

Rituales en cooperativas de ahorro y crédito mexicanas

ALEJANDRA URBIOLA SOLÍS¹ Y GRACIELA LARA GÓMEZ²

Universidad Autónoma de Querétaro, México

RESUMEN • Los actos rituales en las cooperativas mexicanas constituyen elementos de la cultura organizacional que pueden estudiarse utilizando el marco teórico de la antropología cultural. El estudio de los rituales en las cooperativas mexicanas nos permite conocer cómo se perciben los principios y valores que sustentan ideológicamente a estas organizaciones. En las cooperativas de ahorro y crédito mexicanas los ritos y rituales permiten la transmisión y construcción de consenso entre los miembros de la organización.

RESUMO • Os atos rituais existentes nas cooperativas mexicanas constituem elementos da cultura organizacional que podem ser estudados por meio do quadro teórico da antropologia cultural. O estudo dos rituais nas cooperativas mexicanas nos possibilita conhecer como são percebidos os princípios e valores que constituem a base ideológica dessas organizações. Nas cooperativas mexicanas de poupança e crédito, os ritos e os rituais permitem a transmissão e a construção de um consenso entre os membros da organização.

RÉSUMÉ • Les actes rituels existant dans les coopératives mexicaines constituent des éléments de la culture organisationnelle qui peuvent être étudiés en utilisant le cadre théorique de l'anthropologie culturelle. L'étude des rituels dans les coopératives mexicaines nous permet de connaître comment sont perçus les principes et valeurs qui constituent la base idéologique de ces organisations. Dans les coopératives d'épargne et crédit mexicaines, les rites et les rituels permettent la transmission et la construction d'un consensus entre les membres de l'organisation.

SUMMARY • Ritual acts inside Mexican cooperatives are elements of the organizational culture that can be studied with the anthropological framework. The study of rituals in the Mexican cooperatives gives us the opportunity to study how the members of these organizations perceive the cultural elements, mainly the principles and values core of the ideological base organizations. In the Mexican cooperatives rites and rituals, allow maintaining and transmitting cultural meaning among the organizational members.

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio tradicional de la antropología cultural en relación al ritual se ubicó durante mucho tiempo en el campo de la religión en culturas no “occidentales”; una definición clásica de “ritual” incluiría términos como “cuerpo de ceremonias”; “actuación”, “método detallado” u “órdenes prescritas”, entre otros, todos ellos relacionados con lo relativo al rito religioso, a la costumbre y ceremonia. A través del ritual los deseos se cumplen, la mala suerte se evita y el cambio o transición dentro del ciclo de vida se hace más suave.

Cuando nos referimos al ritual, pensamos en él en los términos que es utilizado dentro de la antropología cultural, recurriendo a la clasificación que se hace dentro de este campo: rituales periódicos o cíclicos; rituales críticos o ritos de pasaje; dependiendo en cada caso, del propósito del ritual y del tiempo en el que éste se lleva a cabo. Normalmente asociamos los rituales a las reglas establecidas para el culto en ceremonias religiosas y pensamos en ceremonias de bautizo o bodas, aunque somos concientes que en nuestra vida cotidiana hacemos uso de rituales (costumbres o ceremonias) que no están relacionadas con aspectos religiosos y que pueden ser observados también dentro de las organizaciones.

Es evidente que existen elementos culturales dentro de las organizaciones como las historias, los mitos, los símbolos y los rituales, siendo todos ellos parte esencial de aquello que define a una organización con respecto a las otras. Respecto al ritual, podemos reflexionar acerca de su propósito, su función o su estructura o la manera como éstos se desarrollan. Relacionando el ritual con los elementos de lo que se denomina “cultura organizacional” podemos también distinguir entre elementos culturales que son importantes para los miembros de la organización, de aquéllos que se pueden utilizar dentro de la misma y que tienen una función dentro de lo que conocemos como la “cultura corporativa”.

En cuanto a los primeros, la relación que se genera entre los individuos en interacción dentro de la organización constituiría el “objeto de estudio” y tiene como propósito estudiar la construcción de significados comunes a partir de elementos culturales que reciben consenso (ver los trabajos de Smircich, 1983; Dávila y Martínez, 1999; y Reygadas, 2000), a diferencia de los pertenecientes a la cultura corporativa que tienen más un carácter instrumental y son utilizados para corregir problemas de clima organizacional.

El enfoque tradicional de los trabajos sobre cultura tiene un carácter instrumental, es decir, la cultura puede ser estudiada o analizada con el objeto de construir instrumentos que permiten alcanzar las metas corporativas (una comunicación tipo que desarrolla o hace posible tener áreas de consenso, identidad, buen clima organizacional, etc.). Este tipo

de trabajo es estructural-funcionalista porque en primer lugar ubica a la cultura dentro del esquema organizacional y busca relacionarla con los otros elementos que se encuentran presentes en la organización. En contraparte, el otro tipo de trabajos busca más el análisis de la interpretación o comprensión de los elementos culturales y el papel que juegan en la interacción al interior de la organización. El énfasis está en la construcción de significados y por otra parte, en la conducta derivada de las áreas de consenso organizacional que permite o hace posible el mantener y transmitir significados culturales o ideológicos que constituyen la base de una organización.

Al considerar a la “cultura organizacional” dentro de una organización como algo que sus miembros son capaces de experimentar y dar significado, nos ubicamos en un proceso dinámico de interacción entre sus miembros, donde es posible afirmar que los elementos culturales no son estáticos, pueden re-construirse en el quehacer cotidiano y están relacionados con comportamientos como aprobación, discrepancia, rechazo, aceptación y cohesión entre los miembros de una organización.

En este trabajo se describen algunos resultados de dos tesis doctorales en el campo de los estudios organizacionales (Lara, 2004; Urbiola, 2004). En él se expone la descripción de los rituales que se desarrollan en las cooperativas de ahorro y crédito mexicanas; estas ceremonias son comunes en la mayoría de ellas y puede decirse que su carácter es institucional aunque todavía existen espacios para la reflexión sobre los contenidos del ritual entre los socios cooperativistas. Los rituales constituyen parte de procesos de construcción simbólica alrededor de las creencias referenciadas en los principios filosóficos que sostienen estas organizaciones: principios y valores cooperativos.

Actualmente, la legislación (Ley de Ahorro y Crédito Popular) significa también cambios en las tradiciones y costumbres del sector financiero popular en general y en particular en las cooperativas de ahorro y crédito, las que están enfrentando cambios radicales en la forma de organizarse y ofrecer los servicios financieros. Sin embargo, de acuerdo con sus miembros, es importante conservar la filosofía cooperativista porque eso las distingue de la banca comercial y de desarrollo. A diferencia de los bancos, la cooperativa tiene una estructura de gobierno democrática, el nivel de profesionalización de sus directivos es bajo y la cobertura geográfica es mucho menos diversificada que la de los bancos.

De esta forma los valores que rigen a las cooperativas son creencias que están institucionalizadas en el entorno del cooperativismo y constituyen la ideología que legitima a cada organización como miembro del sector de ahorro y crédito popular mexicano. El uso de los ritos es fundamental en la vida organizacional de la cooperativa, proporcionando sentimientos de unidad que pueden ser visualizados inclusive en los

procesos de toma de decisiones. Actualmente la mayoría de las cooperativas mexicanas siguen los principios y valores cooperativos, pertenecen a organizaciones nacionales e internacionales que permiten reforzar esta ideología.

1. RITUAL Y ORGANIZACIÓN: UN ENFOQUE TEÓRICO

Si tomamos la definición de cultura de Geertz (2000) como el “conjunto de símbolos, creencias, valores y formas de pensar que pueden o no tener una expresión material y que están organizadas en sistemas o redes que comunican a sus miembros, que tienen un significado particular y que nos permiten entender conductas humanas” (Geertz, 2000: 20), podemos estudiar dentro de la cultura organizacional la dimensión simbólica como un proceso; buscando conocer la interpretación que hacen los miembros de la organización de los valores que identifican como suyos, de los contenidos compartidos y los de construcción simbólica. Aunque sabemos que pueden existir áreas de divergencia o un margen amplio para la interpretación (Reygadas, 2000; Owen, 1996), buscamos entender ciertos actos relacionados con los principios y creencias dentro de la organización que pueden considerarse como rituales.

La definición clásica del ritual proviene de Víctor Turner, ella establece que se trata de una “conducta prescrita en ocasiones no dominada por la rutina tecnológica y relacionada con la creencia en seres o fuerzas místicas” (Turner, 1967: 19)³. Si partimos de que un símbolo es un signo convencional o figurativo interpretable por aquéllos que lo comparten (Hatch, 1997: 219), dentro de una organización podemos estudiar lo simbólico en los principios y valores o ideología que la sustenta, en los objetos, en el lenguaje y las expresiones verbales, en las actividades y acontecimientos en un contexto ritual.

Podemos decir que el significado del ritual es el de expresar nuestras creencias acerca de algo; utilizamos los rituales cuando queremos comunicar algo especial a los miembros de un grupo. Citando a Deal y Kennedy, Fernández sostiene que los rituales “proporcionan reglas que guían el comportamiento dentro de la vida corporativa y son, en efecto, la dramatización de los valores culturales básicos de la compañía” (Fernández, 1995: 118). Podemos analizar los rituales dentro de la organización en cuanto a los elementos simbólicos que incluyen, la función que tienen y el significado particular que adquieren entre los miembros de la organización. Un ritual es “una *acción representacional* presente en toda cultura: una práctica simbólica no necesariamente religiosa y opuesta a las acciones técnicas; es una acción susceptible de ser interpretada o decodificada que está integrada por dos elementos: los signos

externos o visibles que nos remiten a los significados internos” (Díaz Cruz, 1998: 22). El ritual también alude a “prácticas formalizadas, altamente rutinarias y previsibles que satisfacen las expectativas de los actores involucrados” (Díaz Cruz, 1998: 23).

Díaz Cruz (1998) enumera las siguientes propiedades formales de los rituales en antropología:

- Repetición: referida al tiempo y/o espacio, al contenido y/o forma, o a la combinación de ellos.
- Acción: dentro de un ritual los participantes actúan además de hablar o pensar.
- Comportamiento especial o estilización: las acciones o los símbolos⁴ se utilizan de manera que los participantes y observadores fijen su atención en ellos.
- Orden: los rituales siguen un proceso, son eventos organizados en los que intervienen personas y elementos culturales, tienen un orden lineal, no existe espacio para el caos o espontaneidad aunque pueden estar presentes pero siempre como elementos bajo control, “lo que suele quedar explícito en los rituales es quién hace qué y cuándo, las guías y reglas de acción, prescritas por tradición o convención son explícitas, pero las razones para actuar, los significados, los motivos o las interpretaciones de las acciones rituales no lo son necesariamente (Díaz Cruz, 1998: 226).
- Estilo presentacional evocativo y puesta en escena: a través de elementos simbólicos y sensoriales que se manipulan durante el ritual, se intenta producir un estado de alerta y compromiso entre los participantes.
- Dimensión colectiva: por definición los rituales tienen un significado social aunque pueden ser ejecutados por un solo actor que sigue las reglas aprobadas por su sociedad y que son del dominio público.
- Felicidad y tristeza: hace referencia a la evaluación del desempeño del ritual según su adecuación y relevancia institucional o cultural.
- Multimedia: en los rituales se utilizan múltiples canales de expresión como música, adornos, ropa especial, alimentos y bebidas, reposo y meditación, espacios de silencio, etc.
- Tiempos y espacio singulares: acotan la actividad simbólica, le imponen un límite. Los rituales pueden ser estudiados con respecto al tiempo en el cual se realizan, el propósito y el lugar en el que tienen lugar. Se puede hablar de un ciclo ritual con respecto a los rituales ordinarios y los rituales anuales. El primer grupo incluye los rituales periódicos como los ritos de pasaje por ejemplo, mientras que el segundo grupo, incluye los rituales regulares y reparadores.

Los rituales son similares a los hábitos pero no son iguales. Según Stanfield (1990), hay cuatro diferencias:

- a) Los hábitos o las costumbres son comportamientos rutinarios que pueden ser desarrollados o prescritos por el individuo o la sociedad. El ritual es diseñado para transmitir tanto el orden moral como el social.

- b) Nivel de involucramiento. La diferencia entre hábito y ritual es de grado y se refiere al nivel de conciencia sobre el ritual por parte del que lo practica o participa.
- c) Función de comunicación. Un hábito o costumbre tiene un mensaje circunscrito a elementos más precisos que el ritual, donde el significado es multivocal y ambiguo. El tipo de participación también es diferente, en los rituales se requiere una respuesta más afectiva.
- d) Los hábitos en general son fáciles de modificar y eliminar.

Mayer (2000), citando a Turner, establece cuatro tipos de rituales: aquéllos que se llevan a cabo en forma periódica; aquéllos que se realizan durante una crisis de vida; los rituales de regulación y los rituales reparadores⁵. Cuando los rituales son periódicos tienen una fecha especial en el calendario y están relacionados con aspectos culturales considerados importantes para el grupo, estos rituales tienden a repetirse a lo largo del tiempo en determinadas fechas del calendario. El segundo tipo de rituales se refiere a los cambios por los que atraviesa un individuo de un estado a otro, son llamados también “ritos de pasaje” y un ejemplo de ellos son las ceremonias para celebrar el nacimiento, muerte o transición de la niñez a la adolescencia. En nuestro estudio podemos comparar los ritos de pasaje con una promoción o ascenso, o cuando un trabajador es despedido o deja la compañía. El tercer tipo de rituales, de regulación, se desarrolla en un contexto simbólico violento; son particularmente importantes en sociedades primitivas donde el poder no está centralizado. Por último, los rituales reparadores ayudan a los individuos a readaptarse a la sociedad, especialmente cuando algo no va bien.

Los rituales en nuestra investigación pueden clasificarse como periódicos, de pasaje, de regulación y reparadores. Podemos también clasificarlos en función de la temporalidad y el propósito: rituales relacionados con un ciclo ritual anual respecto al tiempo (ritos de pasaje y rituales cíclicos o periódicos) y rituales relacionados con un propósito particular (rituales de regulación y rituales reparadores).

2. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el análisis de la cultura organizacional, específicamente de los rituales, se seleccionó a dos organizaciones cooperativas de ahorro y crédito: La Federación Unisap de Occidente⁶ y la Caja San Rafael⁷. Para su estudio se recurrió a la metodología cualitativa. Este acercamiento metodológico fue considerado el más idóneo porque proporciona un marco de referencia multidimensional, en concordancia con lo que constituye el “objeto de estudio” de este trabajo⁸.

La postura ontológica dentro de esta perspectiva metodológica considera que la “realidad” es una construcción, donde objeto y sujeto

interactúan, en los casos que aquí se presentan: las organizaciones cooperativas de ahorro y crédito popular, las federaciones, el gobierno federal, la iglesia católica, los socios ahorradores, entre otros. Esta realidad tiene, por lo tanto, un carácter complejo y multifactorial y debe ser analizada considerando las perspectivas de aquéllos que están inmersos en su construcción. La aproximación cualitativa no se preocupa tanto por las posibles disparidades o diferentes “realidades” entre los actores, sino por la comprensión del fenómeno estudiado.

Otro elemento importante dentro de la aproximación cualitativa, relacionado con el anterior es el de la relación sujeto-objeto o relación epistemológica, dado que el mundo social es esencialmente relativo y sólo puede ser entendido desde el punto de vista de los individuos que están directamente involucrados en las actividades que se estudian, es importante rescatar su perspectiva y percepción. De ahí que se rechace la idea del “observador” o investigador desligado del fenómeno que se estudia, característica específica dentro de la epistemología positivista y se utilicen métodos y técnicas de investigación que rescaten la visión de “objeto de estudio”, específicamente se hace referencia a la aproximación ideográfica, donde se obtiene la información de primera mano de alguna manera participando o interactuando y no sólo observando el fenómeno.

La postura en este trabajo se identifica con la dimensión subjetiva. Si se considera que la organización “es” cultura y que la cultura organizacional es un sistema de símbolos y significados compartidos, se subraya el hecho de que los conceptos tienen significados e interpretaciones, construidas por los miembros de una organización. El estudio de las creencias y valores de los individuos dentro de una organización implica para el investigador dar cuenta del contenido en los términos del sujeto con el que interactúa, es decir, se interpreta el fenómeno en los términos de los sujetos de investigación.

Por último, la metodología, busca obtener información en la organización de los sujetos que interactúan dentro de ella en forma directa, es decir, de primera mano; en el caso que aquí se describe, se utilizó como método el interaccionismo simbólico, que afirma que la realidad es construida a través de elementos culturales. Las técnicas buscaron esa relación directa con los participantes, el dato de primera mano y fueron entre otras, la observación selectiva, la observación participante, la observación no participante, las entrevistas estructuradas y semiestructuradas, el análisis de fuentes documentales y artefactos.

3. LA CULTURA EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Los antecedentes directos de estas organizaciones las relacionan con la iglesia católica; durante el siglo XIX ante la apremiante situación social causada por la revolución industrial y el avance del capitalismo liberal, el Papa León XIII convocó la participación de los obreros, los patrones y el Estado, con la necesaria contribución de la iglesia, poniendo especial atención en la conciliación entre el trabajo y el capital. El resultado de este encuentro fue la carta encíclica *Rerum Novarum* (1891) publicada el 15 de mayo de 1891, donde se reconoce la importancia del tema de la cooperación con la sociedad civil.

La iglesia precisaba sus conceptos en torno a una estrecha colaboración del Estado como ente regulador y la conciliación entre las clases sociales. Posteriormente, se promovió la creación de organizaciones fundadas en la solidaridad: sociedades de socorro mutuo, entidades de previsión para protección de los obreros y patronatos. A partir de tal iniciativa se contribuyó a la creación y consolidación de cooperativas, como una solución a la posible ruptura del sistema capitalista, proponiendo una base de convivencia social más justa, incluyendo una forma organizativa de asociación libre orientada a la resolución de la problemática básica del trabajo, consumo, distribución y producción.

Las cooperativas de ahorro y préstamo en México tienen una larga historia, de acuerdo con Rojas (1984), es durante 1950 cuando comienzan a tener una mayor presencia en territorio mexicano. En su impulso y desarrollo estuvieron presentes como agentes impulsores los sacerdotes católicos, que inspirados en el modelo canadiense, buscaron desarrollar en México, organizaciones similares para apoyar el desarrollo de las personas que no tenían opciones de crédito tradicionales. Rojas (1984) menciona que tanto la existencia de los centros sociales para trabajadores como la ideología que repudiaba la usura, fueron elementos estructurales que favorecieron el desarrollo del movimiento cajista mexicano. Los fundadores del movimiento eligieron el lema: “Por un capital en manos del pueblo” y crearon un logotipo –el hombrecito feliz– que actualmente utilizan pocas organizaciones.

Los esfuerzos de la iglesia católica en México, quedaron plasmados en la ideología de base del movimiento, misma que se ha venido transmitiendo desde la fundación de las primeras cooperativas, hasta nuestros días.

Es así que los elementos culturales como los rituales que llevan a cabo las cooperativas del sector financiero popular, contienen elementos heredados de la tradición católica que fue transmitida a través de sus fundadores y que persisten dentro de las organizaciones aún cuando éstas se hayan secularizado.

De alguna manera esto explica la razón de que una cooperativa de ahorro y crédito sea diferente a una institución financiera comercial, y esto es porque fundamentalmente sus miembros son dueños de la misma y el fin último de estas organizaciones no es utilitario sino el de apoyar el desarrollo social de sus socios mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

Se afirma que estas organizaciones son confiables porque son propiedad de los socios y están basadas en valores como ayuda mutua y solidaridad. Además de la educación de los socios ahorradores en principios y valores, los otros dos elementos que definen a este tipo de organizaciones son el crédito y el ahorro.

Hoy, la Alianza Cooperativa Internacional (1995) reconoce los siguientes principios:

- a) membresía voluntaria y abierta
- b) gobierno democrático de los socios
- c) participación económica de los socios
- d) autonomía e independencia
- e) educación, entrenamiento e información
- f) cooperación entre cooperativas
- g) compromiso con la comunidad

Y los Valores Cooperativos son los siguientes:

- a) ayuda mutua
- b) responsabilidad
- c) democracia
- d) igualdad
- e) equidad
- f) solidaridad

La cultura organizacional de las cooperativas de ahorro y crédito tiene elementos materiales e inmateriales. Los primeros, pueden observarse directamente, constituyen parte de los medios de trabajo de las cooperativas, aquí se pueden incluir los artefactos, los edificios o el mobiliario; los segundos, incluyen aspectos simbólicos que pueden estar relacionados entre otras cosas con las creencias y valores dominantes en estas organizaciones.

Los símbolos tienen un significado mayor al que aparece a primera vista, pues tienen inmersos elementos de la cultura. Se identifican como símbolos de la organización el logotipo, las banderas nacional y del cooperativismo, las oraciones, así como los valores y principios cooperativos. Los símbolos, los valores y las creencias compartidas entre los miembros de la organización, se relacionan con los principios y valores del movimiento cooperativista; éstos constituyen la ideología del movimiento cooperativista en todo el mundo. La comunicación organizacio-

nal de estos elementos es un factor relevante, ya que permite que se construyan consensos. Es posible también que la interpretación entre los socios ahorradores no sea totalmente homogénea, sin embargo es factible observar la aplicación de los principios y valores en la estructura organizacional; los miembros de este tipo de organizaciones, desarrollan en forma paralela, un conjunto de creencias y percepciones sobre ellos y comienzan a elaborar procesos de comunicación en pequeños grupos que permiten alcanzar y/o consolidar un consenso organizacional.

Un ejemplo del conjunto de elementos que constituyen la cultura organizacional son los símbolos en la Federación Unisap que se indican en el cuadro 1.

CUADRO 1
Símbolos en la Federación de Cooperativas

Símbolo	Origen	Significado	Función
Logotipo	Creado por la propia organización	Formado por dos manos estilizadas, dos pinos y una figura humana. Los dos pinos son el símbolo internacional del cooperativismo.	- Ideológica - Utilitaria - Identificación - Adhesión internacional
Banderas	De México De la ACI	Exalta el patriotismo de ser mexicano y la afiliación a organismos internacionales.	- Ideológica - Adhesión al sistema internacional
Oraciones	Invocación inicial y final, para las reuniones de las cooperativas	Renueva el compromiso y voluntariado que deben existir en las organizaciones cooperativas.	- Ideológica
Principios y valores cooperativos	ACI (Alianza Cooperativa Internacional)	Es la filosofía aplicable a la organización, a sus socios y dirigentes.	- Ideológica - Identidad - Educación

Fuente: Adaptado de Urbiola y Lara (2003: 159)

4. RITUALES EN LAS COOPERATIVAS MEXICANAS

Dentro de las cooperativas existen prácticas rituales como rutinas formalizadas que son previsibles y satisfacen a los actores involucrados tanto en las organizaciones de primer nivel como en los organismos a los que éstas pertenecen (federaciones, confederaciones); ejemplos de estas rutinas son los saludos entre los socios directivos y los socios ejecutivos, el proceso de entrada a la Asamblea General Ordinaria, las oraciones iniciales y finales durante la Asamblea, la ratificación de acuerdos, entre otros. Existen también rituales donde los participantes pueden tener una conducta no prescrita ni formal durante todo el proceso, espacios para la participación individual y la construcción de significados, por ejemplo

durante las reuniones de bienvenida o durante la presentación de los servicios de préstamos a los socios potenciales.

Los rituales como acción social involucran procesos de comunicación y construcción simbólica entre los miembros de la organización. Implican por lo tanto espacios especialmente dedicados a ese fin y un lenguaje “ritual”, que en el caso que nos ocupa está relacionado directamente con las oraciones o invocaciones iniciales y finales en los actos protocolarios para la celebración de juntas de los consejos directivos y asambleas, con el himno internacional de la cooperación y con los saludos a las autoridades de la federación, las cooperativas invitadas y las autoridades financieras mexicanas. En cuanto a los lugares para el ritual, se cuentan con espacios destinados a las asambleas o reuniones, que son adornados con fotografías de los fundadores del movimiento nacional y de los propios fundadores de las cooperativas o sus federaciones, así como con símbolos cooperativos aceptados en el ámbito internacional. Normalmente los eventos se preparan con antelación, todos los participantes conocen de antemano el ritual y saben lo que deben de hacer en cada parte de la ceremonia. Se filman los eventos, se levanta un acta y se toman fotografías.

Un ejemplo de ritual como conducta formalmente prescrita es la Asamblea General Ordinaria que sigue un orden preestablecido y culmina con el reconocimiento a socios directivos que sirvieron en la organización con trabajo voluntario o por su antigüedad en la cooperativa.

Durante la asamblea se lleva a cabo una recepción, que incluye la vigencia de derechos para sufragar el voto; posteriormente cuando todos los socios e invitados especiales están presentes comienza la asamblea. Al inicio se realizan oraciones, se entona el himno nacional y el himno de la cooperación; al final se invoca la “oración final”, se informa, se toman decisiones y se levantan actas. Estos rituales se realizan con respeto y solemnidad.

Este tipo de rituales proporcionan reglas de comportamiento para los socios que comienzan a participar en las asambleas y ratifican el consenso entre los socios antiguos; en el caso de las reuniones de bienvenida a los socios potenciales, la presentación de los servicios de préstamos, los derechos y obligaciones así como la supervisión y la Ley de Ahorro y Crédito Popular son temas que se revisan en un orden preestablecido –de acuerdo con la convocatoria– aunque los participantes pueden presentar una conducta informal durante el proceso ritual.

Igualmente en las federaciones, también se pueden observar conductas rituales, por ejemplo cuando se incorporaron algunos ritos a sus juntas, específicamente las oraciones; este tipo de conducta ritual puede ser catalogada como periódica ya que se realiza en una fecha fija en el

calendario y conmemora acontecimientos aceptados culturalmente dentro de un grupo como importantes para la vida colectiva. En el ritual que se indica en el cuadro 2, se realizan invocaciones para iniciar y concluir las reuniones de las cooperativas.

CUADRO 2
Invocaciones para iniciar y concluir
las reuniones de la cooperativa

(Para invocar al iniciar las reuniones de la cooperativa)

SEÑOR:

Te alabamos porque eres padre nuestro,
te pedimos perdón por no amarte suficientemente
y no haberte sabido amar en nuestros hermanos.

SEÑOR:

Bendice este movimiento cooperativo
del cual tú quieres que formemos parte.
Que reine en él tu espíritu que es amor y paz.
Apaga en nosotros el espíritu de egoísmo y de
lucro y enciende en nuestros corazones el deseo
de servir a nuestro prójimo.

SEÑOR:

Haz que el cuidar y gozar del capital
material con que tú nos socorres para hacer
frente a nuestras necesidades, no dejemos de
acumular el capital imperecedero sirviéndote
y amándote en nuestros semejantes.

(Para invocar al finalizar las reuniones de la Cooperativa)

Señor, hazme instrumento de tu paz,
donde haya odio, siempre yo amor;
donde haya injuria, perdón;
donde haya duda, fe;
donde haya desaliento, esperanza;
donde haya sombras, luz;
donde haya tristeza, alegría;

¡Oh divino maestro!, concédeme,
que no busque ser consolado, sino consolar,
ser comprendido, sino comprender,
ser amado, sino amar.

Porque dando es como recibimos;
perdonando es como tú nos perdonas.

Y muriendo en ti
es como nacemos a la vida eterna.

Fuente: Lara (2004)

Otro rito que fue incorporado a las asambleas es la “promesa del directivo” (ver el cuadro 3), que es el acto de toma de protesta de los dirigentes electos, que se incorporan a los cargos de dirección. Generalmente se lleva a cabo en ocasión de la Asamblea General Ordinaria.

CUADRO 3
Promesa del directivo

En la presencia del Padre común de todos los hombres y delante de los socios que los han elegido, por el bien del México justo y fraternal que estamos construyendo:

- ¿Prometen ustedes cumplir fielmente y hacer cumplir los estatutos de la caja que van a presidir?
- Sí, prometemos.
- ¿Prometen sacrificar su tiempo y esfuerzos personales, en beneficio de sus consocios?
- Sí, prometemos.
- ¿Prometen trabajar por difundir el espíritu de ayuda mutua, haciendo conocer los beneficios de esta caja y fomentando ese mismo espíritu solidario dentro y fuera de la asociación?
- Sí, prometemos.
- Si así como lo prometen lo cumplen, Dios se los premie y esta sociedad se los reconozca.
- Pero si faltan a esta solemne promesa que han hecho, serán responsables de su falta de cumplimiento, ante esta sociedad, ante la patria y que Dios se los demande.
- ... Gracias.

Fuente: Lara (2004)

Los fundadores de las cajas afiliadas a la Confederación Mexicana de Cajas Populares (CMCP) –ahora desaparecida– adoptaron un himno, que posteriormente se discontinuó al disgregarse el movimiento. Más tarde, la Federación Unisap de Occidente, incorporó en sus actos protocolarios un himno latinoamericano (ver el cuadro 4) cuyo contenido se apega a la filosofía cooperativa que la rige.

CUADRO 4
Himno de la cooperación

Cooperativas, que nos dan libertad,
Seguridad, de un mundo mejor,
Federación, en que alienta el calor
de un ideal, cooperación universal.
Cooperativas significan bienestar
en un mundo mejor.
Federaciones
de intereses que en común

tienen fuerza y valor.
Cooperativas
significan un pendón
de justicia social.
Es semilla
que en los surcos
de la unión
germinarán
CORO
Unidos forjaremos,
en bien de los humanos,
un mundo en que seremos
los hombres
más hermanos.
Pongamos en mañana
la fe en este ideal.
Uniendo nuestras fuerzas
podremos cooperar
(se repite)

Fuente: Lara (2004)

En el cuadro 5 se muestra un ejemplo de ritual como conducta formalmente prescrita, específicamente en los casos de la Asamblea General Ordinaria, la Reunión de bienvenida y la visita del Comité de supervisión. Del lado derecho se muestra la función en la organización. Como se mencionó anteriormente, el consenso y solidaridad con respecto a la toma de decisiones en la organización y el apego a los principios y valores del cooperativismo mexicano son importantes entre los socios y determinan el apego a la organización, pero al mismo tiempo la asamblea constituye un espacio de identidad y adhesión para los recién llegados, mientras que los socios invitados y miembros de otras cooperativas pueden dar su aprobación a la organización.

En el caso de la visita del Comité de supervisión, se trata de un ritual periódico donde es importante llevar a cabo una supervisión que cumpla con los requerimientos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) con miras a asegurar el manejo financiero sano y los fondos de los socios ahorradores. Esta evaluación legitima a la organización no sólo ante los socios miembros de la cooperativa sino también ante las otras cooperativas con las que se puede tener relación. Aprueba la toma de decisiones de los directivos de la organización que a su vez reciben la aprobación de los miembros de la cooperativa quienes pueden desarrollar áreas de consenso respecto al rumbo de la organización.

CUADRO 5
Ritual como conducta formalmente prescrita
y su función en la organización

Asamblea General Ordinaria	Entrada al recinto Saludos a los participantes Invocación inicial Invocación final Himno de la cooperación Himno nacional Minuto de silencio por los socios fallecidos Ratificaciones de elecciones y reelecciones	Adhesión Identidad Solidaridad Consenso Aprobación
Reunión de bienvenida	Presentación de los servicios de préstamos, el programa de socio cumplido, los derechos y obligaciones de los socios.	Adhesión
Visita del Comité de supervisión	Supervisión extra situ Supervisión in situ	Legitimidad Consenso Aprobación

Fuente: Urbiola (2004)

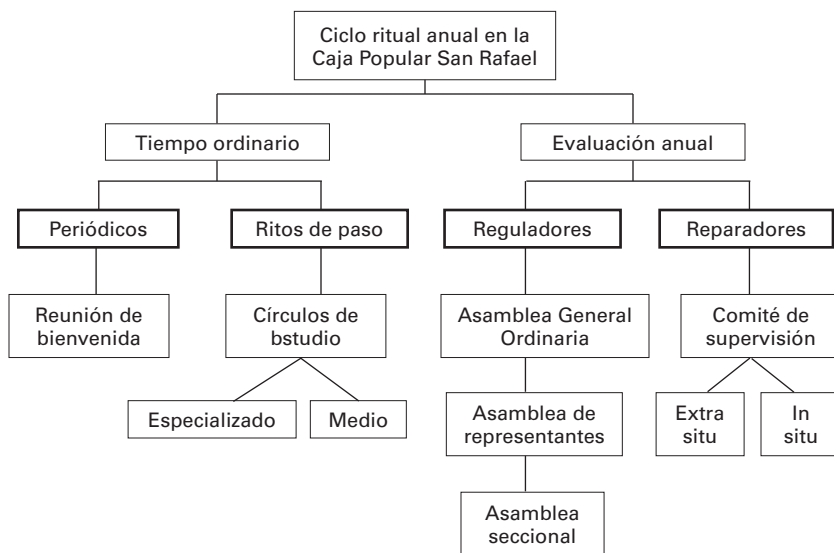
Los rituales involucran actividades simbólicas donde se promueve la integración, la solidaridad y la cohesión entre los miembros de la cooperativa, pero al mismo tiempo el ritual es una fuente de significantes y significados, de continua construcción simbólica (Díaz Cruz, 1998) lo que quiere decir que esas reglas que guían el comportamiento pueden irse ajustando en las acciones representacionales y adquirir significados multivocales y ambiguos. En el caso de la Caja San Rafael, la identificación de los socios con los principios y valores cooperativos no es homogénea. La visión general de la organización es la de una entidad que logra satisfacer las necesidades financieras de sus agremiados sin importar sus aportes financieros, aunque en lo particular la percepción de los socios puede variar sobre cuáles principios y valores son más importantes.

El ciclo ritual anual en la Federación Unisap y en la Caja San Rafael incluye las actividades que se realizan de manera permanente durante todo el año como la reunión de bienvenida y los círculos de estudio, o aquéllas que son sólo una vez al año como la Asamblea General Ordinaria o la visita del Comité de supervisión en la Caja San Rafael. Todas las actividades rituales tienen un formato, están sujetas a guías y reglas, es decir, todos los participantes conocen quién hace qué cosa en cada caso; el tiempo y el espacio físico para llevarlas a cabo también se controlan. Durante los rituales, se utilizan diversos canales de expresión: música, cantos, vestidos especiales, alimentos y bebidas, meditación y silencios; los participantes interactúan y se utilizan símbolos propios de las organizaciones cooperativas.

Tomando a la cooperativa San Rafael como ejemplo podemos clasificar los rituales en función de la temporalidad y el propósito: en el primer

caso los realizados en el tiempo ordinario, que incluyen a los rituales periódicos y ritos de pasaje; por otra parte, los realizados con un propósito particular y que se incluyen en la evaluación anual, los rituales reguladores y reparadores (cuadro 6)

CUADRO 6
Ciclo ritual anual



Los rituales cumplen las características de: repetición, acción de los participantes, comportamiento simbólico, orden, dimensión colectiva, uso de múltiples canales de expresión y tiempo particular. A diferencia de los hábitos o costumbres estos rituales tienen como objetivo transmitir los principios y valores cooperativos, la ideología y sustento filosófico de estas organizaciones entre sus miembros; aunque algunos incluyen comportamiento rutinario o prescrito existe un mayor grado de involucramiento por parte de los participantes.

Estos rituales involucran actividades simbólicas donde se promueve la integración, la solidaridad y la cohesión entre los miembros de la cooperativa.

CONCLUSIONES

Aunque normalmente el uso de la palabra ritual está asociado a la antropología, es posible estudiar los rituales en otras disciplinas para entender procesos de construcción simbólica entre los miembros de una organi-

zación. Los rituales pueden ser clasificados en función del tiempo y del propósito con el que son llevados a cabo: rituales relacionados con un ciclo ritual anual respecto al tiempo (ritos de pasaje y rituales cíclicos o periódicos) y rituales relacionados con un propósito particular (rituales de regulación y rituales reparadores).

La conducta ritual es común tanto en las federaciones como las cooperativas de primer nivel: desarrollan actividades donde se involucran espacios, objetos, relaciones, etc., todas ellas dentro de un contexto ritual. Ejemplos de conductas rituales son los actos como saludos, oraciones o invocaciones, juramentos, conductas que están enmarcadas en un espacio o escenario programado que se repite durante un periodo determinado; se incluyen palabras específicas, como en el caso de las oraciones; se esperan ciertos gestos o actitudes por parte de los participantes.

Estas actividades tienen un carácter colectivo porque involucran a los socios cajistas, incluyen ciertos elementos de presentación y orden o proceso en el cual son llevados a cabo; en algunos casos las rutinas están altamente formalizadas, pero en otros rituales, los socios pueden dramatizar el evento.

Los rituales nos proporcionan elementos de análisis de la cultura organizacional que sostiene a las organizaciones cooperativas de ahorro y crédito mexicanas, esencialmente los tomados de la iglesia católica y de la filosofía cooperativa.

NOTAS

1. docadmon@uaq.mx
2. glara@uaq.mx
3. Otra definición de Turner (1972) es “secuencia de actividades estereotipadas... llevadas a cabo en lugares predeterminados, designados para influenciar entidades o fuerzas supernaturales a favor de los intereses o metas de los actores”.
4. Según Turner, los símbolos son las unidades más pequeñas de los rituales, descritas como un conjunto de elementos que logran conectar lo desconocido con lo conocido: a “blaze or landmark, something that connects the unknown with the known” (Turner, 1967: 48), los símbolos pueden ser objetos, actividades, palabras, relaciones, eventos, gestos o unidades espaciales.
5. La tipología fue desarrollada por Arnold van Gennep, utilizada y desarrollada por otros investigadores entre los cuales están: Víctor Turner, Max Gluckman, Edmund Leach y Mary Douglas, entre otros (Encyclopedia of Religion and Society).
6. La Federación Unisap de Occidente agrupa aproximadamente a 200 mil socios en los estados de Sonora, Sinaloa, Zacatecas, Colima, Nayarit y Jalisco. Obtuvo su certificación después de un intenso trabajo con Desarrollo Internacional Desjardins (DID) y Bansefi. El proyecto fue financiado por el Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural (FONSIR) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) adscrito al BID.

7. Cooperativa fundada en 1986 por el padre Emiliano Mercado, pertenece a la Federación Unisap de Occidente. Cuenta con cinco sucursales y una matriz, 119 empleados y 70 343 socios.
8. Para la discusión sobre paradigmas, se retomaron las afirmaciones de Burrell y Morgan (1985) sobre el análisis de la teoría social y de las organizaciones, donde se plantea la existencia de cuatro paradigmas para el estudio de las organizaciones: el funcionalista, el interpretativo, el humanista radical y el estructuralista radical. Las teorías sobre organizaciones parten de alguno de estos paradigmas al considerar su ontología (nominalista-realista), epistemología (positivista-no positivista), naturaleza humana (voluntarista-determinista) y metodología (nomotética-ideográfica).

BIBLIOGRAFÍA

- ACI (1995). *Principios y Valores Cooperativos*. http://www.aciamericas.coop/spip/article.php3?id_article=45; consultado el 9 de marzo de 2004.
- BURRELL Gibson y Gareth Morgan (1985). "Assumptions about the nature of social science, Assumptions about the nature of society. Two dimensions: four paradigms, Anti-Organization theory, Radical organization theory", *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, New Hampshire, Heinemann, 1-37, 310-325, 365-392.
- DÁVILA, Anabella y Nora Martínez (1999). *Cultura en Organizaciones Latinas. Elementos, injerencia y evidencia en los procesos organizacionales*, México, S. XXI, ITESM.
- DÍAZ CRUZ, Rodrigo (1998). *Archipiélago de rituales. Teorías antropológicas del ritual*. 1ª edición, México, UAM-Iztapalapa Anthropos.
- ENCYCLOPEDIA OF RELIGION AND SOCIETY. William H. Swatos Editor. <http://hrr.hartsem.edu/ency/Symbols.htm>; consultado el 9 de marzo de 2004.
- FERNÁNDEZ, C. Carlos (1995). *La comunicación en las organizaciones*, 2ª edición, México, Trillas.
- GEERTZ, Clifford (2000). *La interpretación de las culturas*, 10ª edición, España, Gedisa.
- HATCH, Mary Jo (1997). *Organization Theory, Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*, Great Britain, Oxford University Press.
- LARA GÓMEZ, Graciela (2004). *Cambio organizacional: toma de decisiones y estructura. Estudio de caso de una organización del sector de ahorro y crédito popular*, Tesis doctoral no publicada, México, Universidad Autónoma Metropolitana Izta-palapa.
- MAYER, Leticia (2000). "El análisis del ritual aplicado a la historia de México", *Alteridades. Rituales*, año 10, número 20, julio-diciembre, UAM-Iztapalapa, 21-33.
- OWEN, Michael (1996). *Studying Organizational Symbolism: What, How, Why?*, SAGE Publications, 148-174.
- RERUM NOVARUM (1891). http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html; consultado el 9 de marzo de 2004.
- REYGADAS, Luis (2000). "De la conciencia de clase a la business anthropology: los estudios sobre cultura y trabajo en México", *Inventario antropológico. Anuario de la Antropología Mexicana*, volumen 6, UAM-Iztapalapa, 11-42.
- ROJAS CORIA, Rosendo (1984). *Tratado de Cooperativismo Mexicano*, México, Fondo de Cultura Económica.

- SMIRCICH, Linda (1983). "Concepts of culture and organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, No. 3, 339-358.
- STANFIELD, Tetreault *et al.* (1990). "Ritual, Ritualized Behavior and Habit of: refinements and extensions of the consumption ritual construct", *Consumer Research*, Vol. 17, 31-38. <http://www.gentleye.com/research/cb/acr/acr1990.html>; consultado en 10 de marzo de 2004.
- TURNER, Victor (1972). "Symbols in African Ritual", *Science*, March 16, vol. 179, 1100-1105, Ritual and Communitas. <http://www.creativeresistance.ca/communitas/victor-turner-on-ritual-and-communitas.htm>; consultado el 10 de octubre de 2005.
- TURNER, Victor (1967). <http://www.anthrobase.com/>; consultado el 10 de octubre de 2005.
- URBIOLA SOLIS, Alejandra (2004). *Cultura y comunicación en organizaciones de ahorro y crédito popular. Un caso de Institucionalización de mitos racionales y convergencia simbólica*, Tesis doctoral no publicada, México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- URBIOLA SOLIS, Alejandra y Graciela Lara (2003). "Vida simbólica y organizaciones. El caso de las organizaciones de ahorro y crédito popular", *Iztapalapa*, No. 55, Año 24, julio-diciembre.