



Ministerio de Educación Superior
Instituto Superior Minero Metalúrgico
Dr. Antonio Núñez Jiménez
Facultad de Humanidades
Carrera Sociocultural.

Trabajo de Diploma

En opción al título de: LICENCIADO EN SOCIO CULTURALES

Título: La cultura organizacional y su impacto desde lo sociocultural en el cuentapropismo Moense”.

Autor: Odalis Méndez Camejo

Tutores: Lic. Julio Ramos Ruiz

Año 55 de la Revolución

Moa, 2013

Declaración de Autoridad

Declaro que soy la autora de este trabajo y autorizo al Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa (ISMM) y la Dirección del Trabajo de Moa para que hagan uso en bien del desarrollo del trabajo por cuenta propia del Municipio Para que así conste firma la presente a los 5 días del mes junio del año 2013.

Autor Odalis Méndez Camejo -----

Tutor: Lic. Julio Ramos Ruiz -----

Pensamiento

*“Mucho hemos aprendido y mucho más seguiremos aprendiendo.
Nuevas fuentes de ingreso surgen y el rigor
en la administración de los recursos deberá incrementarse.
Viejos y nuevos malos hábitos deberán ser erradicados.
La eterna vigilancia es el precio de la honradez y la eficiencia”.*

Fidel Castro Ruz

Agradecimientos

Quiero agradecer a todos aquellos que me apoyaron para el desarrollo de este trabajo, a mi familia e hijos que estuvieron conmigo en cada momento.

A mi tutor por su apoyo incondicional durante el desarrollo de este trabajo.

A todos los profesores que me brindaron su ayuda en el momento preciso.

A mis compañeros de clases y en especial a mi esposo que con tanto amor y empeño se dedico a ayudar para salir adelante

A todos y a cada uno de ustedes.

Mi eterno agradecimiento.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las personas que de una forma u otra creen en la revolución, en los cambios que hoy experimenta nuestro socialismo y en especial a todos aquellos trabajadores que han decidido andar por el camino del cuentapropismo y así ser parte del perfeccionamiento de nuestro sistema social

RESUMEN

En la actualidad el trabajo por cuenta propia juega un papel importante en el desarrollo socioeconómico del país, por lo que este trabajo demuestra la problemática existente en el municipio para lograr un desarrollo sostenido de esta modalidad de empleo, que está bien diseñada en la política económica del VI congreso del Partido Comunista de Cuba, a partir de los lineamientos 154, 155, 156, 157, y 158.

A partir de su Objetivo General: “Valorar qué importancia tiene el desarrollo de la Cultura organizacional, para mejorar el impacto del cuentapropismo desde lo sociocultural en el territorio de Moa” y a partir del uso de Métodos Teóricos de Investigación: el análisis y la síntesis, el histórico – lógico, la inducción-deducción y los Empíricos: la observación, la entrevista no estructurada, la tormenta de ideas, el análisis de documentos y métodos estadísticos; se conocieron los principales problemas que hoy afectan el normal desarrollo del sector cuentapropista.

Además, se realizó un estudio sociopolítico del territorio sobre la atención y educación de estos trabajadores, en lo referido a la aplicación de los lineamientos del VI congreso del Partido Comunista de Cuba en el sector no estatal y se diseñó un plan de acción con tareas concretas con el objetivo de fortalecer la actividad no estatal en el Municipio.

SUMMARY

At present, the self-employment plays an important role in the socioeconomic development of the country, so this work shows the existing problems in the municipality to achieve sustained development of this type of employment, which is well-designed economic policy the sixth Congress of the Communist Party of Cuba, from the lines 154, 155, 156, 157, and 158.

From the General Purpose: "Rate how important is the development of organizational culture, to enhance the impact of self-employment from the sociocultural in the territory of Moa" and from using Theoretical Methods Research: analysis and synthesis, the historic - logical induction-deduction and the Empirical: observation, unstructured interviews, brainstorming, document analysis and statistical methods met the major issues currently affecting the normal development of the employed sector

Furthermore, a study sociopolitical territory on the care and education of these workers, with regard to the implementation of the guidelines of the Sixth Congress of the Communist Party of Cuba in the non-state sector and developed a plan of action with specific tasks with the objective of strengthening non-state activity in the municipality

ÍNDICE	Pág
Introducción	1
Capítulo 1. Consideraciones teóricas en torno a la cultura organizacional y el impacto sociocultural.	8
1.1 Un acercamiento teórico a la temática a investigar. La cultura organizacional.	8
1.2 La cultura organizacional, la comunidad y su relación con el cuentapropismo.	20
1.3 El cuentapropismo en Cuba. Características.	21
Capítulo 2. Análisis metodológico para el estudio de la cultura organizacional y su impacto desde lo sociocultural en el cuentapropismo moense.	24
2.1 Justificación del problema.	24
2.2 Metodología empleada	25
Capítulo 3. Valoraciones de la cultura organizacional del cuentapropismo en Moa. Actividad y perspectivas.	30
3.1 Cultura organizacional en el cuentapropismo en Moa.	30
3.2 Análisis de los resultados de los instrumentos aplicados.	32
3.3 Plan de acción para el impacto sociocultural en el sistema del cuentapropismo en Moa.	49
Conclusiones	52
Recomendaciones	54
Bibliografía	55
Anexos	57



INTRODUCCION:

La conciencia de la transformación forma parte de la subjetividad de los cubanos que somos, resultado de una sociedad que no deja de cambiar desde el triunfo de la Revolución. Uno de estos cambios fue el surgimiento del cuentapropismo, a principio de los años 90, como sector económico que debe contribuir a la dinámica estructural del país en crisis. Ahora, 20 años más tarde, el sector es re-convocado al escenario social y económico del país y se le otorga un papel protagónico en la reestructuración del modelo cubano.

Todo ello es consecuencia de los documentos emanados del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, con el que se inician en nuestro país cambios y transformaciones del Modelo económico. En este, el trabajo por cuenta propia, como una nueva modalidad de empleo, constituye uno de los cambios de los paradigmas en nuestras organizaciones empresariales. Por tanto, la necesidad de desarrollar una cultura organizacional acorde con los nuevos tiempos y que responda a los intereses del pueblo trabajador se convierte en objeto de investigación de todas las especialidades que puedan contribuir a lograr la sostenibilidad del sistema.

De ahí que sea importante la tarea de investigar la cultura organizacional, lo que consiste en traer a la superficie las premisas que están inconscientes, pues el hecho de no que no sean cuestionadas, hace que las mismas no sean revisadas y readaptadas a la realidad y la revelación en sí, ya puede, aunque en un nivel muy pequeño, provocar cambios.

Cuando se investiga la cultura organizacional en el cuentapropismo es imposible no prestar atención al órgano que atiende esta actividad en los territorios, pues él es el verdadero guardián de la cultura que ejerce funciones estratégicas que promueven la aceptación, consolidación, manutención y cambios culturales.



Se debe iniciar refiriéndose al relanzamiento del sector cuentapropista de la economía con el incremento del número de licencias para el desarrollo de esta modalidad de empleo. Así el Estado brindaba una alternativa para los cambios que se avecinaban en la estructura ocupacional del país, al anunciar que aproximadamente un millón de trabajadores de distintos sectores quedarían “disponibles” y debían emplearse en otros espacios, para la optimización del empleo de los recursos estatales.

En el año 2010 fueron aprobadas, por la Asamblea Nacional del Poder Popular, un conjunto de nuevas medidas que tenía como objetivo la reorganización del empleo en Cuba¹, a partir del “Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social”, resultado del V Congreso del Partido Comunista de Cuba, celebrado en abril de 2010.

Con el objetivo de aligerar la carga al Estado en algunos servicios que se prestan, se iniciaron experimentos tales como: sustitución de comedores y transportes obreros por otras modalidades y el arrendamiento de barberías, peluquerías y taxis a la población. En estos, el territorio de Moa fue seleccionado como municipio piloto para el inicio de las cooperativas no agropecuarias por la afectación que realmente tiene en cuanto a los servicios que presta a la población. Por los resultados obtenidos, se decide ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia y su utilización como una alternativa más de empleo que contribuya a elevar la oferta de bienes y servicios a la población.

Se considera que alrededor de 2008² y hasta abril 2011, nuevas licencias fueron entregadas en el territorio y aunque se considera que aproximadamente el 30 % de las licencias entregadas inicialmente fueron devueltas, el número de nuevos cuentapropistas en Moa aumentó considerablemente, hasta ser de 3112 actualmente.

¹Ministerio de Justicia (2010)

² Datos disponibles en Vidal P., Pérez O. E. (2011)



Definitivamente todo este movimiento generó y genera cambios en la estructura ocupacional y económica del territorio, pero el *reajuste socioeconómico redimensiona a un mismo tiempo el ámbito psicosocial cotidiano y de la subjetividad* (Rodríguez y Torralbas, 2011), lo que orienta el interés de la investigación hacia los procesos individuales que están sustentando los cambios en la cultura organizacional.

Pero conjuntamente con este trabajo son muchas las disyuntivas y dificultades que subsisten, tales como la falta de una labor organizacional por parte del estado y de los nuevos empleados, lo que provoca serios problemas que inciden en el buen desarrollo y eficiencia de los servicios que cubre el sector y que pueden afectar en alguna medida a la sociedad moense.

En este contexto, se considera que un análisis de sus redes sociales alrededor de los intercambios potencialmente más significativos (como estrategias para el alquiler de locales, formas de créditos colectivos, redes de apoyo y comercio mayorista como logística) puede ser útil para la ejecución de proyectos socioculturales que permitan la instrumentalización de estas prácticas que operan naturalmente en el sector cuentapropista, con el fin de lograr un crecimiento cualitativo de la actividad y un sustento de base para un proceso de formalización de mayor alcance.

Asimismo, se hace necesario conocer otro tipo de dinámicas sociales que permitan comprender la lógica de su mercado y sus relaciones de con la cultura organizacional que implica.

Hay que aclarar que los datos que se exponen no responde a un análisis estructural de redes sociales con gráficos y medidas propias como centralidad e intermediación, no obstante, se aproxima a un análisis de este tipo partiendo de un muestreo convencional para precisar las variables emanadas de este proceso, como la posición económica en comparación con el entrevistado, grado de igualdad en las condiciones del negocio y ubicación territorial.



Se trata de una encuesta aplicada, en la que las variables han sido trabajadas reconociendo la diversidad del plano de relaciones sociales en donde se desarrollan los vínculos socioculturales. Estos planos son el mercado, en el cual simplemente se consideró la tipificación del vínculo, la cooperación con fines económicos (en la cual se utilizaron todas las variables señaladas anteriormente) y el impacto sociocultural, en el cual se obtiene una aproximación por los vínculos de representación en los diversos oficios y trabajos reglamentados en el cuentapropismo moense.

No existen referencias desde la perspectiva sociocultural para este estudio, lo más cercano constituye una reciente investigación sobre la Identidad Social en los grupos de la estructura socioclasista cubana³, que a partir de sus resultados y en el contexto actual de cambio permite que se planteen muchísimas interrogantes:

¿La movilidad social intergrupala obedece a razones relacionadas con las nuevas políticas económicas y de empleo, o existen otras razones para el cambio de grupo? ¿Cuál era la cultura organizacional asociada al grupo de pertenencia anterior? ¿Cuál es la cultura organizacional asociada al grupo de cuentapropistas? ¿Qué aspectos de la pertenencia al grupo anterior se consideraban negativas y promovieron el cambio de grupo y por tanto la pertenencia grupal individual? ¿Qué ganancias obtienen los sujetos con el cambio de trabajo? ¿Se enriquecen o no los contenidos de la cultura organizacional de los nuevos cuentapropistas con respecto a los contenidos de la cultura asociada con el grupo anterior? ¿Solo cambiar de trabajo dentro de los mismos cuentapropistas genera cambios en la cultura organizacional? ¿El nuevo grupo y la nueva pertenencia satisfacen las expectativas del sujeto con respecto al cambio? ¿Cómo se valora la movilidad realizada? ¿Constituyen las nuevas políticas económicas y de empleo una ruta de movilidad viable para todos los cuentapropistas de la estructura o sólo para algunos? ¿El proceso de cambio tiene carácter individual o se incluye la Cultura organizacional en el proceso de movilidad social?

³Pañellas D. (2011) *Grupos e identidades en la estructura social cubana*. Tesis para optar por el grado de Dra. En Ciencias Psicológicas, Facultad de Psicología, Universidad de la Habana: La Habana.



Al intentar abordar estas cuestiones, se trata, desde un punto de vista teórico, de:

Demostrar la posibilidad de aplicar la Cultura Organizacional del campo sociocultural a fenómenos usualmente vistos de forma parcializada desde perspectivas económicas o sociológicas que pueden ser leídos de forma multidisciplinar.

Desde el punto de vista metodológico:

Ilustrar la posibilidad de emplear categorías socioculturales correspondientes a distintas posiciones teóricas para el abordaje de un mismo tema, lo que enriquece la lectura de los resultados obtenidos.

Profundizar en el abordaje del tema de la movilidad social como alternativa de búsqueda de relación del sujeto con respecto a su cultura organizacional.

Desde el punto de vista de su salida práctica:

Ilustrar si las nuevas políticas y estrategias económicas contribuyen, además de la perspectiva económica y de organización del país, a la satisfacción de los individuos como factor principal que debe potenciar la cultura organizacional del sistema social socialista.

Determinar qué otras modificaciones en el sector del cuentapropismo deberían ser tenidas en cuenta, desde los espacios de decisión del Estado, para hacer de este un grupo más atractivo y funcional, desde la valoración de sus propios integrantes.

Más que argumentaciones acabadas se pretende poner en el debate y hacer una reflexión, a la luz de los resultados de la investigación, sobre los planteamientos teóricos de la teoría sociocultural y su desarrollo en los sectores emergentes del territorio de Moa.

Esto motivó a la estructuración del:



Problema científico:

¿Cómo puede influir la cultura organizacional desde el punto de vista sociocultural en el desarrollo de cuentapropismo en Moa?

Objetivo General:

Valorar qué importancia tiene el desarrollo de la Cultura organizacional, para mejorar el impacto del cuentapropismo desde lo sociocultural en el territorio de Moa.

Objetivos específicos:

Determinar las características predominantes en el trabajador por cuenta propia moense.

Valorar la cultura organizacional en las entidades estatales y trabajadores por cuenta propia, vinculados a esta gestión.

Determinar cómo influye una cultura organizacional desde el punto de vista sociocultural en los trabajadores por cuenta propia en Moa.

Métodos de Investigación:**Teóricos:**

El análisis y la síntesis, el histórico – lógico inducción-deducción

Empíricos:

La observación, la entrevista no estructurada, la tormenta de ideas, el análisis de documentos y métodos estadísticos.

El paradigma utilizado es el cualitativo con algunos métodos del cuantitativo.

La investigación es exploratoria por ser un acercamiento a un tema o fenómeno relativamente desconocido, el sector cuentapropista, el que se encuentra en estos momentos en medio de diversas investigaciones desde diferentes ciencias.



La presente investigación está estructurada en resumen, introducción y dos capítulos, así como las conclusiones, recomendaciones en los que se inscriben la revisión bibliográfica, los resultados de la investigación previa que detectó el problema y las propuestas de solución del mismo a través del análisis de la Cultura organizacional y el trabajo por cuenta propia en el territorio, para finalizar con la bibliografía utilizada y una sección de anexos en la que aparecen detalles investigativos.



CAPÍTULO 1: “CONSIDERACIONES TEÓRICAS EN TORNO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL IMPACTO SOCIOCULTURAL”

1.1 Un acercamiento teórico a la cultura organizacional.

Cuando se habla de cultura organizacional, inmediatamente ha de pensarse en cultura, como tradicionalmente se ha conocido, solo que en este caso se hace referencia a la cultura que identifica a un grupo social en específico: una organización.

Según SCHEIN (1984:67) “La Cultura organizacional es un conjunto de ideas básicas que configuran la conducta del grupo humano que la constituye, funciona como un programa o estructura mental que condiciona la conducta de sus miembros. Constituye la base de cualquier proyecto productivo, planificación, estrategia o plan operativo. “

Ahora bien, su forma de transmisión es la misma que la de otros grupos sociales. Es por ello que los investigadores, como Freitas coinciden en que los diversos elementos formadores de la cultura proveen a los funcionarios de una interpretación de la realidad, por lo que aceptan sus significados como algo “natural”, estos son repasados automáticamente entre las personas.

Es decir, las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad ni por concordancia con los mismos, mas sí porque el control de los demás miembros que, generalmente, es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos.

Los diversos elementos de la cultura fueron sistematizados por Freitas (1991) en el capítulo 2 de su libro y el mismo servirá de base para la descripción que sigue:

Valores



Según la investigación realizada por William M. Mercer Inc., los ejecutivos entrevistados concuerdan en que los valores son construidos en su gran mayoría por la cúpula y están directamente relacionados con los objetivos de la organización. El nivel de adhesión de los valores se encuentra más expresivo en los escalones jerárquicos más altos y pueden ser modificados, después de una evaluación, a través de los sistemas de compensación.

Mientras que para Deal y Kennedy (apud. FREITAS, 1991:14) los valores forman el corazón de la cultura, definen lo que es el suceso para la organización en términos concretos y también patrones que deben ser tomados por la organización como un todo. A partir de los valores se pueden detectar las cuestiones que reciben prioridad, el tipo de información que es más relevante en las decisiones, las personas que son más respetadas, las áreas que ofrecen mayor ascensión dentro de la empresa, las características personales más valorizadas, los “slogans” que tratan de sintetizar las cualidades de la organización al público externo.

Por otra parte, existe más energía disponible para discernir y difundir los valores de la organización junto a otras personas, sean internas o externas. Cuando los valores personales y organizacionales son compatibles es mayor la tendencia en concordar que los mismos son basados en patrones éticos y también que la carrera es un factor de alta satisfacción personal, lo que, a su vez, hace que las presiones del trabajo afecten de forma menos substancial la vida fuera de él. Tanto los objetivos de la organización como los de los accionistas, clientes y funcionarios pasan a tener mayor significación e importancia cuando los valores son compartidos.

Como subproductos de los valores son considerados las historias, mitos, rituales y ceremonias, los que actúan como cristalizadores de los mismos.

Por una parte, los ritos, rituales y ceremonias son actividades planeadas que poseen objetivos específicos y directos, pudiendo ser de integración, de



reconocimiento, valorización del buen desempeño, esclarecimiento de los comportamientos no aceptables. Son caminos utilizados para esclarecer lo que se valoriza y lo que no se valoriza en la organización.

Harrison, Trice y Janice (apud FREITAS, 2011:23-25) presentan los ritos organizacionales más comunes:

- *Ritos de pasaje*: utilizados en el contrato como en el traslado de cargos. Tienen como objetivo minimizar la ansiedad frente al nuevo papel asumido y restablecer las relaciones sociales presentes.

- *Ritos de degradación*: se denuncian públicamente las fallas o los errores cometidos a través de retiros o denuncias. Su objetivo es exponer los límites y las reglas que deben ser seguidas.

- *Ritos de refuerzo*: se valoran y felicitan los resultados positivos y esperados. Tienen como objetivo motivar aptitudes semejantes y reconocer el buen desempeño.

- *Ritos de renovación*, con el objetivo de perfeccionar el funcionamiento de la organización y comunicar que “se está haciendo algo con los problemas”. También son una forma de dar atención a un determinado problema, omitiendo los demás.

- *Ritos de reducción de conflictos*: para restablecer el equilibrio entre relaciones antes conflictivas, y también una forma de desviar la atención de otros problemas.

- *Ritos de integración*: muy común en fiestas populares o otras fechas importantes, donde se incentiva la expresión de sentimientos para mantener a las personas comprometidas con la organización.

Por lo que se refiere a la transmisión de dichos elementos culturales, es necesario aclarar que se precisa de la comunicación que se produce en la organización. Al respecto, Fleury (1989) señala que la comunicación es necesaria en la creación de la cultura como en su transmisión y consolidación, y que se le da atención de forma significativa en los modelos más modernos de gestión organizacional a través de los programas “puerta abierta”. Estos sistemas mejoran la comunicación en los dos sentidos pues al mismo tiempo en que es un medio donde el



funcionario recibe más informaciones, también ofrece sus opiniones, sugerencias y aun sus reivindicaciones.

Así que, Comunicación organizacional es el proceso de transmisión y circulación de la información dentro de la organización, comprendiendo todo tipo de comunicación, sea formal o informal, verbal o no. Como ejemplo de formas de comunicación no verbal se pueden citar los artefactos visibles de la organización: su ambiente físico, la manera de vestirse de las personas, etc.

Más específicamente, la transmisión de la cultura se produce mediante la comunicación en un proceso de socialización. Aquí cabe acotar el criterio de Maanen (1989), quien afirma que la socialización aparece de forma bastante nítida en la entrada de un nuevo miembro, en la promoción o en el rebajamiento de un funcionario, mas durante cada modificación de tarea el proceso está presente. Algunas de estas estrategias son explícitamente asumidas por la organización pero hay una gran variedad que es implícita y hasta inconsciente:

“...alguna socialización siempre ocurrirá cuando una persona se mueve en el interior de una organización y pasa a asumir un nuevo papel” (MAANEN, 1989:47) El mismo autor señala tres aspectos para considerar: “Cualquier estado de transición produce un cierto grado de ansiedad (variable de persona a persona y del cargo en sí) y el aprendizaje de las nuevas funciones actúa como reductor de esta ansiedad; Colegas, superiores y subordinados actúan como apoyo o barrera, orientando o confundiendo al novato y la estabilidad y la productividad de una empresa es influenciada por el proceso de socialización. “

Según su mismo criterio, las estrategias de socialización pueden ser:

- Formales o informales:

En el proceso de socialización **formal**, la persona es sacada de su futuro cotidiano y debe “aprender” sus atributos de manera anticipada. Este tiene un segundo momento de inmersión en la realidad y es importante que no exista una distancia



Como tal, en la segunda guerra mundial aparecen conglomerados empresariales muy grande entre ambos pues puede ocurrir desilusión y, consecuentemente, desconsideración de la primera etapa.

Por su parte, en el proceso **informal**, el novato debe buscar su propio aprendizaje dentro del propio ambiente, aprendiendo a través de la experiencia.

- Individuales o colectivas:

La socialización **en grupo** es adoptada en mayor escala por organizaciones grandes porque su costo es muy inferior cuando es comparado con la socialización **individual**. En esta, el repaso de valores es más efectivo y depende mayormente de la relación que se establece entre socializado/socializador:

- Secuenciales o no secuenciales

La socialización es **secuencial** cuando posee varias etapas, generalmente con grado creciente de complejidad. La persona debe obligatoriamente pasar por todas las etapas para ocupar un determinado puesto. Mientras que el proceso es **no secuencial** cuando las etapas son aleatorias y variables.

- Fijas o variables:

Las estrategias **fijas** calculan el tiempo exacto de su duración porque las **variables** presentan un tiempo de duración desconocido. Como ejemplo de esta última, se pueden citar las promociones internas.

- En serie o aisladas:

La socialización en **serie** es la que garantiza mayor estabilidad a la organización, por el contrario, la socialización **aislada** permite mayor innovación y creatividad pues la persona es dejada más libre.

- Por concurso:

Las estrategias de socialización por **competición** ocurren normalmente en un período anterior o próximo a una promoción. Maanen afirma que este proceso está



presente en la mayoría de las grandes organizaciones, principalmente en niveles jerárquicamente altos.

- Por despojo o investidura:

En los procesos de **despojo** existe un período de prueba en el cual la persona es obligada a ejecutar trabajos considerados más insignificantes, es un período de prueba para que la aceptación en el grupo sea concluida. Contrariamente, en los procesos de **investidura**, la persona es recibida de “brazos abiertos” y todos tratan de facilitar al máximo su aprendizaje.

La elección de una u otra estrategia debe tomar en consideración el siguiente criterio:

“Si estamos interesados en estrategias que promueven relativamente un alto grado de similitud en las ideas y acciones de novatos y sus agentes, una combinación de las estrategias formal, en serie y por despojo probablemente sería más eficiente. Si la diversidad es deseada, estrategias informales, de separación y de posesión serían preferibles. Para preparar un grupo relativamente pasivo de novatos no diferenciados, la combinación de estrategias formal, colectiva, secuencial, por competición y por despojo debe ser usada” (MAANEN, 1989:61).

Por su parte, cuando los miembros de un contexto reciben a un nuevo miembro, generalmente, le muestran los valores y los nuevos paradigmas, para que puedan ir introduciéndose en el conocimiento de la nueva cultura. Además, Freitas cita otros componentes que les son socializados: entrenamiento; sistemas de evaluación; plano de carrera; vehículo del comportamiento ejemplar, esperado e incentivado como parte del comportamiento deseado; a través de historias de los trabajadores y aun a través del comportamiento interno.

Es importante resaltar que actualmente las organizaciones modernas están dispensando atención especial al proceso de socialización por considerarlo forma



de control indirecto como forma de disminuir el control directo (supervisión, punición e inspección).

Si se está hablando de socialización por el arribo de nuevos miembros a determinado contexto, se está haciendo referencia a la movilidad social, la que se evidencia cuando una persona cambia de grupo social, sea en el trabajo, en la comunidad o en otro contexto. Existen diversas razones que la provocan, según la teoría sociológica la movilidad social ocurre cuando el sujeto busca revertir las consecuencias negativas de la pertenencia al grupo. En términos dinámicos, en el caso de la presente investigación, el sujeto tiene necesidades que debe satisfacer para vivenciar la ganancia que le debe proporcionar el cuentapropismo. Así, cuando la evaluación del grupo es desfavorable, el sujeto tiene necesidades que no son satisfechas y ubica otros objetos de satisfacción de esas necesidades, traducidos en otros grupos de pertenencia, finalmente, el cambio de grupo debe significar la satisfacción de esas necesidades.

Otro punto importante son los métodos de investigación de la cultura organizacional y son divergentes los criterios al respecto. Por una parte, Fleury señala que la postura adoptada influenciará todo el proceso de investigación pues está sustentada por una perspectiva teórica metodológica y específica en tres posturas diferentes frente a un estudio de cultura:

La postura **empírica**: puede ser escrita como la de un fotógrafo de la realidad por no partir de una realidad previa mas sí ir construyendo el trabajo sobre la base de los datos obtenidos. A partir de la información colectada se formula hipótesis y teorías.

La postura del **antropólogo** es diferente, pues el investigador va al campo con un referencial teórico ya elaborado, lo cual va siendo modificado y adaptado a la realidad. El antropólogo actúa como un observador, cuestionando el significado de las formas simbólicas.

La postura **clínica** también va al campo con un referencial teórico previo pero parte de una demanda de la organización, teniendo como función promover insights y proporcionar mejoras a la misma.



Por otro lado están los métodos propuestos por Schein, quien hace dos proposiciones: la primera en 1984 y la segunda en 1985, más elaborada que la primera.

La primera proposición es la siguiente:

Análisis del proceso de socialización de los nuevos miembros con entrevistas a los agentes socializadores. Algunos aspectos no son contemplados en esta etapa pues no todos los aspectos de la cultura son mostrados a los recién llegados.

Análisis de los incidentes críticos: con la elaboración de una biografía organizacional sobre la base de documentos y entrevistas. Con este método se puede identificar los períodos de formación de la cultura. En cada incidente crítico se debe identificar lo que fue hecho, por qué fue hecho y qué resultó.

Análisis de las creencias y valores de los fundadores o portadores de la cultura. Al entrevistar a las personas claves debe hacerse una cronología histórica de la persona en la organización.

Después de la colecta de información de los tres pasos anteriores se los debe discutir (dando atención especial a las anomalías y características sorprendentes) en conjunto con una persona integrante de la organización que esté interesada en la revelación de las premisas culturales.

La proposición citada en 1985 en el quinto capítulo del libro “Organizational culture and Leadership” es descrita por el autor como una entrevista clínica interactiva realizada entre el investigador e informantes motivados que están insertos en la cultura a ser descifrada.

Este punto parece ser importante y debe ser destacado pues influenciará en la elección de los participantes. Aquí ya no vale la regla de una muestra aleatoria, sino que es más indicado el uso de una muestra intencional. Zanelli también coincide en este aspecto:

“(.....) Al contrario de retirarse una parcela randomicamente sorteada de la población a ser estudiada, se prefiere seleccionar un pequeño número de personas con características, comportamientos o experiencias específicas (.....)”
(Morton Williams apud ZANELLI, 1991:71)



Para Schein la cultura de una organización solamente puede ser desvendada a partir del esfuerzo mutuo entre el investigador y una persona dentro de la organización, primero para evitarse la subjetividad debido al hecho de que el investigador no está inmerso lo suficiente en la cultura como para poder percibir sus avances, percibir como el significado de un supuesto es transferido a los comportamientos y, por tanto, puede hacer algunas interpretaciones que no son exactas. En este caso, una persona de dentro puede corregir lo mismo o complementar estas interpretaciones. En segundo lugar, como medio de superar el ofuscamiento de la persona de dentro, visto que muchos de los supuestos no son conscientes. Muchos puntos pueden tornarse conscientes en la hora en que la persona va a explicar el porqué de las cosas, en la hora en que trata de complementar las explicaciones hechas por el investigador.

“La naturaleza de este trabajo puede ser comparada con la tentativa de conducir a la superficie algo que está oculto y que no puede ser revelado deliberadamente. Esto quiere decir que la cultura huye de nuestra percepción, pero ella es perfectamente visible una vez que llegue a la superficie de la conciencia” (SCHEIN, 1985:113)

Para Schein, revelar la cultura implica en desvendar los supuestos básicos de las cinco dimensiones que ya fueron descritas anteriormente. Para una mejor comprensión de los diversos procedimientos relatados a seguir, es importante que se tenga claro las características de cada una de las dimensiones.

Pasos para desvendar la dimensión

1- Relación de la organización con el ambiente externo.

- Reconstrucción y análisis de la historia de la organización, con la identificación de los momentos más difíciles, épocas de crisis o transiciones importantes.
- Identificación de la actuación de la gerencia en cada episodio identificado; estrategias y políticas adoptadas para el enfrentamiento de los problemas
- Localización de los patrones y temas comunes en los diferentes períodos.
- Verificación de los supuestos que sustentaron las decisiones tomadas.



Pasos para desvendar la dimensión

2- Naturaleza de la realidad y de la verdad.

- Identificación de un conjunto de decisiones que involucren decisiones estratégicas, así como los conflictos prioritarios para la resolución de las mismas.
- Clasificación de las diferentes decisiones, intentando llegar al dominio de la realidad física o social.
- Identificación del tipo de criterio que hace que la persona sienta que la decisión deberá ser finalmente tomada.

Pasos para desvendar la dimensión

2 a.- Naturaleza del tiempo.

- Identificación y análisis de algunas decisiones recientes en términos de la importancia dada a lo que fue hecho en el pasado, a lo que está siendo hecho ahora y a lo que puede ser hecho en el futuro.
- Relato de los mayores sistemas y procedimientos utilizados en la organización y el tiempo de repetición para cada ciclo.
- Identificación de las variaciones permitidas en las metas finales y del lapso de tiempo que es considerado "tarde" para la conclusión de un compromiso o contrato.
- Verificación del tamaño y del tiempo exigido para cada compromiso asumido
- Análisis de la utilización del tiempo del reloj u otro tiempo registrado.

Como desvendar la dimensión

2b- Naturaleza del espacio.

Schein considera que esta área no puede ser encontrada fácilmente a través de un análisis formal con cuestiones específicas, sugiere que se haga un grupo de discusión con el objetivo de exponer diferentes situaciones organizacionales. Con esto se puede llegar a sentir la utilización del espacio y los supuestos que lo sustentan. Para mantener la organización de la reunión, Schein alienta la importancia de trazarse anteriormente un plano de acción como guía.



Pasos para desvendar la dimensión

3- La naturaleza de la naturaleza humana

- Identificación de los héroes y villanos de la organización, de las personas de suceso y las personas de fracaso, con la comparación de las historias contadas, tratando de obtener la visión de hombre que está por tras de los comentarios
- Análisis del reclutamiento, selección y criterios de promoción
- Análisis de los criterios de evaluación, con la identificación de lo que parece ser valorizado y de lo que no.
- Análisis de las recompensas y de los sistemas de control, con la observación de los supuestos implícitos que dan sustento a los procedimientos. Los chequeos frecuentes significan que no se acredita a las personas, y, consecuentemente que las personas no son dignas de confianza.

Pasos para desvendar la dimensión

4- La naturaleza de la actividad humana.

- Identificación del conjunto de problemas enfrentados por la organización, en los cuales el problema era originario de fuerzas externas que actuaron como barreras o limitaciones en la actuación de la organización.
- Identificación de las estrategias para lidiar con estos problemas
- Identificación del abordaje adoptado actualmente y verificación de su repetición.

Sugestión Alternativa

- Identificación de los líderes recientes, de los fundadores, de los héroes en la historia de la compañía. Verificación de los supuestos sustentados por ellos sobre la instancia orientada a la naturaleza.
- Identificación de los miembros de la organización que corrientemente son de suceso y de fracaso. Análisis de las diferencias en los supuestos que caracterizan cada uno de esos dos grupos.

Pasos para desvendar la dimensión

5- La naturaleza de las relaciones humanas.



- Identificación del grupo de decisiones y examen de lo que ellos estaban haciendo por los individuos y por el grupo, y como el poder era ejercido en el proceso de la decisión.
- Examen de historias organizacionales sobre héroes y villanos, para descubrir cómo las personas relatan a otras de la organización.
- Examen de los incidentes críticos, tal como las instancias de insubordinación, para determinar cómo la organización trata con la violación de normas de autoridad.

En cada una de las cinco premisas, Schein plantea que se debe encontrar el patrón básico de premisas que están subyacentes, cruzando las diversas informaciones y contrastándolas con las reglas vigentes pues las premisas culturales se traducen objetivamente tanto en prácticas institucionales como en comportamiento.

Por su parte, Freitas (1991 a) afirma que la dificultad de llegar a un consenso en la definición de cultura propicia el desarrollo de diferentes metodologías pues la investigación queda directamente relacionada a lo que se considera como cultura.

Para Freitas (1991b), una forma de fácil identificación de la cultura es a través de la investigación de los diferentes elementos que la componen: valores; creencias y supuestos; rituales y ceremonias; historias y mitos; tabúes; héroes; normas; y, proceso de comunicación.

El órgano de recursos humanos es la puerta de entrada de las personas para la organización pues este elabora perfiles de candidatos de acuerdo con valores de la institución. En otras palabras, las personas seleccionadas por el órgano de recursos humanos son compatibles con los supuestos básicos de la organización.

De acuerdo con la metodología sugerida por Vijay Sathe, Freitas (1991 a) señala la importancia de observar el discurso, la manera de hacer las cosas y los sentimientos compartidos pues a partir de esto se puede inferir algunos supuestos compartidos. Debe observarse el background de los fundadores, los eventos críticos pasados por la organización y las personas consideradas desviantes, tanto como la actuación de la organización para con estas personas.



El status conferido al investigador también es un elemento importante a ser llevado a consideración pues el mismo está relacionado con el nivel de acceso a las informaciones.

También debe estimarse la fuerza de la cultura organizacional, o sea el grado de cohesión o la proporción de miembros que comparten con sus valores y supuestos.

Freitas también cita el método de Deal Y. Kennedy, que sugiere que se haga un análisis interno y otro externo de la organización. Esta última consiste en analizar su ambiente físico, verificar lo que la empresa habla de sí a través de revistas, informes, etc.; observación del uso del tiempo dentro de la organización así como lo que se dice sobre este uso; una rápida conversación con recepcionistas para ver como la empresa recibe los no conocidos, el tipo de personas que trabajan en ella, quién crece, cómo es un día de trabajo, cómo las cosas son hechas, etc. Para analizar los aspectos internos los autores sugieren que se entienda el sistema de progresión de carrera, verificación del tiempo medio en que las personas quedan en un cargo, observación de los contenidos de discursos y memorándums, observación y análisis de las anécdotas e historias.

Por último, Freitas cita a Paul Shrivastva que sugiere el análisis de los mitos y sagas; sistemas de lenguaje y metáforas, simbolismo, ceremonias, rituales, y el sistema de valores y normas de comportamiento.

1.2 La Cultura Organizacional, la comunidad y su relación con el cuentapropismo.

Los estudios que se han realizado y las experiencias que se tienen sobre la cultura organizacional han demostrado que el éxito radica en desarrollar una labor caracterizada por la integración, planificación y ejecución de las acciones donde se incluyan las necesidades que percibe la comunidad, lo que se efectuaría a partir del trabajo comunitario.

El trabajo comunitario está concebido como un objetivo estratégico en el desarrollo humano. En este sentido, el modelo de desarrollo participativo en la sociedad abre nuevos caminos a la potenciación de los valores que



subyacen en ellos y anima a sus miembros a la adquisición de conocimientos y al establecimiento de nuevas relaciones que conduzcan a la materialización de las principales características de ese desarrollo de la cultura en el marco de su comunidad.

El trabajo comunitario es, según González (2005). “un proceso estratégico que se desarrolla desde la comunidad e identifica sistemáticamente necesidades y soluciones materiales, espirituales y económicas para su transformación, con la activa participación en el planeamiento, decisión, integración y autogestión de la población, el gobierno y las organizaciones políticas y de masa y el apoyo de entidades e instituciones”.

El problema fundamental del trabajo comunitario actualmente se puede definir en los términos de cómo articular de manera coherente las diferentes formas de cuentapropismo existentes en función de dinamizar las potencialidades de la comunidad para que esta sea capaz de diagnosticar sus problemas y establecer sus prioridades.

De este análisis deben surgir las posibles soluciones, la identificación de las potencialidades de la comunidad para la inserción de nuevas formas de trabajo por cuenta propia y de nuevos trabajadores en esta área, la identificación de los espacios comunitarios que pueden constituirse en contextos para la ejecución de los servicios que presta este sector.

1.3. El cuentapropismo en Cuba. Características.

Con el objetivo de perfeccionar el sistema económico cubano, desde el año 2010 se inició la aplicación de diferentes medidas para aligerar la carga al Estado en algunos servicios que se prestan:

Ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia y su utilización como una alternativa más de empleo que contribuya a elevar la oferta de bienes y servicios.

Se iniciaron experimentos tales como: sustitución de comedores y transportes obreros por otras modalidades; arrendamiento de barberías, peluquerías y taxis a la población, entre otros.



Continuar la recuperación, modernización y reorganización del transporte, con el objetivo de mejorar la calidad y eficiencia del servicio de transportación de cargas y pasajeros, a partir del uso racional de todos los recursos, en especial los energéticos, previendo las alternativas más económicas posibles, pues en las nuevas formas de gestión no estatales no se permitirá la concentración de la propiedad en personas jurídicas o naturales.

Garantizar en la producción de bienes y servicios un crecimiento de la productividad del trabajo que supere al crecimiento del ingreso medio de los trabajadores.

Asegurar que las medidas salariales garanticen que cada cual reciba según su trabajo, y que este genere productos y servicios con calidad de los empleados en esas actividades.

Para lograr que estas actividades se realicen con la calidad aspirada y con retribuciones para el Estado cubano, se tienen en cuenta algunos requerimientos de la Política Fiscal a partir de la aplicación de un régimen tributario que garantice que los incorporados a la actividad aporten en correspondencia con sus ingresos.

1. La política fiscal debe contribuir al incremento sostenido de la eficiencia de la economía y de los ingresos al Presupuesto del Estado, con el propósito de respaldar el gasto público en los niveles que resulten necesarios, en interés de mantener el adecuado equilibrio financiero.
2. El sistema tributario debe avanzar en progresividad y amplitud para elevar su eficacia como elemento redistribuidor del ingreso, a la vez que contribuya positivamente a la aplicación de políticas encaminadas al perfeccionamiento del modelo de gestión económica.
3. El sistema impositivo estará basado en los principios de la generalidad y la equidad de la carga tributaria, se aplicarán mayores gravámenes a los ingresos más altos, para contribuir a atenuar las desigualdades entre los ciudadanos.
4. Se deberá fomentar la cultura tributaria y la responsabilidad social de la población y entidades del país en el cumplimiento cabal de las obligaciones



tributarias, para desarrollar el valor cívico de contribución al sostenimiento de los gastos sociales y altos niveles de disciplina fiscal.

5. Los gastos en la esfera social se enmarcarán en las posibilidades reales de recursos financieros que se generen por la economía del país, y su utilización será de forma racional, a fin de garantizar los niveles de actividad previstos, sin afectar la calidad.

6. Diseñar una política de abastecimiento del país, que tenga en cuenta la participación de los productores nacionales y la eficiente gestión de las importaciones que se realicen. Dentro de ello, definir las formas de distribución mayorista, incluyendo aquellas que den respuesta a las nuevas modalidades de producción y servicios no estatales, así como el alcance y características de la red minorista.

7. Introducir formas no estatales de gestión en la actividad; en particular, en el caso de la gastronomía.

8. Estructurar las ofertas de bienes y servicios a la población, en correspondencia con la demanda solvente de los consumidores. Revisar las prohibiciones que limitan el comercio actualmente.



CAPÍTULO 2. PERFECCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE COSTO DE LA UNIDAD EMPRESARIAL DE BASE MECÁNICO CENTRAL DE LA EMNI

2.1 Justificación del problema

En el año 2010 fue aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular un conjunto de nuevas medidas que tenían como objetivo la reorganización del empleo en Cuba⁴, a partir del “Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social”, resultado del V Congreso del Partido Comunista de Cuba, celebrado en abril de ese mismo año.

Una de estas medidas fue el relanzamiento del sector cuentapropista de la economía, con el incremento del número de licencias para el desarrollo de esta modalidad de empleo. También se promovieron cambios en la política tributaria y el marco legal para la práctica de las actividades por cuenta propia. Así el Estado brindaba una alternativa para los cambios que se avecinaban en la estructura ocupacional del país, al anunciar que aproximadamente un millón de trabajadores de distintos sectores quedarían “disponibles” y debían emplearse en otros espacios, para la optimización del empleo de los recursos estatales.

Problema científico:

¿Cómo puede influir la cultura organizacional desde el punto de vista sociocultural en el desarrollo de cuentapropismo en Moa?

Objetivo:

Valorar que importancia tiene el desarrollo de la Cultura organizacional, para mejorar el impacto desde lo sociocultural del cuentapropismo en el territorio de Moa.

Objetivos específicos:

Determinar las características predominantes en el trabajador por cuenta propia moense.

Valorar la cultura organizacional en las entidades estatales y trabajadores por cuenta propia, vinculados con esta gestión.

Determinar cómo influye una cultura organizacional en los trabajadores por cuenta propia en Moa desde el punto de vista sociocultural.

2.2 Metodología empleada

Paradigma utilizado

Se mezclan los paradigmas cualitativo y cuantitativo, con el predominio del primero y el uso de algunos métodos del segundo.

La investigación es exploratoria por ser un acercamiento a un tema o fenómeno relativamente desconocido, lo cual es el caso del sector cuentapropista, el que se encuentra en estos momentos en medio de diversas investigaciones desde diferentes ópticas.

Métodos de Investigación:

El análisis y la síntesis: en el análisis de los referentes de Cultura organizacional.

El histórico – lógico: Para realizar una valoración de los antecedentes cronológicos, de los procesos de cultura organizacional según la lógica de su desarrollo, su aplicación y efectividad.

Inducción-Deducción: en la inferencia de conclusiones a partir de los resultados de los instrumentos aplicados.

Técnicas:

La observación: para la constatación de la realidad investigada en su contexto.

La entrevista no estructurada y la encuesta: para obtener información sobre la cultura de la muestra objeto de estudio.

Métodos Estadísticos: para la obtención de datos a partir del análisis de los instrumentos aplicados.

En esta investigación se aplican las siguientes **categorías analíticas**:



Trabajo sociocultural.

El trabajo sociocultural prepara a los grupos de personas dentro de la comunidad para participar en el control y transformación de su cotidianidad, para ser protagonistas en la toma de decisiones sobre políticas y estrategias que conducen las acciones culturales y posibilita no ser solo consumidores de bienes y servicios, sino que también promueve la creatividad colectiva y la promoción de la participación ciudadana en el cuidado del patrimonio cultural.

Cultura: Conjunto de valores, productos generales y modos de actividad del grupo humano; logrados y establecidos a través de la historia, en la realización de los objetivos y la labor común general.

Se pueden agrupar los diversos contenidos del concepto de cultura en tres grandes significados (dimensiones).

- 1.- Formación del hombre, es decir formación de la persona humana en particular.
- 2.- Los resultados de este proceso de formación de la personalidad humana, es decir, los conocimientos, los valores, los sentimientos que se inculcan a la persona por todo el sistema que contribuye a esto en la sociedad, se revierten en actitudes y conductas ante la vida y se expresan en modo de ser, de actuar, en la conducta material de la práctica social.
- 3.- La cultura como los producto de la actividad humana, es decir , conjunto de valores tanto materiales como espirituales que el hombre crea en su actividad. (4)

Impacto sociocultural.

El impacto puede verse como un cambio en el resultado de un proceso (producto). Este cambio también puede verse en la forma como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o



personas que las ejecutan.⁵ Esta definición se refiere a cambios, pero se diferencia de otras definiciones en que este cambio ocurre en los procesos y productos, no en las personas o grupos. (Rojas, 2001)

Trabajo por cuenta propia:

Sistema de trabajo alternativo al estatal que implica su ejercicio a través de la oferta y la demanda del mercado y con responsabilidades tributarias. En Cuba, a diferencia de otros países, poseen derechos y deberes laborales.

Cultura Organizacional.

La Cultura organizacional es un conjunto de ideas básicas que configuran la conducta del grupo humano que la constituye, funciona como un programa o estructura mental que condiciona la conducta de sus miembros. Constituye la base de cualquier proyecto productivo, planificación, estrategia o plan operativo. En esta etapa se pretende conocer la Cultura del Grupo Humano que integra la organización mediante los procedimientos que se exponen en la nueva modalidad del trabajo por cuenta propia. (Maanen, 1989)

Cultura Organizacional.

La Cultura organizacional es un conjunto de ideas básicas que configuran la conducta del grupo humano que la constituye, funciona como un programa o estructura mental que condiciona la conducta de sus miembros. Constituye la base de cualquier proyecto productivo, planificación, estrategia o plan operativo. En esta etapa se pretende conocer la Cultura del Grupo Humano que integra la organización mediante los procedimientos que se exponen en la nueva modalidad del trabajo por cuenta propia. (FREITAS, 2011:23-25)

⁵ Guadarrama, Pablo y N. Pereleguin. Lo universal y lo específico en la cultura. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 2009, 207 p.



OPERACIONALIZACIÓN.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Cultura Organizacional	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos de modalidad de trabajo por cuentapropia.- Sistema de relaciones grupales entre cuentapropistas.- Conducta grupal de los miembros del grupo cuentapropista.

Algunas consideraciones sobre las técnicas utilizadas en la investigación de las organizaciones.

Fleury (1989) es más adepta a las líneas de investigación que priorizan el aspecto cualitativo, con la utilización de entrevistas, observación participante y no participante, dinámicas de grupo, simulaciones y juegos para obtener datos primarios sobre la organización. Otros datos también pueden ser obtenidos a través del análisis de los documentos elaborados por la propia organización (informes, manuales, reglas, organigramas, periódicos de circulación interna, memorándums, etc.) los informes estadísticos sobre la actividad principal de la organización y su mercado externo. Fleury, cita Duncan, que propone la observación externa (investigador) en conjunto con la observación interna (un miembro de la organización), técnicas cualitativas para “capturar” los elementos simbólicos y, por ultimo técnicas cuantitativas como forma de “chequear” los mismos y los resultados obtenidos hasta entonces.

Santos (2012) es su tesis de doctorado realiza una amplia revisión bibliográfica sobre el tema y afirma que los métodos cualitativos son los de mayor presencia, entre tanto no lo considera como únicamente validos pues dependiendo de los



objetivos, los métodos cuantitativos pueden ser los más apropiados, pues “Ningún tipo de investigación puede o debe gozar de cualquier monopolio de validez y prestigio” (Kerlinger apud SANTOS, 2012:41)

Los métodos cualitativos traen la posibilidad de explorar a nivel más profundo los temas que aparecen como contradictorios, además de ofrecer una descripción más interesante y detallada sobre los distintos aspectos organizacionales. En tanto, no permiten establecer comparaciones precisas entre organizaciones. En las palabras de Bastos, los métodos cualitativos no sirven para predecir o generalizar, mas sí, para describir y explicar. El otro aspecto es el tiempo exigido, que muchas veces puede ser incompatible tanto con los objetivos de la organización como con los objetivos de la investigación.

Mientras que, los métodos cuantitativos están ganando mayor significado a través de los académicos de las escuelas de administración, que están desarrollando y estimulando varios métodos en esta área.

En este caso se hace necesario utilizar técnicas cualitativas porque se hace referencia a la cultura como valores compartidos entre sus miembros y es interesante saber la percepción de los diversos funcionarios, para poder comparar a lo largo de un período de cambios ocurridos por considerar a la cultura como un proceso dinámico de aprendizaje y cambio y por la reducción significativa tanto en el tiempo de ejecución como en el costo de operación de investigación, aspecto considerado por Bastos.

En lo que se refiere a subculturas, también es interesante utilizar técnicas cuantitativas.



CAPITULO III. VALORACIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL CUENTA PROPISMO EN MOA. ACTUALIDAD Y PERSPECTVAS.

3.1 Cultura organizacional en el cuentapropismo en Moa

La Cultura de la empresa es un conjunto de ideas básicas que configuran la conducta del grupo humano que la constituye, funciona como un programa o estructura mental que condiciona la conducta de sus miembros. Constituye la base de cualquier proyecto de empresa, planificación estratégica o plan operativo.

En esta etapa se pretende conocer la Cultura del Grupo Humano que integra la organización mediante los procedimientos que se exponen en la figura 8:

Procedimiento	Herramientas utilizadas
<p>Diagnóstico de las creencias básicas de los miembros de la organización así como aspectos como</p> <p>Existencia de grupos formales e informales, estilos de dirección y características específicas de los trabajadores que integran el centro.</p>	<p>Trabajo en grupo</p> <p>Entrevistas, Encuestas</p>

Figura 8. Procedimientos y métodos empleados para conceptualizar la cultura organizacional.

Resultado a obtener:

Conocer las cualidades de los miembros de la organización así como la creencia de cada grupo establecido en la entidad para de esta manera influir sobre estos en aras de una mejor comunicación entre los distintos niveles que la conforman.

Para el análisis de la cultura se aplicaron varias encuestas (Anexos 1, 2, 3). A partir de los resultados se pudo verificar que:



- No existe una buena relación entre la cultura actual y la preferida por parte de los trabajadores, existen diferencias en varias de las variables analizadas, que se hacen más marcadas en los siguientes aspectos:
- Se considera que un buen subordinado es una persona cumplidora, trabaja duro y se preocupa por alcanzar los objetivos fijados por los superiores y se prefiere que sea una persona motivada como para dar lo mejor de sí misma en su trabajo, que tenga ideas e iniciativas y esté abierta a aceptar las ideas de otros si percibe que saben más o tienen mayor experiencia.
- Actualmente las personas son controladas en su actuación e influenciadas a través del ejercicio del poder personal de los mandos y la motivación a través del uso de recompensas y sanciones.
- Se prefiere la comunicación y discusión de las acciones necesarias para obtener los objetivos y la motivación obteniendo un compromiso personal.
- Los conflictos son controlados por la intervención de los superiores y eventualmente fomentados por ellos para mantener su poder y se prefiere que sean resueltos por la discusión de los problemas y exigencias de la tarea a cumplir.
- El diagnóstico del clima organizacional refleja que el proceso organizativo es débil, la confianza entre las personas no favorece en gran medida la realización de las actividades, la comunicación es deficiente, así como la coordinación entre las distintas áreas.
- La autonomía de los trabajadores es baja e inhibe el surgimiento de iniciativas para el mejoramiento del desempeño y provoca insatisfacciones.



- El proceso de previsión del futuro es insuficiente, por lo que en muchos casos se trabaja de forma improvisada, lo que disminuye la calidad de los servicios y dificulta el control periódico de los objetivos que se trazan en el centro.

3.2 Análisis de Resultados de los instrumentos aplicados

Descripción de la muestra

Mantener la proporción entre cada una de las variables que se tenían previstas para el control de la muestra fue muy complicado al iniciar la etapa de aplicación. La principal razón fue la dificultad para acceder a información estadística concreta sobre la composición del cuentapropismo en Moa, por lo que no se podía planificar a ciencia cierta cuántos sujetos de cada estrato se necesitaba entrevistar para que nuestra muestra fuera representativa de la población, pero, finalmente, la muestra quedó integrada por:

Los sujetos de la muestra presentan una cultura asociada al cuentapropismo compuesta de modo homogéneo, no importa de qué grupos procedan. Sólo cambia la jerarquía con que esos contenidos se presentan.

Estos hallazgos confirman los presupuestos teóricos de partida, que señalan la diferenciación entre las culturas asociadas a distintos grupos sociales. También se relacionan con los resultados de las investigaciones que los referentes de esta investigación, que muestran las particularidades en la composición de los distintos grupos sociales de la estructura social moense actual. Hoy en Moa existen 23400 trabajadores estatales y 3112 cuentapropistas.

De modo que, en el análisis de los resultados se muestra la configuración de la identidad de los cuentapropistas, se recogen las diferencias con respecto a cada grupo de procedencia y entre las relaciones significativas con las variables de interés más llamativas.



De las variables, las que más arrojan relaciones significativas son el grupo etario y el grupo anterior.

Componentes cognitivos

Las razones de pertenencia al grupo de los cuentapropistas son una característica que homogeniza la muestra de interés en la investigación (ver Anexo 1).

Componentes evaluativos

Los significados de la pertenencia al grupo tampoco se diferencian significativamente en dependencia de otras variables de investigación, siendo homogéneos para la generalidad de la muestra.

Aunque entre las principales razones de la pertenencia no se encuentra la obtención de prestigio social a partir del grupo, ahora se ve que tampoco significa *una vergüenza ni ser discriminado socialmente*. El cuentapropismo no es una vía para ascender en prestigio en nuestra sociedad, pero tampoco significa un descenso. El hecho de que el grupo no se visualice como una forma de obtener un lugar elevado en la estructura de prestigio de la sociedad moense, podría corroborar que, en la elaboración de los cuentapropistas, persiste la vivencia de ser “un mal necesario” para el territorio, como era catalogado desde su apertura como sector económico a inicios de los años 90 y que desde el 2010 viene tratando de modificarse, resaltando la importancia del sector en la reestructuración del modelo económico cubano⁶.

Componentes emocionales

Entonces, el cuentapropismo es un grupo, a partir de la muestra, que tiene dos funciones principales para los sujetos: la generación de altos ingresos y brindar un espacio de realización. El trabajo también tiene utilidad social, lo que valida el desempeño del grupo en el contexto de la sociedad moense. Todo esto hace que los sujetos se sientan beneficiados en muchos aspectos, pues proporciona tranquilidad, confortabilidad, seguridad, así como satisfacción, felicidad, entre otros. A pesar de todo lo bueno que genera, el grupo también es una fuente de

⁶ Proyecto de Lineamientos del PCC de la política económica y social cubana.



estrés.

La identificación con un grupo social se constata en la articulación de componentes cognitivos, evaluativos y emocionales asociados con la pertenencia. Contrastando las razones de movilidad entre los diferentes grupos de procedencia estadísticamente no se encuentran diferencias significativas, pero sí se aprecia que existen peculiaridades en el cambio de cultura organizacional.

En otro orden, el tiempo en el cuentapropismo refleja que el 45 % de los nuevos cuentapropistas son jóvenes, el 43% adultos medios y solo el 12 % adultos mayores. Los adultos mayores aparecen más de lo esperado como miembros de los antiguos cuentapropistas.

De los cuentapropistas que mantienen como otra ocupación la de intelectuales, el 70 % también procede del grupo de los intelectuales, son los mismos que mantienen la doble pertenencia grupal, es decir, siguen siendo intelectuales y también son cuentapropistas. Lo mismo sucede con los antiguos obreros que comparten otra ocupación con el cuentapropismo, que se mantienen como obreros y como cuentapropistas.

Existen resultados interesantes en algunos de los grupos que se quisieran comentar:

- Los cuentapropistas que cambiaron de ocupación dentro del mismo grupo sienten más *gusto por la actividad (80%)* ahora que antes, además tienen *mayores ingresos (90%)*, razón que adquiere mayor relevancia para la identidad actual y se constituye como motor impulsor de su cambio. (Ver Anexo 11)
- Los que proceden del grupo de los dirigentes solo señalan como ganancia para el nuevo grupo la razón de los *mayores ingresos(38%)*, porque el resto de las razones ahora se hacen menos fuertes, por ejemplo, aunque *hacen lo que les gusta* como cuentapropistas (50%), les gustaba más su actividad anterior como dirigentes (86%). Lo mismo ocurre con los sentimientos, que se hacen menos intensos como cuentapropistas, con diferencias significativas en la realización, pues ahora se sienten menos *realizados*.



- Los que antes eran obreros perciben mucha menos *responsabilidad* como cuentapropistas (55% ahora y 75% antes), por lo que el grupo es un alivio en ese sentido. También los cambios en los contenidos de la identidad les generan sentimientos significativamente más intensos.
- El centro de la identidad de las amas de casa era la *falta de opciones* (67%) y la *obligación* de incluirse en el grupo (25%), ahora se abren sus marcos de desarrollo y el grupo adquiere significados económicos (100%) y de realización personal (50%), lo que genera gran intensidad en la forma en que vivencian su pertenencia grupal.

Las diferencias entre las culturas organizacionales previas y las identidades de los sujetos como cuentapropistas guardan relaciones significativas con otras variables. Algunos de los datos más significativos se describen a continuación.

- De acuerdo con los ingresos*

- Componentes cognitivos

Los de ingresos medios consideran en menor medida (18%), que el grupo es una fuente de *prestigio social* en comparación con sujetos de bajos y altos ingresos. Estos últimos tenían mayor *gusto por la actividad que ejercían* cuando pertenecían a los grupos de procedencia (78 %) que los de ingresos bajos y medios.

- Componentes valorativas

Para los sujetos de altos ingresos la pertenencia a los grupos anteriores significaba *ser útil*, con un 82% de selección, más que para los de bajos y medianos ingresos.

- Componentes emocionales

Los sujetos de bajos ingresos se sentían menos *relajados* que los de ingresos medios y altos, puntuando M. 2, 34 que los ubica en el extremo *estresado*. Los sujetos de ingresos medios se sienten como cuentapropistas más *confortables* que los de bajos y altos ingresos, con M. 4,48.



Ventajas y desventajas de la pertenencia a los grupos (Ver Anexo 3).

Ilustrando los contenidos relevantes para la comparación social se tienen las ventajas y desventajas que los sujetos le señalan a los grupos. En su elaboración se encuentran además la evaluación que hacen los sujetos del grupo de los cuentapropistas al que pertenecen.

Se hará referencia, en primer lugar, a las **ventajas** que los sujetos señalan al grupo.

Es evidente que los sujetos encuentran gran porcentaje de consenso respecto a las ventajas del grupo. Las de primer orden, la *independencia o autogestión* son ventajas asociadas con la realización de la actividad, a su funcionamiento y son cuestiones que generan comodidad en el desempeño de los sujetos. En segundo orden, se encuentran las ventajas que aparecen como consecuencia de la actividad, que son las *ganancias*. Las actividades por cuenta propia requieren mucho trabajo por parte de los que las desarrollan, lo que es reconocido por los sujetos que pertenecían anteriormente a otros grupos, que en investigaciones de referencia, los describen como personas trabajadoras. Por lo tanto, la ganancia económica que tienen y el logro del ascenso en el nivel de vida se debe al valor de su trabajo.

Es interesante que, aunque las primeras ventajas que se le señalan al grupo tienen que ver con la ampliación de los espacios de decisión que tienen los sujetos sobre su actividad, en los que los motivos económicos ocupan un tercer lugar, estos sujetos que refieren la independencia y autogestión en primer lugar, eligen las razones económicas para el cambio de actividad laboral.

Ello conduce a pensar que la independencia y autogestión tienen que ver con la libertad económica que ganan al ser los dueños y responsables de sus negocios o, alternativamente, que estas ventajas aparecen luego de que el sujeto se inserta en el grupo social, en tanto no fueron los movilizados del cambio y tampoco eran el objeto de satisfacción de sus necesidades.



En cuanto a las **desventajas** de la pertenencia al cuentapropismo, se encuentran:

La evaluación del grupo señala más elementos positivos que negativos, consistente con que, desde la teoría, la pertenencia a un grupo social tiene que ver con los aportes beneficiosos que tenga para el sujeto. La primera diferencia entre ventajas y desventajas del grupo es que se ponderan más la primeras y menos las segundas.

Las mayor de las desventajas de ser cuentapropista para la muestra es la *mucha responsabilidad*. También en un primer plano se asocian desventajas asociadas con las implicaciones del trabajo, sus consecuencias, como el *trabajo duro* y *los inspectores, impuestos y regulaciones*.

Otra es la variable tiempo en el cuentapropismo. Hay que señalar que los antiguos cuentapropistas casi no señalan los bajos ingresos.

Como mismo ocurre con los componentes de la la Cultura organizacional, en función de los grupos de procedencia se marcan diferentes contenidos relevantes para su comparación y en función de la evaluación del grupo actual todo lo hacen a partir de criterios semejantes.

Esto se verifica en los siguientes resultados:

La primera de las razones de la movilidad para dirigentes, intelectuales, obreros, amas de casa y estudiantes son las *necesidades económicas*. Los sujetos refieren que se cambiaron de grupo “porque no estaba acorde el nivel de ingresos con el nivel de vida que tenía”, “para lograr independencia económica”, “porque al trabajar para el estado el salario era poco”, “por la necesidad de economía estable”.

La segunda razón de cambio para los mismos cuentapropistas mencionados, las necesidades asociadas con la *autorrealización*. Ya se había visto que entre los miembros del cuentapropismo el *gusto por la actividad* es elevado, quiere decir que esas necesidades son satisfechas en el ejercicio de la actividad, que es una posibilidad que le brinda el nuevo grupo. A la hora de explicarlo, expresan: “por



realización personal, por emplear el tiempo libre”, “me gusta enseñar y brindar lo que sé a otras personas, que es una manera honesta de ganar dinero”.

Como las razones se comportan de modo similar y sin denotar diferencias significativas entre los grupos, solo se va a comentar los dos grupos que se salen de esa regularidad.

Los cuentapropistas que cambiaron de ocupación dentro del mismo grupo son los únicos que no señalan las necesidades económicas como primer factor de cambio. Para ellos el cambio ocurre en primer lugar por las necesidades de *autorrealización*. Se puede afirmar que estas necesidades son satisfechas cuando al evaluar la nueva ocupación exageran la evaluación de la ventaja “hago lo que me gusta”, lo que también justifican “porque no me aportaba nada, era algo muy tedioso, tenía que caminar mucho y yo podía hacer otras cosas”, “por una mejoría de vida, de las relaciones con los demás, del orden de mi tiempo”.

Los dirigentes, por su parte, son los que en menor medida señalan lo económico y cuando lo hacen está en dependencia de no tener alternativas para su subsistencia, pues se encontraban jubilados, explican el cambio de diferentes formas, por ejemplo; “por la jubilación, por lograr independencia económica e incrementar mis ingresos”, “por la jubilación”, “no lo decidí, redujeron las plantillas y me sacaron del trabajo porque era jubilado”.

Las explicaciones que tienen para el cambio legitiman la disminución de la autorrealización con el nuevo grupo de pertenencia, (pasan de ser gerentes de banco y empresas y dirigentes de dependencias del MININT a ocupaciones relacionadas con los servicios, como la venta de productos del agro y la transportación) y la evaluación positiva que hacen del grupo de procedencia porque el nuevo grupo es un espacio de aparente obligatoriedad.

Al evaluar la influencia familiar en el cambio de grupo, señalan en más del 50 % de los casos que no existió influencia familiar. No existen diferencias significativas al respecto, pero queda claro que aunque la familia no cambie junto con ellos, tiene un efecto sobre la decisión de la movilidad de los sujetos.



Con estos resultados se ha caracterizado el inicio y el fin del proceso del cambio en la cultura organizacional del cuentapropismo, por lo que a seguidas, se le evaluará a partir de sus cualidades.

La forma en que los diferentes grupos lo hacen habla también de cuánto el proceso cumplió las expectativas que se habían planteado.

Evaluación del proceso de cambio de grupo.

El cambio de grupo y la nueva pertenencia son calificadas entonces como un logro para todos. Sin expresarse diferencias significativas entre los grupos, todos señalan el cambio tanto fácil como difícil y en extremo exitoso.

Es un resultado muy significativo que el movimiento intergrupalo sea diferente en la evaluación de los dos objetivos, lo que aparece en dependencia de las distintas variables:

Todos los grupos hacen referencia a las características del trabajo para calificar el cambio. Los que se refieren a lo difícil utilizan argumentos como “nadie me explicó cómo hacerlo, fui aprendiendo tropezando con los problemas”, “trabajo nuevo, diferente, más difícil y de constante atención”. Mientras que los que se refieren a lo fácil señalan “porque es un oficio fácil de aprender”, “estaba preparado para hacerlo”.

Los dirigentes puntúan menos positivamente el cambio, por eso al explicarlo refieren “de tener muchas responsabilidades pasé a no tener ninguna”, “no conocía realmente la profesión porque es distinto que te guste, a hacerlo como profesión”, elementos que para ellos fueron menos favorecedores.

Al hacer mención a los trámites, todos los grupos los califican de modo positivo. Indican que esta no es una barrera para el traslado de un grupo a otro, “fue ir y registrarme, no me pusieron obstáculos”, “solo era pedir la baja y hacer algunos trámites”.

En el sentido de la evaluación del éxito en el proceso de cambio se encuentran diferencias significativas entre el modo de hacerlo de los diferentes grupos.



Evaluación del proceso de cambio de cultura organizacional.

En primer lugar, a la hora de evaluar el éxito en el proceso de movilidad, los sujetos de todos los grupos utilizan más el criterio económico y los sentimientos vivenciados con el cambio. Entre las razones de la movilidad, estas también eran los principales aspectos con los que se relacionaban las necesidades, lo económico y los sentimientos de autorrealización y bienestar. Quiere decir, que los sujetos aquí están evaluando el cambio directamente por las metas que se establecieron al principio del proceso, “he alcanzado las expectativas: hacer algo que me gustara, obtener mayores ingresos”, “porque me ha ido muy bien y he cumplido mis expectativas”, “los ingresos son mayores, hago lo que me gusta y soy independiente”.

A continuación se expresan algunas singularidades:

- Los cuentapropistas que ya conocían el trabajo y no tuvieron que atravesar los mismos trámites legales que el resto, solo se refieren a las ganancias económicas (56%) y del bienestar (56%), “hago lo que me gusta y he hecho buenas relaciones interpersonales”, “ha sido positivo y mucho más de lo que yo esperaba o soñaba”.
- Los grupos que evalúan el éxito a partir de las características del trabajo, los dirigentes (29%), intelectuales y obreros (14%) y amas de casa (25%) utilizan argumentos sobre los beneficios de un trabajo con menos responsabilidades, de autogestión y que obliga a trabajar con público, por ejemplo cuando dicen: “menos responsabilidades, tomo mis decisiones”, “no tengo tanta presión, si quiero abro y si no, no abro”, “es un trabajo más flexible y abierto”, “vienen muchos clientes y, aunque no comprenden, pasan y uno se siente halagado”.

La expresión de las razones del éxito en el cambio tienen relación significativa.

Posiciones en la escalera de bienestar en la Vida Cotidiana de cada uno de los grupos.

La diferencia entre la posición como miembro del grupo anterior y la posición como miembro del grupo de los cuentapropistas tiene una relación significativa para la



muestra. Lo que homogeniza este comportamiento es que en este momento, como cuentapropistas, todos se visualizan en el escalón 4, un poco por encima del promedio en la escala de bienestar. Esa confluencia refuerza la imagen de grupo social, en la que todos los sujetos se visualizan de modo similar.

Integración de los resultados

En lo descrito hasta aquí, se tienen elementos para responder interrogantes que motivaron la investigación, tratando de trascender el dato estadístico.

La cultura organizacional en su evolución sobre el eje de la movilidad social hacia el cuentapropismo es la categoría centro de esta investigación. Esta última es la premisa de esta investigadora, es decir, se considera que lo relevante es que, al ocurrir el cambio, las culturas varían. La observación de esa variación también explica los motivos del crecimiento de esta nueva forma de trabajo en el territorio.

Así que, partiendo de la premisa de la movilidad, se evidenciarán los cambios socioculturales que generó de modo vertical, con respecto a cada cultura de procedencia. Así se facilita la articulación de los contenidos y se le da una secuencia lógica al proceso.

El punto de mira está en los grupos de procedencia que emiten sujetos hacia el cuentapropismo. De ellos, los obreros son los que mayor aporte en número realizan a la muestra. Aunque cifras publicadas durante el mes de mayo refieren⁷ que el 67 % de los nuevos incorporados al cuentapropismo eran desocupados, en la muestra no se encuentra ese comportamiento.

Entre los nuevos cuentapropistas sobresale la composición de los provenientes del grupo de los obreros, lo mismo que ocurre entre los antiguos cuentapropistas. Los obreros también son los que, en Pañellas, D (2011), refieren en un 50% el deseo de movilidad hacia el cuentapropismo, superior al resto de los grupos de la estructura social. La diferencia entre lo declarado en la prensa y lo que aquí se

⁷ Reportaje "Cuba: aumentará en más de 200 000 los trabajadores por cuenta propia en el 2012", transmitido en el Noticiero Nacional de Televisión el día jueves 24 de mayo de 2012.



describe puede ser explicada por autoridades del Órgano del Trabajo municipal cuando exponen que “existe una subdeclaración de la ocupación anterior a la hora en que las personas se registran para sacar la licencia de cuentapropistas”⁸.

En conclusión, se considera que el cuentapropismo está integrado por antiguos obreros. Se destaca que de las categorías socio- ocupacionales, los obreros y cuentapropistas son los dos grupos que más se parecen en contenidos de trabajo: se les asocia con el trabajo fuerte, duro, con la vinculación directa con la producción de bienes o servicios.

Los grupos se parecen incluso a partir del discurso de los sujetos, que los definen como “obrerros con dinero”⁹. Es posible que la cercanía en las características de la actividad, les facilite el cambio a los que provienen del grupo de los obreros de modo diferente a lo que pasaría, por ejemplo, con intelectuales o dirigentes y por eso aumenten sus cifras dentro de los cuentapropistas.

El cuentapropismo que se encuentra es de un grupo de niveles medios- altos de escolaridad, lo que tiene que impactar definitivamente en el desarrollo del sector, aunque no exista una escuela o academia donde se “enseñe”¹⁰ este modo de trabajo o empleo.

En la muestra hay más jóvenes cuentapropistas que se integraron al grupo a partir de la apertura de las nuevas oportunidades del sector, para los que también el cambio fue más fácil y se convierte en un mayor ascenso en bienestar. Este último elemento podría estar permeado porque la mayoría proviene del grupo de los estudiantes y no conocen las características de otros trabajos, distintos a sus ocupaciones en el cuentapropismo.

De cualquier modo, en efecto, para ellos las nuevas políticas de ingreso al

⁸ Explicado por José Barreiro, Viceministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la edición de *Último Jueves* de la Revista Temas del mes de mayo de 2012.

⁹ En Pañellas, D (2011).

¹⁰ Aunque no exista tal academia, hasta este momento la Asociación Nacional de Economistas y Contadores (ANEC) ha convocado a cursos sobre las principales herramientas de sistemas contables y tributarios.



grupo de los cuentapropistas desde lo estatal y legislativo ha supuesto un cambio en el proceso de movilidad, potenciando que los sujetos de este grupo etario interpreten las fronteras grupales como posibles de trasponer, lo que repercute en su vivencia del proceso.

Como un tema de interés en este momento es a quiénes se les facilita la movilidad social hacia el grupo¹¹. Se puede decir también que: con respecto a los grupos de procedencia, para los estudiantes y amas de casa de la muestra, la movilidad al cuentapropismo depende de la decisión y el reclutamiento de otros, no de su iniciativa personal, debido a que, por las características de sus grupos, no tienen ni los ingresos, ni los recursos necesarios que demandan el emprendimiento de una actividad cuentapropista.

En el diseño de la investigación y al acceder a la muestra, se partió de la premisa de que todos los sujetos se identificaban con el grupo de pertenencia actual. Esta premisa se confirma al constatar claramente, no solo la estructuración coherente, armónica, entre los componentes socioculturales, como se verá más adelante, sino también que los sujetos funcionan por la categorización social en la que se incluyen como grupo. La evidencia está en que evalúan favorablemente y refieren sentimientos positivos asociados con la nueva pertenencia. Lo mismo que la teoría, que rescata la dimensión evaluativa que atraviesa todos los componentes de la cultura organizacional. Así, la inclusión en el cuentapropismo ha significado un logro y genera satisfacción, sin importar los grupos de procedencia.

Con los cambios de la situación social en la década de 1990, a partir de la emergencia del cuentapropismo como alternativa para solventar el empleo y la falta de recursos a nivel familiar e individual, el grupo se convierte en un ámbito posible para el ascenso económico. También hoy es lo que se potencia con el redimensionamiento del sector.

¹¹ Referido por la investigadora Mayra Espina, en la edición de *Último Jueves* de la Revista Temas del mes de mayo de 2012.



A nivel social, economistas, investigadores y los propios cuentapropistas¹² están valorando el impacto del cuentapropismo como sector y la primera pregunta es: “¿qué se espera del cuentapropismo?” En ese sentido, el cuentapropismo se visualiza como la alternativa de trabajo que significa progreso económico, es la vía para lograr mejor posición en la estructura económica y todo eso se traduce en mayor satisfacción de necesidades individuales, lo que responde a la pregunta inicial, al menos desde las expectativas de los cuentapropistas.

Por otra parte, la movilidad social obedece a dos grandes razones para todos los grupos. La primera de ellas son las necesidades económicas y la segunda las necesidades de autorrealización, aunque la primera es mucho más frecuente.

El grupo más desigual en este sentido es el de los cuentapropistas que, en realidad, no han cambiado de grupo y solo cambiaron de ocupación, lo que influye en que, para ellos especialmente, la movilidad ocurre en primer orden, obedeciendo a necesidades de autorrealización y luego a necesidades económicas. La repercusión es que sienten que el cambio fue más fácil y exitoso que el resto, pues significó, en términos motivacionales, la satisfacción de sus necesidades expresadas como deseo y no como carencias, lo que se lee en sus explicaciones para el éxito. Los dirigentes, intelectuales, obreros, amas de casa y estudiantes también vivenciaron procesos de cambio fáciles y exitosos.

Todos los grupos explican la evaluación del cambio por el contenido de la actividad en sí misma. Los que se refieren a lo difícil que fue, utilizan argumentos como: “nadie me explicó cómo hacerlo, fui aprendiendo tropezando con los problemas”, “trabajo nuevo, diferente, más difícil y de constante atención”, mientras los que se refieren a lo fácil señalan “porque es un oficio fácil de aprender”, “estaba preparado para hacerlo”. Se ha hablado en diferentes espacios¹³ de la importancia de que los sujetos que se insertan en el grupo sean

¹² Manifestado en los distintos espacios donde se ha debatido el avance del sector de trabajo por cuenta propia, como debate de Último Jueves de Temas, espacio Balcón Latinoamericano del mes de abril del 2012.

¹³ Taller sobre el cuentapropismo, organizado por el GECYT, el 9 de abril de 2012; Debate de Último Jueves de la Revista Temas, del mes de mayo de



capaces de enfrentar las exigencias que las actividades demandan. Estas explicaciones demuestran que los sujetos pueden determinar su capacidad para desarrollarlas y superarse en la medida en que las desempeñan. También lo confirma el hecho de que el cambio, al final, sea catalogado como un logro.

Otro argumento importante, de cara al proceso que vive el país, es el de los trámites que, para todos los sujetos que se refieren a ellos, fueron facilitadores de la movilidad. Efectivamente, las variaciones introducidas en la legalización de las licencias para el trabajo por cuenta propia son un aspecto del contexto que favorece el movimiento intergrupalo.

El cambio de grupo influye, en el ámbito personal, en las pérdidas que sufren los sujetos al cambiar de grupo, entre las que cuentan las relaciones interpersonales, los logros en sus puestos de trabajo y los proyectos que tenían. De cualquier modo, como la principal motivación en el proceso es la económica, esto no impide que los sujetos evalúen el cambio de modo positivo.

Por eso, también evalúan al nuevo grupo como un ascenso en bienestar, con el que se sienten todos los grupos satisfechos, excepto los que provienen del grupo de los dirigentes, para quienes el cuentapropismo es un descenso en bienestar con respecto a su grupo de procedencia. A pesar de esto, se sienten satisfechos con su nueva posición. Llama la atención porque, desde la teoría, el nuevo grupo debe significar beneficios positivos para la cultura organizacional.

En la práctica de la actividad a la que se dedican, aumentó el gusto por la misma, trascendiendo incluso a los sujetos que no se lo habían planteado como objetivo del cambio. Dinámicamente, se diría que el acto se convirtió en actividad y los sujetos ahora valoran más lo que hacen que lo que esperaban hacerlo. ¿Con qué más tiene que ver que estos significados aparezcan luego y no antes del cambio? Con que el grupo del cuentapropismo, como es asentado desde el discurso y la lógica cotidiana cubana, es un “espacio para ganar dinero”; por lo mismo que en las investigaciones anteriores reciben los menores niveles de prestigio social entre



los grupos y la principal razón de la pertenencia de sus miembros es la ganancia de mayores ingresos.

Con la misma lógica se encuentra que, cuando comparan con sus grupos de procedencia, definen primero las ventajas que tienen ahora en el cumplimiento de la actividad, dejando los elementos económicos, que los movilizaron en primera instancia, en un segundo plano. Esto también lo declara luego de que integran el grupo y, al ser elementos nuevos no tenidos en cuenta antes por ellos, aumentan el favoritismo.

Al referirse a las desventajas del grupo en la dimensión comparativa, señalan en mayor medida las consecuencias de sus actividades, como la aparición de impuestos, responsabilidades y pocas oportunidades de viajar. De cualquier manera, ponderan en menor medida desventajas que ventajas, haciendo al grupo más benéfico.

¿Cómo lo experimentan de acuerdo con sus grupos de procedencia?

- En los cuentapropistas que cambiaron de ocupación dentro del mismo grupo se mantienen los mismos contenidos en su identidad, los que se intensifican los asociados con los beneficios económicos. Ganaron en independencia y esto los hace más felices y entretenidos, a pesar de que la nueva actividad les gusta menos.
- Para los dirigentes, los contenidos de la identidad se empobrecen. En el grupo anterior se sentían más realizados y felices, pues el gusto por su actividad era mayor y se sentían autorrealizados. Ahora solo tienen ganancias en la justificación económica de la pertenencia grupal. Se veía que la inclusión en el grupo, para ellos, es un descenso en bienestar y tiene pocas ventajas, pero el beneficio económico se mantiene y esa fue la principal razón del cambio. Hace que se sientan menos realizados pero más satisfechos. Para este grupo la identidad tiene un valor totalmente instrumental y de ese modo la evalúan.
- Los antiguos intelectuales ponen a un lado la preparación que tenían para su trabajo y el prestigio social que les proporcionaba y, ubicados en el logro



económico, logran los objetivos que se proponen con la movilidad. El costo que enfrentan es principalmente la pérdida de relaciones interpersonales con personas del mismo grupo, pero ganan en independencia y nivel de vida. Como los dirigentes, le dan una connotación utilitaria al grupo y su percepción de ascenso en bienestar en la vida cotidiana es reducida.

- Para los que proceden del grupo de los obreros, el nuevo grupo tiene mayor importancia porque significa mayor realización, básicamente. En ellos los contenidos relevantes para la identidad anterior se parecen mucho a los de la identidad actual, distinguiéndose, principalmente, por la ganancia en el gusto por la actividad. Para ellos significa igualmente mucho trabajo y responsabilidad, pero los ingresos y la intensidad en los sentimientos de optimismo, felicidad, entretenimiento que genera el nuevo grupo son la principal ganancia que obtienen, en términos de identidad, por supuesto.

- En las amas de casa la movilidad tiene un efecto más marcado. En su caso no se trata de un aumento en la perspectiva económica, sino la aparición de ella ligada a la pertenencia grupal. Como también emprenden el cambio por la satisfacción económica, que es lo que ganan con creces en el nuevo grupo, evalúan favorablemente al nuevo grupo, vivencian mayor ascenso en su bienestar y todo esto provoca que los sentimientos relacionados con la pertenencia aumenten en intensidad y se diversifiquen en contenido. El cambio de grupo supone un cambio de ritmo, de actividad, la mayor desventaja con que cuentan es el mucho trabajo que implica, lo que no influye en la satisfacción con el nuevo grupo y el bienestar que reporta.

- En el caso de los antiguos estudiantes, el grupo anterior representaba la satisfacción de sus necesidades de autorrealización. La principal ganancia que tienen ahora es que el nuevo grupo también les permite realizarse a través de la actividad. Esto hace que lo evalúen muy positivamente, que enriquezcan los significados de pertenencia, asciendan en su percepción de bienestar y que hayan encontrado otros beneficios en el grupo, además del económico, que era el principal motivo del cambio.



De ahí que, cuando se le señalan las desventajas al cuentapropismo, las de mayor incidencia no tienen que ver con la actividad en sí, sino con las consecuencias que implican, como los bajos ingresos, la responsabilidad y la falta de tiempo libre, los inspectores y regulaciones, entre otros, en dependencia de cada grupo.

Las desventajas son las que, en definitiva, impulsan a la búsqueda de la alternativa que se concreta en el cambio de grupo y los sujetos justifican su desplazamiento señalando un mayor número de desventajas a los grupos anteriores. Puede verse como una forma de reducir la disonancia cognitiva que puede generar el cambio de grupo, pues al efectuarlo se cambian las referencias para evaluar al grupo, se asume que la movilidad genera ganancias en unos aspectos y pérdidas en otros, sin dejar de pensar que las nuevas ganancias por la pertenencia se ponderan más positivamente que las pérdidas que conlleva el cambio.

La evaluación de la pertenencia al cuentapropismo, que no son más que los resultados de la comparación social con respecto a los grupos anteriores, donde se polarizan las características positivas y negativas de la pertenencia a cada uno de los trabajos aprobados, y así, lo que era muy negativo en uno, ahora es muy positivo en otro. Así se asegura la diferenciación intergrupala en la comparación sociocultural de sus miembros.

El grupo es un desafío para los sujetos, que tienen que enfrentarse a nuevos tipos de trabajo, a nuevos tipos de organización y que, en la medida que atraviesan todos estos caminos, se afianzan en el grupo. Este vencer obstáculos también es una fuente de satisfacción para los sujetos, que visualizan finalmente la pertenencia y mantenimiento en el grupo como un logro personal.

Existen casos en los que las expectativas se ven frustradas y entonces los sujetos también utilizan criterios de logro y prosperidad económica para explicar su insatisfacción con el cambio. Para ellos, en mayor medida, el grupo no satisface sus expectativas y genera deseos de crecimiento económico, sienten inconformidad con los ingresos y se sienten un poco más replegados, genera



insatisfacción con las características del trabajo y se sienten estancados profesionalmente.

A pesar de todas las leyes que facilitan la inserción al cuentapropismo y su funcionamiento como grupo, sus miembros siguen calificando como gran desventaja del grupo los impuestos, inspectores y todo tipo de reguladores de su actividad laboral. Lo que indica que, todavía, si se quiere que el grupo gane en fuerza y confianza sobre su papel como actor social, se debe promover que se sientan menos amenazados o afectados por estos factores externos, legales y formales. No quiere decir que se deje la actividad al libre albedrío, pues como sector en crecimiento y con las aspiraciones que se tienen para su desarrollo, podría ser nocivo, sino que los marcos regulatorios y tributarios sean lo suficientemente claros para que los cuentapropistas funcionen hacia el progreso, no solo económico como es de interés de sus miembros, también social y como agente de cambio, como requiere nuestro sistema social.

Debilidades del sistema cuentapropista que existen en el territorio.

- Las irregularidades en las oficinas de atención a estos contribuyentes.
- El deficiente trato y poca veracidad, en ocasiones, del personal que los atiende en las oficinas de la ONAT e incluso en el banco.
- La mala calidad de los sistemas implantados para los cobros de los impuestos, en los que, en ocasiones, el contribuyente no tiene los derechos que lo respalden.
- No tener un lugar o personal que le haga un estudio de mercado para que usted sepa si su negocio le es rentable o no.
- No hay límites para dar patentes.

3.3 Plan de acción para el impacto sociocultural en el sistema del cuentapropismo en Moa.



No	ACCION A EJECUTAR	OBJETIVOS	RESP.	FECHA	OBSERVACIONES
1	Diseñar y ejecutar un sistema de capacitación continua para todos los involucrados en la actividad cuentapropista.	Elevar el nivel de conocimiento general en los cuentapropistas	Vicepresidente Economía y Servicios	Septiembre 2013.	Coordinar con el ISMM, la ANEC y Órgano de Trabajo.
2	Realizar una campaña de divulgación de los Lineamientos del Partido que regulan esta nueva forma de empleo.	Lograr que estos trabajadores tengan conocimiento de sus deberes y derechos.	Dirección municipal de trabajo y seguridad social.	Noviembre 2013.	Deben incluirse todos los medios como Televisión, Emisora, locales estatales.
3	Coordinar un proceso de divulgación de los Lineamientos que regulan el sector a través de los medios de comunicación existentes en el municipio.	Generalizar el conocimiento sobre deberes y derechos hasta la población que recibe el servicio.	Coordinador del Trabajo por Cuentapropia.	Agosto 2013.	Coordinar con la Televisión y la Emisora.
4	Crear	Desarrollar de	Dirección	Octubre	Involucrar al



	cooperativas no agropecuarias o pequeñas empresas bajo las normas establecidas en el país que ayuden a la organización y control de los trabajadores del sector no estatal.	manera más eficiente y eficaz la estructura organizativa de trabajo.	municipal de trabajo y seguridad social.	2013.	Banco. ONAT. ANEC ISMM.
5	Proyectar a través de las organizaciones de masas y políticas existentes en el sector un proceso de profundización en la aplicación de los Lineamientos	Desarrollar en el trabajador por cuenta propia un mayor conocimiento y compromiso.	Coordinador del Trabajo por Cuentapropia.	Septiembre 2013.	Ejecutar en unidad con: CDR FMC CTC UJC
6	Proponer a la dirección del gobierno, la creación de una estructura dirigida a la	Lograr una mejor coordinación y control del trabajo por cuenta propia	Vicepresidente Economía y Servicios	Septiembre 2013.	Debe regir la política del territorio sobre esta actividad.



	atención directa a los trabajadores del sector no estatal en cuanto a la educación, orientación y atención de sus preocupaciones.	en el territorio.			
--	---	-------------------	--	--	--

CONCLUSIONES

- El trabajo sociocultural prepara a los grupos de personas dentro de la comunidad para participar en el control y transformación de su cotidianidad, para ser protagonistas en la toma de decisiones sobre políticas y estrategias que conducen las acciones. Este influye sobre el sistema de trabajo alternativo no estatal que implica su ejercicio a través de la oferta y la demanda del mercado y con responsabilidades tributarias.
- Los cambios en los contenidos de la cultura organizacional social son independientes de los grupos de procedencia, pues la identidad de cuentapropistas se fundamenta en la obtención de mayores ingresos y el gusto por la actividad que realizan. A su significación se agregan las valoraciones de la utilidad y responsabilidad que conlleva el trabajo.
- Las principales razones de movilidad social intergrupal hacia el cuentapropismo en la muestra fueron las *necesidades económicas*, las *necesidades de autorrealización* y las *necesidades relacionadas con el mantenimiento de la familia*.
- A través de la cultura organizacional es posible dinamizar recursos, organizaciones y desarrollar competencias para el uso efectivo del conocimiento y la tecnología, con la finalidad de explotar nuevas oportunidades que económicamente generen valor en el cuentapropismo y mayor nivel de vida al territorio moense.
- El trabajador por cuenta propia del municipio Moa se caracteriza por un predominio de bajo nivel cultural, desconocimiento de deberes y derechos contenidos en los lineamientos, problemas de eficiencia e inestabilidad en el sector, entre otros.

- En la medida en que se midió el protagonismo de una cultura organizacional para el trabajo, se pudo determinar la ausencia de una labor profunda y seria por parte de los sectores estatales vinculados con el logro de la eficiencia y calidad en los servicios de esta área ante la poca exigencia de los mismos.

- Con la aplicación de las ideas fundamentales de una cultura organizacional en el trabajo por cuenta propia se podrá obtener un programa que tribute a elevar el nivel cultural, el conocimiento y por tanto la eficiencia de estos servicios, ganando en exigencia y competitividad.

RECOMENDACIONES.

- ✓ Complementar los resultados con una investigación de la cultura organizacional de tipo cualitativo, que permita responder las cuestiones más específicas para las que no se tienen explicaciones en esta investigación.

- ✓ Contrastar las concepciones sobre los efectos del cambio que deben producirse en los que protagonizan el cuentapropismo en Moa, a partir de los mínimos pero ilustrativos resultados sobre el impacto sociocultural en la comunidad.



Bibliografía

1. AMAT, O. (1999). Contabilidad de Costes. Ediciones Gestión 2000. Barcelona 1999.
2. CACHÓN, L. (2001). *¿Movilidad social o trayectorias de clases?*, Editorial Siglo XXI de España Editores, Madrid, España; p. 40.
3. CANTO J. Y MORAL F. (2005). El sí mismo desde la Teoría de la Identidad Social. *Escritos de Psicología, Vol.7*, pp. 59- 70.
4. COLECTIVO DE AUTORES (2008). Teoría de la Identidad Social: Una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema, Vol. 20*, No. 1, pp. 80- 89.
5. ESPINA, M Y TOGORES V. (2009). Cuba, hacia un perfil general de la movilidad social en la reforma. Constricciones macroestructurales y microprocesos. Habana: Informe de Investigación, Fondos del CIPS, Habana.
6. ESTRADA, V (2003). *Conferencia Mapas Conceptuales*. Consultado el 12 de abril de 2012, en <http://www.EcuRed.cu>
7. FEITO, R (1995). *Estructura social contemporánea*; Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
8. FREDERIC MUNNÉ (2008). “La Psicología Social como ciencia teórica”; Edición Digital, descargado de <http://www.portalsicoliga.org/pdfs/2008Munne.pdf>
9. GARCÍA, A., ANAYA B., PIÑEIRO C. (2011). Reestructuración del empleo en Cuba: El papel de las empresas no estatales en la generación de empleo y en la productividad del trabajo. Seminario Anual sobre Economía Cubana y Gerencia Empresarial, Centro de Estudios de la Economía Cubana.

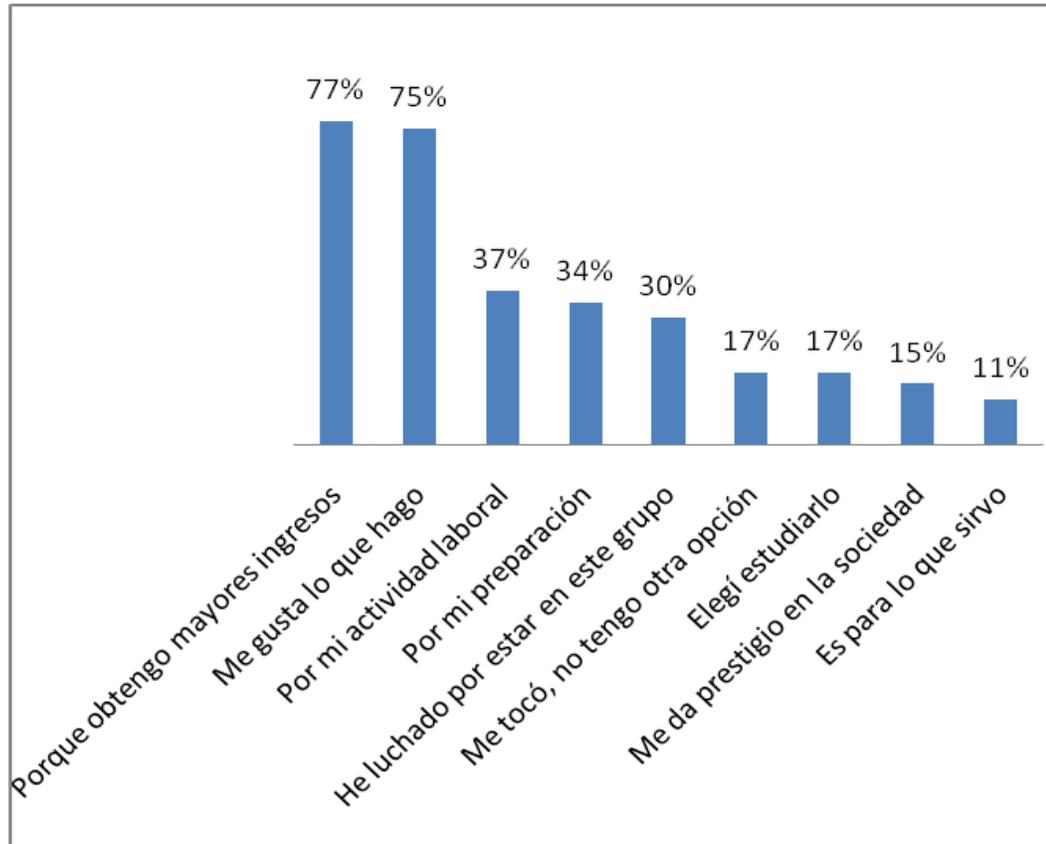


10. ÍÑIGUEZ L. (1999). *Desigualdades espaciales del bienestar en Cuba. Aproximación a los efectos de los nuevos procesos en las realidades sociales*. La Habana: Centro de Estudios de salud y Bienestar Humanos, Universidad de La Habana.
11. Ministerio de Justicia (2010), *Gaceta Oficial de la República de Cuba, No. 12*.
12. Ministerio de Justicia (2011), *Gaceta Oficial de la República de Cuba, No. 29 Extraordinaria*.
13. PAÑELLAS D. (2011) *Grupos e identidades en la estructura social cubana*. Tesis para optar por el grado de Dra. En Ciencias Psicológicas, Facultad de Psicología, Universidad de la Habana: La Habana.
14. Rodríguez D. y Torralbas J. E. (2011) *Con el catalejo al revés... Identidad social de los grupos de la estructura socioclasista cubana*. Tesis de Diploma. Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.
15. SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ- COLLADO, F. Y BAPTISTA, P.; (2006) *Metodología de la Investigación*, Cuarta Edición, Mc Graw- Hill Interamericana Editores, México D. F.
16. VIDAL P., PÉREZ O. E. (2011). *Relanzamiento del cuentapropismo en medio del reajuste estructural*. Memorias del Seminario del CEEC, 2011.

Enfoque del organigrama de la empresa es geográfico: se establece una entidad con subdivisiones en varios lugares de una región.



ANEXO 1



Razones asociadas a la pertenencia al grupo de los cuentapropistas



ANEXO 2

Variables controladas	Formas de expresión	Recuento	% del total de variable
Sexo	Femenino	49	49%
	Masculino	51	51%
	Total	100	100%
Color de la piel	Blanco	71	71%
	Negro	10	10%
	Mestizo	19	19%
	Total	100	100%
Escolaridad	Primaria	1	1%
	Secundaria	6	6%
	Preuniversitario	43	43%
	Técnico medio	23	23%
	Universitario	32	32%
	Total	100	100%
Otra ocupación	Intelectual	8	42%
	Obrero	7	37%
	Cuentapropista	2	11%
	Estudiante	2	11%
	Total	19	100%
Grupo anterior	Intelectuales	30	28%
	Obreros	51	47%
	Dirigentes	8	7%
	Cuentapropistas	10	9%
	Amas de casa	4	4%
	Estudiantes	5	5%
	Total	100	100%
Ingresos	Bajos	33	31%
	Medios	30	26%



	Altos	45	42%
	Total	98	100%
Tiempo en el cuentapropismo	Nuevos	54	54%
	Antiguos	56	56%
	Total	100	100%

Tabla 1. Composición de la muestra.



ANEXO 3

Grupos de procedencia	Evaluación grupal	Antes	Ahora
Cuentapropistas	Ventajas	Relaciones con personas del mismo grupo Hago lo que me gusta Aporte social elevado	Independencia, autogestión Horario de trabajo abierto, flexible Mejor nivel de vida
	Desventajas	No puedo desarrollar todos mis proyectos Poca satisfacción de necesidades Estrés	Mucha responsabilidad* No puedo desarrollar todos mis proyectos Dificultad para incidir en la toma de decisiones
Dirigentes	Ventajas	Buenas condiciones de trabajo Hago lo que me gusta Aporte social elevado Relaciones con personas del mismo grupo	Independencia, autogestión Buen tiempo libre Horario de trabajo abierto, flexible
	Desventajas	Mucho trabajo Falta de tiempo libre	Inestabilidad Inspectores, regulaciones, impuestos Mucha responsabilidad*
Intelectuales	Ventajas	Relaciones con personas del mismo grupo Hago lo que me gusta Aporte social elevado	Independencia, autogestión Alimentación garantizada Ganancias según lo que trabajo
	Desventajas	Falta de tiempo libre Mucho trabajo Bajos ingresos	Trabajo duro Mucho trabajo Inspectores, regulaciones, impuestos Mucha responsabilidad
Obreros	Ventajas	Relaciones con personas del mismo grupo Hago lo que me gusta Alimentación garantizada	Ganancias según lo que trabajo Horario de trabajo abierto, flexible Independencia/autogestión
	Desventajas	Bajos ingresos Falta de tiempo libre Mucha responsabilidad Mucho trabajo	Inspectores, regulaciones, impuestos Mucha responsabilidad Mucho trabajo Poco acceso a las materias primas



Amas de casa	Ventajas	Hago lo que me gusta Independencia, autogestión Relaciones con personas del mismo grupo*	Independencia, autogestión Propiedades Alimentación garantizada
	Desventajas	Mucha responsabilidad Bajos ingresos No puedo desarrollar todos mis proyectos Estrés	Mucha responsabilidad Trabajo duro*
Estudiantes	Ventajas	Buen tiempo libre Alimentación garantizada Hago lo que me gusta Relaciones con personas del mismo grupo	Alimentación garantizada Hago lo que me gusta Altos ingresos Independencia, autogestión
	Desventajas	Necesidad de superación constante Bajos ingresos Viajo poco	Viajo poco Mucha responsabilidad Trabajo duro Inspectores, regulaciones, impuestos

Ventajas y desventajas de la pertenencia a los grupos cuentapropistas..