

A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO PERFIL DA PESSOA COOPERATIVA

Data de aceite: 26/01/2024

Carla Santos Machado

Mestre em Cooperativismo e Gestão

Sócio Empresarial

Mondragon Unibertsitatea – País Basco/
Espanha

RESUMO: Este artigo aborda a dimensão subjetiva do ser humano, examinando o efeito que a educação tem, nas organizações cooperativas e não cooperativas, na formação do perfil da pessoa cooperativa. A educação discutida neste artigo também se refere ao cultivo das bases daquilo que o ser humano traz consigo ao nascer e não apenas a programas de treinamento. O conteúdo deste artigo é fruto de uma coleta de dados realizada por meio de uma pesquisa qualitativa das práticas educativas que promovem a cultura de cooperação adotadas nas organizações investigadas, bem como, quantitativa, feita por meio da ferramenta *KoopHezi-L*, que mensura a cultura cooperativa de uma organização, através da percepção que os trabalhadores tem de suas organizações. Os resultados indicam que o perfil cooperativo encontrado entre as empresas investigadas é de pessoas entre 45 e 54 anos, com mais

de 20 anos de empresa, na função e no cooperativismo, que possuem pós-graduação, desenvolvem multitarefas e exercem função de liderança. A conclusão propõe a adoção do perfil de pessoa cooperativa (PC) como alternativa para o desenvolvimento de competências que promovam a cooperação e a solidariedade no trabalho e sejam coerentes com a mentalidade cooperativa, como meio para alcançar ambientes e contextos de trabalho participativos, bem como, empreendimentos cooperativos sustentáveis ao longo do tempo.

PALAVRAS-CHAVE: cooperativismo, desenvolvimento, educação, pessoa cooperativa, sustentabilidade

THE IMPORTANCE OF EDUCATION FOR DEVELOPING THE PROFILE OF THE COOPERATIVE PERSON

ABSTRACT: This article addresses the subjective dimension of the human being, examining the effect that education has on cooperative and non-cooperative organizations in shaping the profile of the cooperative person. The education discussed in this article also refers to cultivating the foundations of what human

beings bring with them at birth and not just training programs. The content of this article is the result of a data collection carried out through a qualitative research of the educational practices that promote the culture of cooperation adopted in the investigated organizations, as well as quantitative, made through the *KoopHezi-L* tool, which measures the culture cooperative of an organization through the perception that the workers have of their organizations. The results indicate that the cooperative profile found among the investigated companies is of people between 45 and 54 years old, with more than 20 years in the company, in function and in cooperativism, who have a postgraduate degree, develop multitasking and exercise a leadership role. The conclusion proposes the adoption of the cooperative person (PC) profile as an alternative for the development of skills that promote cooperation and solidarity at work and are consistent with the cooperative mentality, as a means to achieve participatory work environments and contexts, as well as sustainable cooperative ventures over time.

KEYWORDS: cooperativism, development, education, cooperative person, sustainability

1 | INTRODUÇÃO

Este trabalho caracterizou-se por uma investigação aplicada realizada através de uma pesquisa de campo, com aplicação de questionário aos colaboradores de um total de seis organizações participantes, sendo cinco cooperativas do ramo crédito e uma não cooperativa do ramo tecnologia.

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação do questionário *KoopHezi-L*, uma ferramenta psicométrica que avalia competências específicas e que mede o nível de cooperação que existe em uma organização, através da autopercepção que seus colaboradores tem de suas empresas, assim como, por meio de um levantamento dos programas educacionais realizados por elas, de forma que permitisse uma comparação de como as pessoas desenvolvem perfis cooperativos e qual a relação desses perfis com os programas educacionais desenvolvidos em suas organizações.

Os objetivos desta pesquisa foram: descobrir como podemos manter e promover a cooperação ao longo do tempo dentro das organizações através da identificação e desenvolvimento de certas ações que promovem a cooperação e são consistentes com a mentalidade cooperativa, como meio para alcançar ambientes e contextos de trabalho participativos, bem como, empreendimentos cooperativos sustentáveis ao longo do tempo e, demonstrar a relação entre a educação cooperativista e o perfil do colaborador através do impacto que os programas de educação e treinamento das organizações investigadas tem no desenvolvimento de valores e atitudes individuais, cooperativistas e comunitários, que representam a centralidade do perfil da Pessoa cooperativa.

A concepção de pessoa adotada neste trabalho foi a da abordagem Arizmendiana a partir de uma perspectiva humanista, na qual a filosofia personalista prevalece sobre a fórmula empresarial. O conceito humano de Arizmendiarieta participa do pensamento personalista, no qual se considera que é preciso percorrer o caminho do indivíduo à

pessoa como comunidade. As características que resumem o conceito de pessoa de Arizmendiarieta são: digna, livre, madura, criativa, idealista e prática, baseada no ser e não no ter, e na comunidade (GABILONDO, p. 39).

Para este trabalho foi considerado também o conceito de pessoa cooperativa, definido por Azkarate *et al*, que:

É uma pessoa com atitudes e valores individuais e comunitários respeitosos com o ser humano e a sociedade; ela é autônoma, trabalha de forma colaborativa e é uma empreendedora social. Em suma, é uma pessoa que pensa e realiza ações que favorecem uma transformação social baseada na solidariedade e na inovação (2020, p. 11).

A reflexão sobre o momento único que vivemos com a crise da Covid-19 e os desafios e oportunidades que ela impôs, nos levou a compreender que criatividade, resiliência e formas de sociabilidade mais solidárias são necessárias para superar, não só a crise que ela desencadeou, mas também, para lidar com a complexidade do cenário atual e futuro, representado pela necessidade de consolidação de uma identidade cooperativa, capaz de fortalecer as capacidades dos sujeitos e a sustentabilidade do meio em que as cooperativas estão inseridas, visando à promoção de dinâmicas econômicas e sociais de grande alcance, mitigando os efeitos da crise e tornando as organizações perenes e sustentáveis ao longo do tempo.

Os resultados desta pesquisa podem ajudar as organizações, cooperativas ou não, a tomarem decisões associadas aos desenhos de programas educacionais que sirvam de referência para um modelo educacional que atenda aos contextos complexos e incertos do século XXI e ao 5º princípio cooperativista – educação, formação e informação, como meio para alcançar ambientes e contextos de trabalho participativos, através do desenvolvimento do sujeito cooperativo, solidário, disposto a construir uma sociedade mais justa e não apenas investir na formação técnica e profissional, pois entende-se que a pessoa cooperativa é necessária para responder aos desafios da sociedade atual e futura.

Assim, para aprender social e coletivamente, bem como, desenvolver a capacidade de reflexão e mobilização das pessoas para o perfil cooperativo, é necessário desenvolver habilidades e pesquisas que se aprofundem em modelos de comportamento humano cooperativo. Nesse sentido, destaca-se a importância de se identificar as competências (valores e atitudes) necessárias para promover a cooperação das pessoas, devendo serem criadas as condições para o seu desenvolvimento, a partir da compreensão das relações que favorecem o seu surgimento na sociedade.

Em suma, para além do conhecimento técnico, os trabalhadores devem desenvolver competências que sejam efetivamente mobilizadas para a ação e que respondam aos desafios que se apresentam.

Desta forma, a relevância deste trabalho é abordar a pessoa cooperativa (PC) e demonstrar como a tendência a cooperar precisa ser amadurecida por meio de um processo

de educação contínua, bem como, de autoeducação.

A partir da compreensão de como o perfil cooperativo é influenciado pela educação, poderemos estruturar projetos em áreas da organização que respondam às necessidades do contexto e que possibilitem melhorar a participação das pessoas em maior capacidade de transformar seu ambiente.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As cooperativas atuam como importantes instâncias de inclusão social e desenvolvimento local como prestadoras de serviço, respeitando os direitos e deveres dos associados, enfatizando os valores e princípios cooperativistas. Esses valores são instituídos e utilizados desde 1844, quando o cooperativismo ganhou destaque a partir da “Rochdale’s Society of Probos Pioneers”, composta por 28 tecelões (27 homens e 1 mulher), considerada ainda hoje como a precursora das cooperativas modernas.

A organização desta Sociedade foi assentada em valores e princípios que exaltavam o valor e o respeito pela condição humana, aplicando ao carácter cooperativo dos seus negócios um espírito e sensibilidade ética que os levaram a trabalhar na busca da satisfação das suas necessidades na composição de alternativas que permitiam atender às necessidades daqueles que faziam parte do meio social onde a cooperativa foi implantada, potencializando estratégias que exaltavam a fraternidade, a solidariedade e a dignidade humana (DE MIRANDA e CORRÊA LIMA, 2021).

Por isso, não se pode duvidar da importância dada pelos pioneiros do cooperativismo em investir na educação cooperativista:

Vale a pena notar que a deliberação previdente de alocar dois e meio por cento dos lucros líquidos para a educação geral foi o que levantou tanto o público da Rochdale Cooperative Society. Foi esta “regra de ouro” que lhe deu tanto valor, aquela que lhe valeu a simpatia de tantos amigos e a fama universal. Foi esta regra que, tendo contribuído para o progresso intelectual e moral dos colaboradores, preservou a Sociedade do perigo de ver os seus estatutos alterados por ignorantes ou mal informados, que certamente não faltariam ali, como noutros lugares, que anulou os esforços para destruir as ideias sãs e características da Sociedade de Rochdale, porque os ignorantes estão sempre prontos a admitir que a inteligência não faz dinheiro, enquanto sem a inteligência não haveria poupança nem lucros nos armazéns cooperativos, ou em qualquer outro lugar (HOLIOAKE, 2000, p.89).

Assim, a educação é, além de um direito do associado, o 5º princípio do cooperativismo, no qual diz que as cooperativas devem promover a educação e capacitação de seus associados, representantes eleitos e trabalhadores, para que possam efetivamente contribuir para o seu desenvolvimento, bem como informar o público em geral, principalmente jovens e formadores de opinião, sobre a natureza e os benefícios da cooperação (Denacoop, 1996).

Pode-se constatar que a preocupação com a educação, conforme consta atualmente no 5º princípio, sempre foi uma constante. Vale ressaltar que a educação indica o caminho possível para as transformações da sociedade, sustentando e definindo as próprias cooperativas. Isso porque o desenvolvimento de uma cultura de cooperação requer um processo educativo próprio e constante para promover e garantir seu sucesso.

Assim, entende-se que um sujeito cooperativo não nasce pronto, principalmente em um cenário pautado nos moldes capitalistas que influenciam o individualismo e a competitividade. Não pode haver cooperação sem cooperativistas; e os cooperativistas só existirão se forem formados. Não se nasce cooperativista, torna-se cooperativista através da educação e da prática das regras do jogo da cooperação (Azurmendi, 2013).

Portanto, é fundamental desenvolver a educação cooperativa para além de fins meramente educacionais. É necessário e importante que esta educação defina claramente o tipo de homem e de sociedade que pretende formar e o prepare para isso. A educação em uma visão cooperativa atualizada pode ser uma base fundamental como solo fértil onde se sustenta a melhoria participativa e um renovado ímpeto empreendedor das cooperativas.

No modelo cooperativo, a pessoa é ativa e responsável, mas também solidária em todas as áreas da vida. A pessoa sente-se encorajada tanto pelo seu desejo de desenvolvimento pessoal, como pela vontade de oferecer os seus serviços à comunidade. A participação é uma atividade com significado e valor próprio que permite o desenvolvimento individual e comunitário das pessoas, e não é apenas um instrumento a serviço da rentabilidade (GABILONDO, 2008, p. 64).

É nessa perspectiva que a educação se destaca como um diferencial competitivo, uma necessidade e, sobretudo, um instrumento de relacionamento que proporciona um canal dinâmico de comunicação e aproximação entre a cooperativa, seus colaboradores e seus associados, ampliando sua visão empresarial, envolvendo-os nos negócios da cooperativa, permitindo sua participação consciente nas decisões de interesse da comunidade onde atua, por meio da informação e, conseqüentemente, gerando importantes resultados econômicos tanto para o cooperado quanto para a cooperativa.

Atualmente, onde produtos e serviços se tornaram commodities, ou seja, elementos com pouca ou nenhuma diferenciação entre si, a principal vantagem competitiva das empresas está nos seus recursos humanos, “isto é, trabalhadores autônomos, capazes de compartilhar seus conhecimentos, de construir em colaboração com outras pessoas e de desenvolver um projeto comum” (LEZETA *et al*, 2020, p. 13).

E para que as organizações consigam responder aos atuais desafios do crescente desenvolvimento econômico, que depende cada vez mais da aquisição de conhecimento:

é necessário pessoal treinado para aproveitar o potencial das novas tecnologias. Hoje a inteligência humana tornou-se essencial no processo de produção. Mais precisamente, nos referimos à inteligência entendida em seu sentido mais amplo, incluindo, além das habilidades cognitivas, as emoções, a motivação e a vontade. Para desenvolver a atividade profissional, portanto, todos os aspectos da personalidade humana são necessários. Em suma,

espera-se que o trabalhador seja capaz de se transformar constantemente, de se identificar com os objetivos da empresa e de agir com responsabilidade. (LEZETA *et al.*, 2020, p. 13).

O resultado deste investimento na educação e qualificação das pessoas é que “as ideias e conseqüente a mentalidade que promovem não são menos essenciais para o bom funcionamento das nossas cooperativas do que as suas instalações e máquinas” (AZURMENDI, 2013, p. 51).

Assim, desde a formação da Sociedade de Rochdale, as cooperativas tem apostado na promoção e na educação, não só como princípio, mas como uma prática cooperativa, desde o início da difusão da ideia de cooperação internacional no século XIX.

“O homem torna-se humano através da educação. A civilização avança rapidamente e sempre através da ação formativa ou educativa na busca dos valores humanos e sociais” (AZURMENDI, 2013, p. 44).

A educação, como sistema formal de ação dentro da organização, define-se pelo grau de desenvolvimento da capacidade de aprendizagem que nela existe e é, ao mesmo tempo, conseqüência da sua experiência e garantia de uma aprendizagem contínua, capaz de perpetuar elementos vitais que permitem a evolução de novas ideias dentro da organização.

A educação cooperativista materializada em programas e projetos deve ter como foco o “desenvolvimento da pessoa humana, plenamente consciente de seu papel na cooperativa e conseqüentemente na sociedade, uma pessoa solidária e altruísta, comprometida por laços de reconhecimento com sua comunidade” (ALCÂNTARA *et al.*, 2018, p. 895).

Conforme afirma Valadares citado por Alcântara *et al.* (2018, p. 896) “a educação cooperativa é um processo e método de formulação e execução de políticas de educação e comunicação cujas características se referem a aspectos essenciais da prática da cooperação: a gestão democrática”.

Nesse sentido, a educação cooperativa pode ser entendida como uma educação social, que deve levar indivíduos e grupos a repensar e reformar seus próprios saberes e experiências, comparando os conteúdos recebidos com os que já possuem. O objetivo desta educação é formar transformadores de mundo, preparando homens responsáveis e constantes, capazes de construir um mundo mais justo, novo e solidário, cultivando a inteligência e o espírito associativo (ALCÂNTARA *et al.*, 2018, p. 897).

Desta maneira, é possível conectar a educação cooperativa com a educação corporativa, cujo um dos objetivos, além de promover a eficiência empresarial por meio da capacitação, é implantar uma mudança de mentalidade e comportamento, possibilitando a autorrealização integral das pessoas. Isto porque:

a nova organização do trabalho baseia-se na colaboração e cooperação de todos os seus membros. Graças a isso, os resultados da empresa serão

maiores que a soma das habilidades individuais de cada um de seus membros e, sem dúvida, surgirá um ambiente de trabalho favorável para aumentar a produtividade. (GABILONDO, 2008, p. 54).

Assim, com a implantação da educação cooperativa e da educação corporativa, devemos criar espaços de aprendizagem e desenvolvimento de competências que levem à geração de propostas inovadoras em termos de gestão, cooperação e desenvolvimento comunitário.

“A pessoa como ser humano cresce em comunidade, não contra os outros, mas com os outros’, e será esta comunidade que, em última análise, dará sentido à existência humana” (GABILONDO, 2008, p. 23).

A influência do meio social no desenvolvimento humano vem sendo investigada há muito tempo, principalmente por psicólogos sociais em busca de respostas que expliquem como ocorre esse processo. Para o psicossociólogo Eugène Enriquez “não se trata apenas de querer coletivamente; trata-se de sentir coletivamente, experimentando a mesma necessidade de transformar um sonho ou fantasia em realidade cotidiana e munir-se dos meios adequados para alcançá-lo” (ENRÍQUEZ, 1994, p. 57).

“As Ciências Naturais, em suas certezas científicas, confirmam a validade do paradigma cooperativo, como organização social e laboral, para que o ser humano possa desenvolver otimamente as potencialidades oferecidas por sua condição” (CRISTOBAL, 2014, p. 56). Ou seja, o perfil da pessoa cooperativa pode ser estimulado pelo meio social, treinamento e educação, assim como o comprometimento pode ser fortalecido por meio de atividades coletivas.

Pode-se concluir então, que as relações com a comunidade social, trabalho, família e demais meios sociais de convivência, relacionamento e interação, aos quais o homem está exposto desde o nascimento e está inserido na sociedade, seja direta ou indiretamente, influenciam na construção e desenvolvimento do perfil da pessoa cooperativa, pois a primeira socialização do ser humano ocorre na cultura familiar e social do meio onde vive. “O sujeito humano não pode realizar-se desligado da comunidade que o acolhe: familiar, grupal e social” (CRISTOBAL, 2014, p. 15).

A cooperação pré-existente do indivíduo atua como fator positivo e natural, para manter a sobrevivência da espécie, melhorar suas condições de vida através da percepção da eficácia da ação coletiva e aprimorar seu senso ético no momento em que, segundo Preuss, ocorre:

o reconhecimento inconsciente da força que cada homem extrai da prática da ajuda mútua; da estreita dependência entre a felicidade de cada um e a felicidade de todos; e o significado de justiça e equidade é o que leva o indivíduo a considerar os direitos de todos os outros indivíduos iguais aos seus princípios (1966, p. 31).

Mas o altruísmo não chega ao ser humano de graça, senão depois de um

delicado processo de desenvolvimento. O sujeito se torna cooperativo ao se comportar cooperativamente. “Se o sujeito cooperativo se faz vivendo em cooperação, poder viver em cooperação requer cultivar o sujeito de forma rigorosa e permanente.” (CRISTOBAL, 2014, p. 55).

Para o surgimento e construção da pessoa cooperativa é necessário desenhar um modelo de formação e gestão empresarial que contemple em sua filosofia, não apenas os princípios e valores cooperativos, mas também ações que favoreçam o trabalho em equipe, a cooperação e o compromisso com o coletivo, bem como, o desenvolvimento de competências, enfatizando a necessidade da participação ativa das pessoas no projeto do parceiro de negócios, também incorporando informações do âmbito corporativo, bem como vivências práticas, pois um “verdadeiro aprendizado se constrói em situações significativas e reais e é uma construção social, ou seja, aprendemos em grupo” (INTXAUSTI, 2015, p. 13).

A formação deverá servir para fornecer uma base suficiente de conhecimentos e competências sócio cooperativas que, posteriormente, terão de ser consolidadas no dia a dia através de comportamentos consistentes.

Para o desenvolvimento da pessoa cooperativa é fundamental cultivar o indivíduo inserido em uma comunidade, juntamente com outras pessoas, para que com elas exerçam sua cooperação e entreaajuda.

É importante incentivar o desenvolvimento do perfil da pessoa cooperativa para brindar ambientes e contextos de trabalho que facilitem a cooperação e, a educação é o meio para conseguir isso, pois “a mera transmissão de conhecimentos não garante a aprendizagem, não ajuda a preparar-se para a vida [...] o conhecimento é um meio significativo para ajudar a desenvolver competências e essas competências são desenvolvidas e contrastadas em situações concretas (INTXAUSTI, 2015, p. 25).

3 | METODOLOGIA

A abordagem da pesquisa foi mista, pois partiu de um questionário quantitativo complementado com uma análise qualitativa, interpretando o que significavam os números obtidos em relação à educação cooperativista e visou compreender a realidade investigada para além do que é traduzido em números. Quanto ao objetivo, tratou-se de uma pesquisa descritiva, pois pretendeu descrever a experiência de educação cooperativa no estado de Mato Grosso. Quanto aos procedimentos, a pesquisa caracterizou-se como aplicada, realizada por meio de estudo de caso e trabalho de campo com um total de seis organizações participantes: cinco empresas cooperativas do ramo crédito, daqui por diante nomeadas como empresas A, B, C, D e E e uma empresa não cooperativa do ramo de tecnologia, nomeada empresa F.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram convidados 1.343 colaboradores das empresas participantes, dos quais, 440 responderam à pesquisa, com uma participação efetiva de 32,76% em relação ao número de chamados, no período de 06 à 17 de junho de 2022. Do total de respondentes, 63% foram mulheres e 37%, homens.

Para a obtenção do índice de pessoa cooperativa (PC) foi levada em consideração a pesquisa anterior de Lezeta (2020), na qual são indicados os níveis de avaliação da Pessoa cooperativa, conforme tabela 1 abaixo:

CONCEITO	Pontuação
Pouco Cooperativo	< 0 a - 25
Nada Cooperativo	< - 25
Cooperativo	> 0 a + 25
Muito Cooperativo	> + 25

Tabela 1 - Níveis de avaliação do perfil de Persona Cooperativa (PC)

Fonte: Lezeta (2020).

4.1 Resultados Perfil Pessoa Cooperativa

O índice do perfil de pessoa cooperativa (PC) identificado na pesquisa foi de 29,4, obtido pela média das pontuações totais das empresas participantes em todos os aspectos avaliados na mesma, dentre eles: tempo de empresa, tempo no cooperativismo, tempo no cargo, grau de escolaridade, faixa etária, gênero, natureza das tarefas e liderança.

O índice obtido é considerado 'muito cooperativo' de acordo com os níveis de PC descritos na tabela acima e foi superado por quatro, das seis empresas investigadas, conforme mostra o gráfico 1 a seguir:



Gráfico 1 - Pessoa Cooperativa

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Os resultados obtidos na pesquisa demonstraram que, em relação aos fatores

tempo de empresa, tempo no cooperativismo e tempo no cargo, os colaboradores com mais de 20 anos, são mais cooperativos do que aqueles que tem menos tempo nos mesmos fatores. Esse dado reforça que as pessoas que já estão há mais tempo em contato com a formação cooperativista, tendem a serem a se desenvolverem mais no perfil cooperativo. Os resultados obtidos por colaboradores com até 2 anos de empresa, no cooperativismo e na função são quase tão altos quanto os obtidos pela população com mais de 20 anos nos mesmos fatores. Isso significa que os investimentos em educação devem ser feitos de forma intensa logo nos primeiros anos de 'casa', visando aprimorar o perfil cooperativo e incentivar o desenvolvimento das competências relacionadas a ele.

Quanto ao fator grau de escolaridade, os dados obtidos na pesquisa apontaram para um perfil cooperativo mais alto em proporcionalidade direta a uma maior escolaridade, ou seja, quanto maior a escolaridade, mais cooperativo o indivíduo se mostra, tendo sido a maior concentração de pessoas cooperativas no nível pós-graduação.

Em relação à idade, os mais cooperativos se concentraram na faixa etária entre 45 e 54 anos e, quanto ao gênero, os homens obtiveram um índice ligeiramente maior que as mulheres.

Em relação à posição hierárquica (pessoas sob sua responsabilidade ou não) o resultado obtido aponta para os líderes como sendo os mais cooperativos e quanto à natureza das tarefas (rotineiras ou multitarefas), as pessoas polivalentes se percebem como mais cooperativas.

4.2 Resultados por Dimensão

As dimensões são as competências que medem os valores e atitudes das pessoas que se autoavaliam por meio da ferramenta KoopHezi-L e que foram utilizadas para medir o perfil da pessoa cooperativa nesta pesquisa, juntamente com os demais aspectos avaliados e apresentados anteriormente: gênero, idade, escolaridade, faixa etária, tempo no cooperativismo, tempo na função, tempo de empresa, liderança e natureza das tarefas.

Há um total de 9 dimensões divididas em três áreas: Comunidade, Relacional e Individual. Cada área comporta duas ou mais dimensões. Área individual - autoeficácia cognitiva e interiorização moral; Área relacional – comunicação assertiva, empatia cognitiva e interdependência de objetivos; Área comunitária – visão positiva do ser humano, benevolência, empreendedorismo social e justiça social.

As áreas e suas respectivas dimensões estão retratadas na imagem 1.

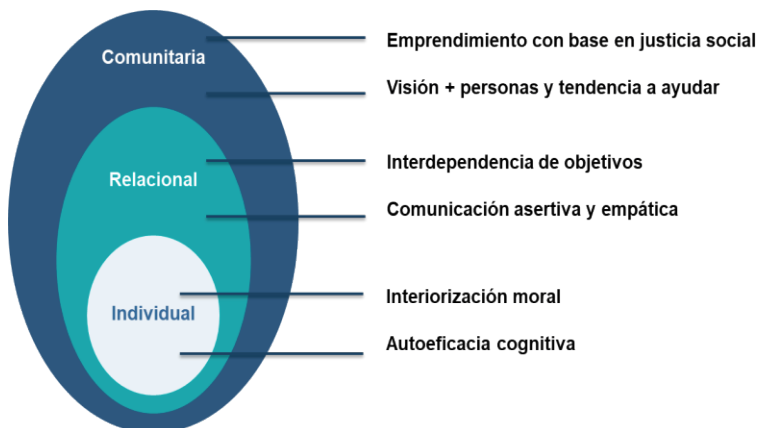


Imagem 1 – Dimensões do perfil cooperativo

Fonte: KoopHezi-L (2020)

DIMENSÕES	ABREVIATURA
AUTOEFICÁCIA COGNITIVA	AutefCo
INTERIORIZAÇÃO MORAL	IntMoral
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA	ComAser
EMPATIA COGNITIVA	EmpaCog
INTERDEPENDÊNCIA OBJETIVOS	InterObj
VISÃO POSITIVA DAS PESSOAS	VisPosi
BENEVOLÊNCIA	Benevo
EMPREENDIMENTO SOCIAL	EmprenSoc
JUSTIÇA SOCIAL	JustiSoc

Tabela 2 – Abreviaturas das dimensões do perfil cooperativo

Fonte: elaboração própria (2022).

4.2.1 *Descrições das Dimensões*

Autoeficácia cognitiva: analisa até que ponto um indivíduo está ciente de suas habilidades e confiante de que será capaz de pesquisar, organizar e estruturar ativamente as informações ao seu redor para gerenciar com eficácia eventos imprevistos e desafios complexos.

Interiorização moral: Pessoas que agem de acordo com sua moral internalizada, ou seja, de acordo com seus princípios pessoais, são pessoas que agem guiadas por suas

expectativas de igualdade, responsabilidade e consequências e são capazes de prever as consequências positivas ou negativas de uma ação.

Comunicação assertiva: mede adequadamente a capacidade de expressar ideias opostas ou discrepâncias, fazer ou receber críticas, defender direitos e, em geral, expressar sentimentos negativos quando necessário, porém de forma não violenta.

Empatia cognitiva: envolve entender e perceber o que o outro pensa e sente; portanto, esta dimensão é responsável por analisá-lo. Para tanto, seu objetivo é medir a capacidade da pessoa de se colocar no lugar da outra, ou seja, sua capacidade de levar em consideração pontos de vista diferentes dos seus.

Interdependência de objetivos: analisa até que ponto o trabalhador aceita que precisa de seus colegas para realizar seu trabalho dentro de um projeto na empresa.

Visão positiva do ser humano: mede a crença sobre o nível de autonomia e proatividade das pessoas para realizar seu trabalho.

Benevolência: implica ajuda mútua, co-responsabilidade, honestidade e transparência.

Empreendedorismo social: analisa até que ponto a pessoa considera importante criar novos projetos sociais e iniciar novas iniciativas sociais, desde que esses projetos tragam benefícios para a sociedade.

Justiça social: engloba, como valor, a democracia, a igualdade, a equidade, a solidariedade, a responsabilidade e a vocação social.

Seguindo as indicações de Lezeta (2020), estabelece-se uma faixa de mensuração de 5 pontos máximos possíveis de serem obtidos em cada uma das 9 dimensões que compõem o perfil cooperativo.

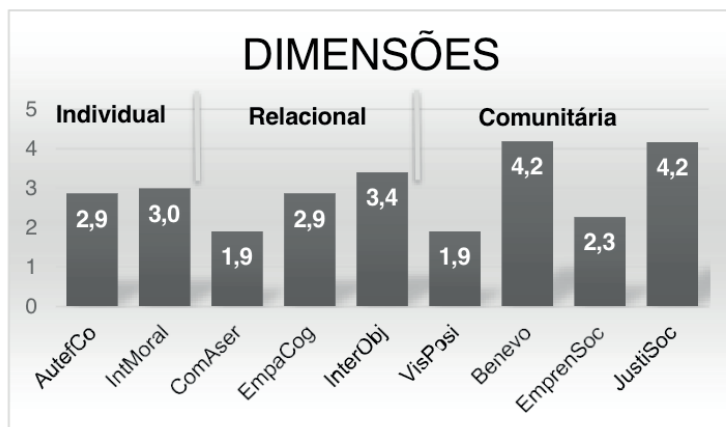


Gráfico 2 - Média dos índices obtidos pelas empresas por dimensão

Fonte: dados da pesquisa (2022).

ÁREA	ABREVIATURA	MÉDIA
INDIVIDUAL	AutefCo	2,9
	IntMoral	3,0
RELACIONAL	ComAser	1,9
	EmpaCog	2,9
	InterObj	3,4
COMUNITÁRIA	VisPosi	1,9
	Benevo	4,2
	EmprenSoc	2,3
	JustiSoc	4,2

Tabela 3 – Média dos índices obtidos pelas empresas nas dimensões avaliadas

Fonte: dados da pesquisa (2022).

ÁREA DA DIMENSÃO	ABREVIATURA DIMENSÃO	MÉDIA ÍNDICE	ORGANIZAÇÕES					
			A	B	C	D	E	F
INDIVIDUAL	AutefCo	2,9	3,0	2,5	3,0	2,8	3,6	2,3
	IntMoral	3,0	3,4	2,5	3,1	2,8	3,6	2,6
RELACIONAL	ComAser	1,9	1,8	1,3	2,1	2,0	2,5	1,8
	EmpaCog	2,9	3,1	1,8	3,3	3,1	3,5	2,5
	InterObj	3,4	3,7	3,0	3,4	3,5	4,0	2,9
COMUNITÁRIA	VisPosi	1,9	2,2	1,5	2,2	1,7	2,3	1,4
	Benevo	4,2	4,3	3,6	4,2	4,4	4,6	4,0
	EmprenSoc	2,3	2,5	2,4	2,2	2,4	2,5	1,7
	JustiSoc	4,2	4,2	4,4	4,3	3,9	4,2	4,0

Legendas:

	Maior média
	Menor média

Tabela 4 – Índices das dimensões por Empresa

Fonte: dados da pesquisa (2022).

4.2.2 ANÁLISE POR DIMENSÃO

A análise a seguir trata os dados de forma quantitativa: índices obtidos pelas empresas e apresentados na tabela 4 e, qualitativa, levando em consideração as informações obtidas sobre os programas de formação realizados pelas empresas pesquisadas, fazendo um cruzamento entre eles, comparando-os e apresentando em que medida promovem o perfil cooperativo.

4.2.2.1 - ÁREA INDIVIDUAL - Autoeficácia Cognitiva e Interiorização Moral

Estas duas dimensões referem-se a aspectos mais individuais da avaliação. Demonstram a confiança que as pessoas tem em si mesmas e na capacidade de fazer o que for necessário para garantir o sucesso de seus projetos, mas sem perder a ética no caminho, com resiliência para enfrentar os desafios e consequências de suas atitudes.

Os índices obtidos pelas cooperativas investigadas confirmam um resultado condizente com os investimentos que vem sendo realizados em programas de desenvolvimento e liderança dos colaboradores. A empresa F, organização não cooperativa, tem investido principalmente em treinamento técnico, não levando em consideração aspectos de desenvolvimento individual e pessoal, de acordo com a resposta da mesma à questão referente aos programas e eventos de educação, treinamento e desenvolvimento de colaboradores: “Não temos programas de educação, mas seguimos uma rotina de treinamento previsto no sistema de gestão da qualidade, que prioriza os treinamentos relacionados ao desenvolvimento dos produtos e serviços oferecidos pela empresa”.

Dessa forma, percebe-se que o foco nas dimensões individuais é necessário, por parte da empresa F, para fortalecer o desenvolvimento das demais dimensões do perfil de PC, uma vez que se configura na primeira base para dar suporte às demais áreas.

4.2.2.2 – ÁREA RELACIONAL – Comunicação Assertiva, Empatia Cognitiva e Interdependência de Objetivos

Dentre as três dimensões relacionais, a ‘comunicação assertiva’ foi a que obteve o menor índice por todas as empresas investigadas. Apenas metade das delas obteve nota superior a 1,9, média do índice desta dimensão. Isso porque é uma dimensão que envolve os aspectos mais íntimos da pessoa no sentido de expor o que ela realmente pensa, seus sentimentos negativos e defender adequadamente seus direitos perante os outros.

De acordo com Riche e Monte Alto (2001, p.54) “As barreiras para a aprendizagem coletiva só podem ser removidas se as pessoas começarem a usar uma linguagem comum”, tornando-se necessário estabelecer uma comunicação assertiva, pois o diálogo facilita a aprendizagem em equipe e, quando produz resultados, seus integrantes crescem mais rápido e a organização também.

Para Riche e Monte Alto (2001, p.52), como “o conteúdo de uma visão compartilhada só pode emergir de um processo coerente de reflexão e conversa”, isso requer espaço para diálogo e discussão.

No diálogo, há uma exploração livre e criativa de questões complexas e onde cada um ‘ouve’ as ideias do outro, sem expressar a sua opinião, enquanto na discussão, por sua vez, são apresentadas e defendidas opiniões diferentes, procurando sempre a melhor ideia para apoiar as decisões que devem ser tomadas em alguma ocasião (SENGE, 1990, p. 215).

4.2.2.3 – ÁREA COMUNITÁRIA– *Visão Positiva do Ser Humano, Benevolência, Empreendedorismo Social e Justiça Social*

As dimensões ‘benevolência’ e ‘justiça social’ tiveram os maiores índices de todo o perfil de PC obtido na pesquisa realizada.

A dimensão ‘visão positiva do ser humano’, que mede a crença sobre o nível de autonomia e proatividade das pessoas para realizar seu trabalho, obteve o menor índice entre todas as dimensões comunitárias (1,9), com três das seis empresas investigadas com índices ainda mais baixos que a média.

O que se percebe é que as dimensões ‘justiça social’ e ‘benevolência’ envolvem um aspecto mais individual sobre a crença que as pessoas tem em si mesmas, sobre a capacidade de realizar ações importantes no meio social, do qual delas dependem. Já a ‘visão positiva do ser humano’ reflete a forma como as pessoas avaliam a capacidade de outras pessoas para realizar o seu trabalho ou algo que só delas depende.

As pessoas se percebem com maior benevolência e justiça social, do que com uma visão positiva do ser humano. Isso pode ser interpretado como um viés positivo estudado na psicologia, pelo qual as pessoas em geral se percebem como melhores do que as outras pessoas. Uma vez que se todos tivéssemos uma elevada ‘visão positiva do ser humano’ seríamos benevolentes e agiríamos com maior justiça social.

O ‘empreendedorismo social’ é igualmente menos percebido do que os valores de benevolência e justiça. Aspecto que nos diz que colocar esses valores em prática é mais difícil do que pregá-los.

Já a empresa F obteve a média 4 em ‘justiça social’ e ‘benevolência’, suas notas mais altas em toda a pesquisa. A sua resposta à questão sobre se a empresa apoia e promove projetos sociais, a resposta foi que sim, que são realizadas várias ações em casas de apoio, entidades filantrópicas e patrocínio a atividades desportivas, demonstrando assim, que o incentivo à prática social realizado pela empresa contribui para o desenvolvimento de dimensões comunitárias em seus colaboradores.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as análises das dimensões individual, relacional e comunitária, foi detectado que a empresa F, não cooperativa, não atingiu o índice médio de PC e obteve índices abaixo das médias em todas as dimensões avaliadas. Assim, pode-se concluir, pelos resultados desta pesquisa, que a forma jurídica cooperativa e a formação educacional com foco na cooperação são fundamentais para o desenvolvimento do perfil cooperativo.

Formação, qualificação, treinamento, tudo isto é de grande importância para preparar as pessoas para o futuro, pois sabemos que o excesso de requisitos de formação, hoje exigidos pelas organizações, é imposto pelo desafio do crescimento acelerado do mercado, mas o atual conceito de competitividade exige uma nova ética, de cooperação e respeito às

pessoas e ao meio ambiente, para que o crescimento seja perene e sustentável.

Assim, é preciso cuidar para que não ocorra uma sobrecarga de informações que leve os colaboradores a doenças causadas pelo excesso de informações a que as pessoas estão expostas no ambiente de trabalho, pois esse esforço de acumular conhecimento que a humanidade tem experimentado no desafio de crescimento exige cuidado com a saúde mental e emocional dos colaboradores.

Nesse sentido, é importante implantar ações que enfatizem a qualidade de vida dos funcionários no trabalho, com profissionais da área da saúde, como psicólogos, que possam acompanhar e orientar melhorias qualitativas para o dia a dia dessas pessoas.

Os processos de formação devem antecipar as exigências de crescimento das empresas, tendo em conta o atendimento em tempo hábil da necessidade de preencher os postos de trabalho com pessoas qualificadas, sem sacrificar, entretanto, o ritmo de aprendizagem e a saúde mental dos colaboradores.

A crise provocada pela pandemia da COVID-19 recordou-nos, a profunda vulnerabilidade dos seres humanos e dos sistemas ecológicos e evidenciou a forte interligação entre a transmissão de doenças infecciosas, o ambiente, a economia, o empreendedorismo, o emprego e a proteção social.

Ao mesmo tempo, a crise ofereceu uma oportunidade sem precedentes para mostrar ao mundo como as cooperativas, por meio de sua identidade baseada nas necessidades da comunidade e no empreendedorismo democrático, são um dos principais atores na reformulação das relações entre a economia, a sociedade, o meio ambiente e sua interdependência.

Muito depende das cooperativas e de sua liderança no estabelecimento de sistemas que mantenham os cooperados e funcionários treinados, informados e atualizados nos negócios. Portanto, educação e treinamento contínuos e informações gratuitas e justas são cruciais para que uma cooperativa se mantenha viável.

Portanto, investir em programas educativos em torno das questões que fazem do homem um ser cooperativo é algo que pode contribuir para lançar as bases para o desenvolvimento de pessoas, equipes e organizações abertas ao aprendizado e favorecer e implementar dinâmicas para a promoção de pessoas cooperativas e espaços de confiança.

Para isso, é preciso considerar a opção preferencial pela juventude como precursora da nova ordem que possibilitará um futuro justo e livre, atualizando a ideologia cooperativista, tornando-a mais sugestiva para todos e principalmente para as novas gerações.

REFERÊNCIAS

Alcântara, L. C. S., Sampaio, C. A. C., Zabala, L. U. (2018). Análise socioambiental: Zona de Educação para Ecodesenvolvimento e Experiência Cooperativa de Mondragón. Revista Sociedade e Estado – Volume 33, Número 3.

Azkarate-Iturbe, O., Vitoria Gallastegui, J. R., Aritzeta Galan, A., y Gallettebeitia Gabiola, I. (2020). Persona Cooperativa en un contexto de transformación educativa y social. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos.

Azurmendi, J. (2013). Don José María Arizmendiarieta - Pensamientos. Otalora.

Cristobal, R. (2014). Sujeto y Comunidad: una noción subyacente al paradigma cooperativo. Cuadernos de Lanki.

De Miranda, J. E., Corrêa, L. (2021). Liberdade de empresa, identidade cooperativa e responsabilidade social do cooperativismo: a redenção do socialis et adminicula hominum. Deusto Estudos Cooperativos, pp 171-199.

Denacoop - Departamento Nacional do Cooperativismo (1996). O Cooperativismo no Brasil. 1ª Edição. Brasília.

Enriquez, E., Lévy, A., Nicolaï, A. y Dubost, J. (1994). O vínculo grupal. Psicossociologia: análise social e intervenção. Rio de Janeiro: Vozes.

Gabilondo, L. A. (2008). La Experiencia Cooperativa de Mondragon: una síntesis general. Lanki.

Holyoake, G. J. (2000). Os 28 Tecelões de Rochdale. 1ª Edição. Porto Alegre: WS Editor.

Intxausti, A. A., Salor, E. V. (2015). La Pedagogía de la Confianza. Arizmendi Ikastola.

Lezeta, I., Azkarate-Iturbe, A. A. O. y Vitoria, J. R. (2020). KOOPHEZI-L: Escala para medir el perfil de persona cooperativa en los trabajadores y las trabajadoras. Mondragon Unibestsitatea.

Preuss, W. (1996). El cooperativismo en Israel y en el mundo. Tel-Aviv: Centro de Estudios Cooperativos y Laborales.

Riche, G. A. R. y Alto, R. M. (2001). As organizações que aprendem, segundo Peter Senge: "A Quinta Disciplina". Cadernos Discentes Coppead, Rio de Janeiro, n. 9, pp. 36-55.

Senge, P. M. (1990). A quinta disciplina. São Paulo: Editora Best Seller.