



# Políticas de inducción, contratación y de personal para Cooperativas de Trabajadores

La contratación de personal, la orientación para que se vuelvan parte de su equipo, y la creación de políticas prácticas para su administración son cosas importantes para cualquier negocio. Las cooperativas tienen un grupo de consideraciones únicas.

## 1. Contratación:

Cuando contrate para su cooperativa, usted necesita hacer todo lo que hacen otros negocios, pero también necesita tener en cuenta una mentalidad de propietarie.

- a. Los esfuerzos de alcance comunitario, las descripciones de empleo y las publicaciones y ofertas de puestos deben incluir una explicación del **proceso de membresía/propiedad** de su cooperativa. Sea claro desde el principio sobre las expectativas y beneficios de la membresía. Establezca el valor de las acciones/cuotas de membresía a un nivel que sea significativo y que cumpla con las necesidades de capital de su cooperativa, pero que no sea prohibitivo para el tipo de trabajadores propietarios que busca. Establezca períodos de prueba que aseguren la interacción necesaria para que puedan evaluar los valores compartidos, la compatibilidad entre los estilos de trabajo, la capacidad y el interés. [Esta herramienta le ayuda a determinar las consideraciones sobre cuotas y períodos de prueba.](#)
- b. Considere utilizar **publicaciones de empleos en Internet** (como indeed.com, ZipRecruiter.com, LinkedIn.com y Idealist.org) pero también considere **los lugares donde aquellas personas con una mentalidad de cooperativas buscan empleo**. Por ejemplo, la USFWC tiene una [página de publicación de empleos](#) gratuita. También puede verificar si hay cooperativas de alimentos o con alto tráfico de consumidores en su área o intentar con grupos de redes sociales, centros comunitarios, y centros de trabajadores.
- c. Recuerde incorporar en su contratación procesos que **garanticen la compatibilidad de valores** y compartan la misión de la cooperativa y la conexión que tiene con movimientos y problemas más generales en la comunidad. Establezca una práctica de contratación que disminuya el prejuicio basado en sistemas de opresión (y que respete sus valores y las leyes laborales vigentes). Es importante que, durante esta fase, considere diferentes identidades como, entre otras, raza, género, clase, capacidad y edad para asegurarse de que su grupo de miembros fundadores establezca un registro de **inclusividad**. Tenga cuidado con aceptar a miembros con el único propósito de cumplir un requisito de inclusión; debe tener en cuenta de que es mucho más difícil crear un lugar de trabajo inclusivo si no hay diversidad entre sus miembros fundadores o no son representativos de su comunidad. [Una gran herramienta para contratar con la inclusividad en mente fue creada por la cooperativa AORTA.](#)



- a. Estos son algunos **consejos básicos** adicionales para **empresas emergentes**:
  - i. Sea claro acerca de las habilidades que considera fundamentales para todos los miembros del grupo principal, como una buena comunicación, la capacidad de recibir comentarios y retroalimentación, y una buena habilidad interpersonal.
  - ii. Debe establecer los derechos y responsabilidades de los miembros y luego explicarlos. [Actividad aquí.](#) [En inglés] [Consulte la actividad en la Página 26 de la guía.](#)
  - iii. Crear su equipo principal de miembros o comité directivo implica encontrar personas que compartan sus valores y pasión por los productos o servicios que va a ofrecer y que además complementan las habilidades y la experiencia del equipo principal existente. Invitar a nuevos miembros del equipo a este comité no es algo que deba tomarse a la ligera. Ellos van a aportar a la visión colectiva, la energía empresarial y al riesgo financiero de la cooperativa. Las solicitudes, entrevistas, referencias e incluso períodos de prueba pueden ser útiles, aún durante esta etapa inicial. Estos son algunos ejemplos de encuestas sobre habilidades de los miembros: [En inglés] [DAWI: Evaluación de Habilidades de Miembros](#) | [Muestra de una encuesta sobre habilidades para nuevos miembros](#), y una [Muestra de la Hoja de Puntuación de Evaluación de Solicitante.](#)



## 2. Inducción:

Acaba de contratar a un grupo de trabajadores, ahora, ¿cómo se asegura de que se familiaricen por completo con el lugar de trabajo de la cooperativa? Las mejores prácticas para cualquier negocio incluyen orientación y capacitación que cubren: operaciones/funciones laborales, seguridad en el lugar de trabajo, política de denuncias y acoso (sexual o de otro tipo) y proceso de investigación, familiarización con la industria y otras políticas de personal (consulte abajo).

Además de estos, un buen proceso de inducción específico a una cooperativa suele incluir algunos de los siguientes elementos:

- a. **Orientación** sobre políticas claves que son únicas para su cooperativa como el proceso de membresía, estatutos (como elecciones, procesos de la junta, y de toma de decisiones), procesos de reuniones y creación de la agenda, comunicaciones, y la participación en las ganancias. Una lista completa de los derechos y responsabilidades de los miembros es una herramienta esencial para resumir y aclarar la participación y expectativas de los miembros. Estos son algunos ejemplos de procesos y paquetes de muestra para orientación de trabajadores en cooperativas:
  - i. [Proceso de contratación de Red and Black Cafe](#)
  - ii. [Guía para hacer un manual para una co-op LLC](#)
- b. **Apoyos visuales** para describir documentos complejos como los estatutos pueden ser útiles, ya que la estructura de las cooperativas es a menudo algo nuevo para las personas. Ejemplos de apoyos visuales:
  - i. [Gráfico de los elementos de los estatutos de Cooperative Corporation](#)
  - ii. [Ejemplo de acuerdo operativo bilingüe de Stick Figure Co-op LLC](#)
- c. **Compañeros** (miembros experimentados) quienes están disponibles para contestar preguntas de los trabajadores recién llegados y verifican periódicamente cómo están.
- d. **Capacitación básica sobre Cooperativas**, para enseñar los conocimientos básicos sobre las cooperativas a los nuevos miembros lo cual también sirve para refrescar la memoria de los miembros existentes.
  - i. [Ejemplo de orientación para miembros recién contratados de la Asociación Arizmendi](#)
- e. **Una biblioteca de recursos** y un plan de estudios para que los miembros expandan su aprendizaje a su propio ritmo.
  - i. [Biblioteca de recursos de la cooperativa Evanston Development](#)
  - ii. [Plan de estudios para trabajadores propietarios de Equal Exchange](#)
- f. **Materiales extra:** [Este es un ejemplo de una plantilla para la planificación de inducción para miembros de cooperativas en período de prueba.](#)

## 3. Políticas de Personal:

Además de un manual de membresía como se describe anteriormente, recuerde que al crear las políticas de personal para su cooperativa, usted no tiene que comenzar de cero. Sin embargo, es importante asegurarse de conocer las leyes laborales y de adaptar los ejemplos de políticas suministrados a su propia cultura laboral. Algunas cosas que debe asegurarse de incluir en sus políticas:

- a. **Derechos y Seguridad de los Trabajadores:** Si bien es una buena idea tener una [declaración de neutralidad sindical](#) sencilla entre sus estatutos, su cooperativa puede tener una política más detallada contra la represión de los sindicatos, así como de políticas contra la opresión.
- b. **Políticas de responsabilidad, evaluación, quejas y conflictos:** consulte aquí un kit de herramientas de dos páginas sobre estos temas en una cooperativa.
- c. **Políticas participación en las ganancias/cuentas de capital internas:** usualmente, estas políticas se encuentran en los estatutos, pero es buena idea tener un resumen más sencillo en el que se explique cómo funcionan en su cooperativa.
- d. **Conflicto de interés:** ¿qué sucede cuando sus intereses personales entran en conflicto con los de su cooperativa? ¿Cómo se puede evitar o informarlo de forma transparente? [Puede consultar un ejemplo de política de conflicto de interés aquí.](#)
- e. **Herramientas en Español:**
  - i. [DAWI ha creado una excelente descripción general del personal, disponible en línea.](#)
  - ii. [Video: Fundamentos Cooperativos: Contratación e integración de nueva membresía](#)
  - iii. [Guías Para Cooperativas Startup de CFL](#)
- f. **Herramientas en Inglés:**
  - i. [Ejemplo completo del documento de política de personal de Equal Exchange.](#)
  - ii. [Ejemplo de manual para el personal de la cooperativa People's Food](#)
  - iii. [Ejemplo de manual del personal de Peninsula Home Care](#)
  - iv. [The Vital Compass - Tabla de contenido del ejemplo de manual para el personal](#)

## La Clínica Cooperativa está aquí para ayudar a su negocio

Visite [usworker.coop/clinica](http://usworker.coop/clinica)

Envíenos un correo electrónico a [clinic@usworker.coop](mailto:clinic@usworker.coop)

para recibir ayuda de los compañeros y expertos de la cooperativa.

[www.usworker.coop](http://www.usworker.coop) | Teléfono: 415-392-7277

