo diferencias entre sus estructuras formales y las actividades de trabajo reales.

Boyd y Richerson (1985), mencionan que las limitaciones formales tienen el fin de complementar y sustentar, modificar o sustituir las limitaciones informales, así como convertirlas o encaminarlas hacia nuevas reglas formales.

Las limitaciones informales son importantes en sí mismas y no solamente como complemento de las formales; surgen de la cultura, se modifican lentamente y se tiene poco control sobre ellas a corto plazo (North, 1995).

De acuerdo con Boyd y Richerson (1985), las limitaciones informales son transmitidas socialmente y a través de la cultura, es decir, la transmisión se realiza de generación a generación, por medio de la enseñanza y la imitación, de conocimientos, valores y otros factores que influyen en la conducta social.

Así lo confirma el modelo institucional de Bojórquez (2011), en donde se plantean que los incentivos, intereses y rutinas se deben elegir y ser congruentes con base en el objetivo planteado, lo cual proporcionará legitimidad a las normas formales e informales en una institución.

Knight (1992), considera que las instituciones formales e informales no son creadas necesaria o usualmente para ser eficientes en la sociedad; son creadas y moldeadas para servir a los intereses de los más poderosos de ella, en otras palabras, los más poderosos imponen las reglas en una esfera institucional y lo hacen para favorecer sus intereses. Por su parte Shepsle (1989), menciona que las instituciones se conciben y se centran como restricciones o como producto de las actuaciones necesarias para satisfacer sus intereses.

Así mismo, dentro de la perspectiva institucional, las instituciones son el ambiente en el cual los actores diseñan los mecanismos óptimos y los medios para lograr sus fines, condicionando el comportamiento de los agentes, estableciendo conductas permitidas o prohibidas, por medio de sus intereses y esquemas de preferencia que le permiten seguir procesos y crear reglas; y en caso de que haya un conflicto de intereses, se deba recurrir a una nueva regla o ley que podría transformar a la organización o la conducta de los actores.

Por otro lado, Merino (2005) menciona que una rutina es una actividad repetida dentro de una organización, realizada de manera habitual como una forma asumida de cumplir un objetivo establecido. La rutina es un elemento de gran importancia para entender el funcionamiento de una

organización, ya que éstas explican la forma en que las organizaciones realizan sus tareas cotidianamente, logrando así, incluir el marco normativo de una política.

Adicionalmente, las rutinas también son importantes, porque permiten en una organización interpretar la complejidad de llevar a cabo varias políticas de manera simultánea sobre todo cuando las organizaciones cuentan con recursos limitados.

En este sentido, los investigadores piensan que las rutinas que se relacionan con el entorno de la empresa, con la industria a la que pertenece, el grupo tecnológico de que se trate, las empresas de la misma industria y de otras industrias y servicios; implican estudios sobre niveles de mando en la estructura de la jerarquía, la fuerza de la relación y conexión entre los agentes, así como la esquematización de las rutinas con estas conexiones.

En el diseño institucional promovido por Jaén y Paravisin (1999) se establecen que las relaciones se rigen por medio de contratos, “representados por las reglas y procedimientos, formales e informales (p. 8)”, cuyo comportamiento estará influenciado por el conjunto de relaciones, reglas y procedimientos. La relación entre el diseño institucional y la conducta de las personas involucradas o agentes, se establece por medio de los incentivos que impone la organización principal y cómo los agentes responden a dichos incentivos.

Asimismo, Jaén y Paravisin (1999) mencionan que el propósito de los incentivos en el modelo institucional es alinear los intereses de los agentes con la organización principal, ya que un sistema de incentivos eficiente logrará que el beneficio de los agentes se vincule con el cumplimiento de los objetivos alcanzados en la organización. De lo contrario, si el diseño institucional no contiene incentivos alineados a los intereses de la organización con los agentes, éstos últimos actuarán únicamente por sus intereses.

Por otra parte, Nadler y Tushman (1999) mencionan que los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus socios. En este sentido, debe haber un alto grado de integración entre las conexiones estructurales de una organización y los esquemas de incentivos, de lo contrario, la organización estará enviando señales conflictivas que traerán consigo confusión, frustración y desempeños inadecuados dentro de los actores. En tal contexto, Zapata y Hernández (2010) proponen dividir a los incentivos en extrínsecos e intrínsecos.

Leal (1999), define que los incentivos extrínsecos son las recompensas externas del trabajador y le son administradas por la organización, los compañeros de trabajo u otros actores externos, como, por ejemplo: el sueldo o salario, vacaciones, comisiones, bonos de productividad y planes de pensión.

Por su parte, los incentivos intrínsecos son todos aquellos que no se limitan al aspecto económico, pueden ser los que estén vinculados a ejercer poder o alguna posición en una organización, estimular la participación y el reconocimiento social, así como lograr la satisfacción personal o inherente al realizar el trabajo.

En cuanto a las sanciones, Bojórquez (2011) menciona que estas pueden venir de forma directa, a través del castigo ante la falta o al incumplimiento de una norma formal, así como también pueden ser la desaprobación de la sociedad ante la violación de un código de conducta o regla moral.

Las sanciones de las cooperativas pueden ser de formal social y legal, las primeras son dictadas por la comunidad y son de índole moral; las segundas se encuentran descritas dentro de los estatutos de creación de la cooperativa, así como dentro del marco legal del país de origen de la cooperativa.

Sociedades Cooperativas

Existe una tendencia mundial a incentivar la formación de grupos, asociaciones y organizaciones que busquen originar recursos económicos, pero sin impactar de manera negativa al medio ambiente, es decir, que logren generar una eficiencia colectiva por medio del desarrollo sustentable. En este sentido, el modelo de economía social surge como una alternativa en contra de las organizaciones de desarrollo capitalista, las sociedades cooperativas constituyen un elemento esencial de la economía social ya que además se consideran resistentes ante las crisis financieras.

Principios doctrinarios de las sociedades cooperativas

En el artículo 2 de la Ley General de Sociedades Cooperativas (LGSC) se menciona que los principios de la cooperativa son: solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, los cuales tienen el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

La mención de estos principios continúa en el artículo 6 de la LGSC, en donde se establece que las sociedades cooperativas deben observar en su funcionamiento los siguientes principios:

- I.- Libertad de asociación y retiro voluntario de los socios;
- II.- Administración democrática;
- III.- Limitación de intereses a algunas aportaciones de los socios si así se pactara;
- IV.- Distribución de los rendimientos en proporción a la participación de los socios;
- V.- Fomento de la educación cooperativa y de la educación en la economía solidaria;
- VI.- Participación en la integración cooperativa;
- VII.- Respeto al derecho individual de los socios de pertenecer a cualquier partido político o asociación religiosa, y

VIII.- Promoción de la cultura ecológica.

Asimismo, todas las cooperativas de trabajo asociado se estructuran con base en los principios, valores y métodos de operación contenidos en la Declaración sobre Identidad Cooperativa celebrada en la ciudad de Manchester en el año de 1995, dentro del marco de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Las cooperativas desarrollan y fortalecen su identidad basándose en los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad, solidaridad y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás.

De acuerdo a la Declaración sobre Identidad Cooperativa adoptada por la Asamblea General de la ACI (2015), los principios cooperativos son los siguientes:

- a) Adhesión voluntaria y abierta: Las cooperativas son organizaciones voluntarias y tiene apertura ante la sociedad, ya que puede aceptar a cualquier persona como socio, es decir, no discrimina por razón social, política, religiosa, racial o por sexo; siempre y cuando el socio esté dispuesto a aceptar su responsabilidad dentro de la organización.
- b) Gestión democrática por parte de los socios: Las cooperativas también están organizadas de manera democrática por medio de los socios, a través de la participación activa de los mismos en la creación de políticas y en la toma de decisiones.
- c) Participación económica de los socios: El capital de las cooperativas está constituido de las aportaciones equitativas de cada uno de los socios. Es común que los socios de las cooperativas reciban una participación o compensación económica sobre el capital entregado como condición para ser socio.
- d) Autonomía e independencia: Las cooperativas se caracterizan por ser organizaciones de autoayuda gestionadas por sus mismos socios. De obtener financiamiento o apoyo de fuentes externas, aseguran que el control democrático permanezca en los socios, así como su autonomía.
- e) Educación, formación e información: Asimismo, las cooperativas buscan proporcionar educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a sus empleados con el objetivo de contribuir de manera eficaz al desarrollo de las mismas.
- f) Cooperación entre cooperativas: De igual forma, las cooperativas fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente a nivel local, regional, nacional e internacional.
- g) Interés por la comunidad: Las cooperativas tienen como objetivo el desarrollo sustentable de sus comunidades.

Este trabajo se enfocó en los siguientes principios: solidaridad, esfuerzo propio, ayuda mutua, libertad que tienen para retirarse voluntariamente, administración democrática, distribución de los rendimientos en proporción a la participación de cada uno, fomento de la educación cooperativa,

promoción de la cultura ecológica, aportación del trabajo físico o intelectual de todos.

Con base en la revisión de la literatura y para efectos de esta investigación, se tomaron en cuenta los principios doctrinarios como las normas formales identificadas y, por el otro lado, las rutinas y los incentivos del diseño institucional como las limitaciones informales, para cumplir con el objetivo de investigación antes mencionado.

A continuación, en la siguiente sección, se describen en un primer momento, las características de los sujetos de estudio y en un segundo momento, los resultados de las correlaciones entre: a) las normas formales representadas por la calificación percibida y otorgada por los socios de las cooperativas al cumplimiento de los principios doctrinarios de las cooperativas, y b) las limitaciones informales representadas por el índice de rutinas y el índice de incentivos según la percepción de los socios de las cooperativas.

RESULTADOS

En el presente apartado se muestran los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a 113 socios de las 5 cooperativas pertenecientes a la Federación Regional de la Industria Pesquera de la Zona Oriente del Estado de Yucatán.

Características de la muestra

La mayoría de las personas encuestadas fueron hombres, los cuales representaron un total del 98.2% de la muestra poblacional y sólo 2 personas encuestadas fueron mujeres quienes representaron tan sólo el 1.8% de dicha muestra.

Sin embargo, y según datos de la Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca (2017), el sector productivo-económico de la pesca y la acuacultura registra un incremento en la participación femenina, actualmente las mujeres representan el 10% de la población y presentan la mayor tasa de crecimiento media anual con un 5.6%, por lo que seguramente durante los próximos años habrá un incremento en el porcentaje de mujeres en las cooperativas de producción pesquera.

En relación con la edad de las personas encuestadas, la edad promedio es de 41 años, asimismo, se puede observar que los encuestados presentan una distribución relativamente uniforme. El grupo de edad más representativo fue de 30 a 39 años con un 29.2%, seguido se encuentra al grupo de edad de 40 a 49 años que representa el 27.4% y por último se encuentra el grupo de edad de los 50 a los 59 años con un total del 24.8% del total de la muestra.

Asimismo, se pueden observar pequeños grupos de edad opuestos, el grupo de los más jóvenes con un rango de edad de 20 a 29 años y el grupo de los más viejos con un rango de edad de 60 a 69 años, los cuales representan el 15.9% y 2.7% respectivamente.

Por otra parte, en cuanto al grado de estudios, se puede observar que los mayores porcentajes corresponden al nivel de secundaria con un 34.5% y al nivel de primaria con un 32.7%, seguido a estos rubros se encuentran las personas con ningún nivel de estudios que representan el 19.5% y posteriormente los que estudiaron la preparatoria con un 11.5%.

El porcentaje acumulado de las personas que tienen el nivel escolar de primaria y secundaria, da como resultado que el 67.2% de los socios de las cooperativas pesqueras encuestadas han recibido la educación básica obligatoria de conformidad con lo señalado en el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En cuanto a sus años de antigüedad como socios, la media se encuentra en 17.27 años. La mayor parte de los encuestados (37.5%) ha sido socio de la cooperativa hasta por 10 años. En segundo lugar, se observa que el 27.6% de los socios ha pertenecido como socio de la cooperativa por más de 10 y hasta 20 años. En tercer lugar, con un porcentaje del 14.3% se encuentran los socios con un rango de antigüedad de más de 20 y hasta 30 años, por último, sólo el 20.6% de los socios tiene una antigüedad mayor a 30 años.

En relación con la calidad de socio mencionada dentro de la segunda fracción del artículo 64 de la Ley General de Sociedades Cooperativas (LGSC), en donde se señala que los socios de las sociedades cooperativas de producción podrán prestar su trabajo personal de manera física, intelectual o ambos. Los resultados del estudio, demostraron que el 3.5% de los socios aportaba capital y el 86.7% aportaba trabajo a la cooperativa pesquera, y tan sólo el 9.7% aportaba tanto trabajo como capital.

Además, dichos resultados aportaron información acerca de los cargos que ocupan los socios en las cooperativas pesqueras, en la dirección, administración, y vigilancia por medio de la Asamblea General, el Consejo de Administración, el Consejo de Vigilancia, así como las comisiones y demás comités establecidos en el Capítulo IV de la LGSC. De acuerdo con las respuestas de los encuestados, el 18.6% declararon ocupar algún cargo en la cooperativa. De quienes declararon ocupar algún cargo, dos de los entrevistados son secretarios y otros dos presidentes, una sola persona declaró ser tesorero y el resto sólo mencionó que participa en la cooperativa pesquera con algún otro cargo no identificado.

Por otra parte, en cuanto a la capacitación obtenida en materia fiscal, los resultados de las entrevistas indicaron que poco más de la mitad de las personas, es decir, el 55.8% desconocía la existencia de cursos ofrecidos por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y del 44.2% que

si tenía conocimiento de dichos cursos impartidos por el SAT, 10 personas habían asistido por lo menos a un curso, de ocho a nueve personas habían asistido de dos a cuatro cursos, de dos a tres personas habían asistido de entre seis y 10 cursos, y sólo una había participado en 15 cursos impartidos por el SAT en materia fiscal.

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Dentro de este apartado, se incluye la estadística descriptiva de los resultados reflejados de la calificación asignada por los encuestados, en relación a la importancia que los principios de solidaridad, esfuerzo propio, ayuda mutua, libertad para retirarse, administración democrática, distribución de los rendimientos, fomento de la educación cooperativa, promoción de la cultura ecológica y trabajo físico o intelectual, tienen para ellos dentro de la sociedad cooperativa pesquera a la que pertenecen.

En este sentido, la calificación promedio general por todos los participantes de la encuesta fue de 8.94, lo anterior ubica a la cooperativa pesquera dentro de un rango sobresaliente, ya que se encuentra por debajo de poco menos de dos puntos para alcanzar la puntuación máxima (10 puntos). Asimismo, los encuestados consideraron que el aspecto de Libertad para retirarse es el más importante, ya que en promedio obtuvo una calificación de 9.79 puntos, siendo ésta la calificación más alta asignada entre todos los demás principios. Seguidamente, los entrevistados opinaron que el Trabajo físico o intelectual es el segundo aspecto más importante para ellos, alcanzando una calificación promedio de 9.15 puntos. Posteriormente, con 9.07 y 9.02 puntos los principios de Esfuerzo propio y Ayuda mutua sobresalieron dentro de las calificaciones promedio asignadas.

Por su parte, los principios de Solidaridad, Fomento de la educación cooperativa y Distribución de los rendimientos fueron los tres aspectos con los promedios más bajos obteniendo 8.15, 8.5 y 8.9 puntos, respectivamente.

Adicionalmente, la información de los cuestionarios reveló que, si bien existe un promedio general de calificación alto, 1 persona encuestada calificó a los principios que fomenta la cooperativa muy por debajo de los cinco puntos (3.89) y otra más por debajo de los siete puntos (6.44).

Análisis de correlación

En este orden de ideas, se elaboró la matriz de correlaciones de una muestra de 113 socios de sociedades cooperativas de producción pesquera, y se analizó la relación entre la calificación asignada a la cooperativa sobre el cumplimiento de los principios doctrinarios y los índices de rutinas e incentivos. Los resultados de dicha muestra, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3. Correlaciones

		Calificación asignada a la Cooperativa	Índice de rutinas	Índice de incentivos
Correlación de Pearson	Calificación asignada a la Cooperativa	1.000	.555	.032
	Índice de rutinas	.555	1.000	.298
	Índice de incentivos	.032	.298	1.000
Sig. (unilateral)	Calificación asignada a la Cooperativa	.	.000	.370
	Índice de rutinas	.000	.	.001
	Índice de incentivos	.370	.001	.
N	Calificación asignada a la Cooperativa	113	113	113
	Índice de rutinas	113	113	113
	Índice de incentivos	113	113	113

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas, marzo 2017.

Derivado del análisis efectuado a la Tabla 1, se concluye que la variable de la calificación general asignada a las cooperativas² tiene un nivel de correlación de Pearson de 0.555 con las rutinas ($p=0.000$), lo cual según autores como Díaz, García, León, Ruiz y Torres (2014) la correlación es de tipo moderada; es decir la rutina, que fue medida según lo que se hace realmente en las cooperativas con respecto a los principios de las cooperativas tiene relación o se asocia con la percepción de cómo califican los socios de manera general a las cooperativas. Se comprueba la hipótesis, con un grado moderado, H1: A mayor percepción positiva de las rutinas y procedimientos de la organización, mayor calificación general será el asignado al cumplimiento de los principios doctrinarios de la cooperativa, y viceversa.

Por otro lado, la correlación encontrada entre la calificación asignada a las cooperativas y el índice de incentivos fue de 0.032, demostrando una correlación de tipo mínima (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014). Por lo tanto, se confirma la siguiente hipótesis al grado mínimo: H2: A mayor

² La calificación general asignada está compuesta por los resultados que los socios de las cooperativas de producción pesquera asignaron a los aspectos que fomenta las cooperativas (solidaridad, esfuerzo propio, ayuda mutua, libertad para retirarse, administración democrática, distribución de los rendimientos, fomento de la educación cooperativa, promoción de la cultura ecológica, trabajo físico o intelectual).

percepción positiva de los incentivos observados por los socios a favor de la organización, mayor calificación general le asignan estos socios al cumplimiento de estos principios, y viceversa.

Ambos resultados explican que, si bien las rutinas e incentivos son limitaciones informales dentro de las organizaciones para el cumplimiento de alguna norma formal, en este caso se observa que las rutinas, y no los incentivos, tienen mayor correlación con el cumplimiento de la norma formal que, para efectos de este trabajo, se refiere a los principios de las cooperativas.

En este caso, cabe precisar que la rutina, que es “la costumbre o hábito adquirido de hacer las cosas por mera práctica y de manera más o menos automática”³, es más importante para efectos de este caso que los incentivos, que por definición es lo “que mueve o excita a desear o hacer algo”⁴. Este resultado comprueba que esta federación de cooperativas ha institucionalizado el cumplimiento de los principios de las cooperativas en su quehacer diario y no necesitan de más incentivos para cumplirla, lo cual puede observarse como algo digno de reconocerse, ya que de manera intrínseca los socios de las cooperativas están comprometidos con estos principios.

Por otro lado, cabe resaltar que en el caso que un cambio en el futuro en el aspecto formal de estos principios de las cooperativas, de manera contraria a lo que hoy en día existe, implicaría mayor esfuerzo de aceptación del cambio, dado que los socios de estas cooperativas actúan por convicción personal y no por percepción de algún tipo de incentivo.

Conclusiones

El análisis de las limitaciones formales e informales de las sociedades cooperativas de producción pesquera bajo el enfoque institucional tiene como propósito identificar por medio de la conducta, los valores, rutinas, incentivos, sanciones y recompensas que influyen en el comportamiento de los socios de las cooperativas, a través de los valores declarados dentro de los principios doctrinales de una cooperativa.

En este trabajo se presenta el marco teórico y el análisis de los resultados obtenidos por la aplicación de las encuestas orientadas al cumplimiento de normas formales y a la identificación de limitaciones informales, dirigido a una muestra de 113 socios de la Federación Regional de la Industria Pesquera de la Zona Oriente del Estado de Yucatán.

En este sentido, es preciso retomar el objetivo principal de nuestra investigación, el cual era identificar dentro de las sociedades cooperativas de producción pesquera, el grado de influencia de

³ Definición de rutina según la Real Academia Española, Diccionario de la Real Academia Española, 2017, <http://dle.rae.es/>

⁴ Definición de incentivo según la Real Academia Española, Diccionario de la Real Academia Española, 2017, <http://dle.rae.es/>.

las limitaciones informales en el cumplimiento de los principios doctrinarios de las sociedades cooperativas.

Por lo anterior, se plantearon 2 hipótesis enfocadas en determinar si las limitaciones informales, como las rutinas e incentivos son congruentes con las normas formales por medio del cumplimiento de los principios cooperativistas.

Los resultados de la H1 demostraron que las limitaciones informales de las rutinas sí tienen una correlación moderada con el nivel de cumplimiento de las normas formales.

Con relación a los resultados de la H2, se confirmó que las limitaciones informales de los incentivos tienen una mínima relación con el cumplimiento de las normas formales.

Por lo anterior, se concluye que son las rutinas y no los incentivos los factores que inciden en el cumplimiento de los principios doctrinarios de las sociedades cooperativas.

Referencias

- Aguilar, I. P. (2014). *Estadística descriptiva*. México: Universidad Autónoma de México.
- Alianza Cooperativa Internacional. (2015). *Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Bruselas: Alianza Cooperativa Internacional. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Bojórquez, A. L. (2011). *Instituciones y Autonomía Municipal en México. Incentivos institucionales para la Autonomía Fiscal de los Municipios de Yucatán*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset.
- Boyd, R., y Richerson, P. (2005). *The origin and evolution of the cultures*. New York: Oxford University Press.
- Comision Nacional de Acuacultura y Pesca (2017). *Rol de la mujer en la pesca, cada vez más importante en México*. México: Comision Nacional de Acuacultura y Pesca. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conapesca/articulos/rol-de-la-mujer-en-la-pesca-cada-vez-mas-importante-en-mexico>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis Factorial*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., y Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales (FACSO). Departamento de Sociología.
- Dimaggio, W., y Powell, P. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Mexico: Fondo de la cultura económica.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía . (2014). INEGI. Obtenido de Cuentame - Información por entidad. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/Yuc/Economia/default.aspx?tema=ME&e=31#sp>

- Jaén, M., y Paravisin, D. (1999). *Diseño institucional, estructura de incentivos y corrupción en hospitales públicos en Venezuela*. Washintong, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Knight, J. (1992). *Institutions and Social Conflict*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leal, A. P. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.
- Ley General de Sociedades Cooperativas.
- Merino, M. (2005). *La importancia de las rutinas*. México: Centro de Investigación y docencia económicas.
- Nadler, D., y Tushman, M. (1999). *El diseño de la organización como arma competitiva*. México: Oxford.
- North, D. C. (1995). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: Fondo de la Cultura Económica .
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Selznick, P. (1969). *Fundamentos de la teoría de la organización*. Bogotá, Colombia: Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas OEA .
- Shepsle, K. (1989). Study Institutions: Some Lessons from the Rational Choise Approach. *Journal of Theoretical Politics*, 1(2), 131-149.
- Zapata, G., y Hernández, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Pensamiento y Gestión*, 29, 56-86.