Situaciones de consultoría (adaptadas de *Democracy at Work Network*)

**Educación**

El Comité de Educación de una cooperativa de trabajadores/as bastante grande tiene un problema. ¿Cómo pueden asegurar que todo el mundo tenga acceso equitativo a la educación, inclusive de capacitaciones internas y conferencias externas? El comité observa diferencias en cómo las personas acceden a las oportunidades educativas. Algunas descripciones de trabajo hacen difícil que alguien tome tiempo libre. Algunos gerentes no apoyan que el/la empleado/a vaya a eventos educativos. El alcance para la educación no le llega a todo el mundo, ni tampoco está verdaderamente diseñado para responder a las necesidades de todo el mundo.

**Comunicación**

Dos compañeras de trabajo tienen un problema con la comunicación. Una habla inglés como su segundo idioma y la otra habla solo inglés. Han tenido este problema durante un año. La persona que solo habla inglés ha llegado a un nivel de frustración que se quejó con el Comité de Evaluaciones de la cooperativa que la otra trabajadora no podía dar retroalimentación clara sobre la calidad del producto, lo cual se espera de todos/as los/as trabajadores/as. El comité quiere crear un lugar de trabajo multicultural y no sabe qué hacer.

**Nueva empresa**

Un grupo intenta empezar una cooperativa. Una dueña de restaurante jubilada está dispuesta a darles gratuitamente el negocio que acaba de cerrar, inclusive el contrato de arrendamiento y el equipamiento. Se han reunido y han creado acuerdos de grupo y pautas para la toma de decisiones. Sin embargo, les falta dinero, un plan de negocios, y experiencia. La mitad del grupo desea cambiar la carta del restaurante. Piensan que a lo mejor tendrán que trabajar gratis para empezar pero también necesitan reclutar a muchas más personas y se les dificulta encontrar a trabajadores/as interesados/as.

**Responsabilidad**

Una cooperativa de tejidos sin gerentes quiere que haya más responsabilidad. Todo el mundo tiene una manera diferente de trabajar y opiniones distintas sobre la calidad del producto. Sin haber establecido un sistema para dar retroalimentación, han personalizado la comunicación sobre los problemas de calidad, y se han creado conflictos. Los miembros valoran tener un ambiente positivo y sin jerarquías que impulsa el crecimiento y el apoyo mutuo. Esperan crear un sistema de responsabilidad entre los/as compañeros/as en el cual todos/as puedan estar de acuerdo.

**Ubicación remota**

Una exitosa cooperativa de producción alimenticia ha expandido sus ventas a las bodegas en todo Estados Unidos y acaba de abrir oficinas de ventas y almacenes en 4 estados nuevos. Esto ha presentado muchos retos a la hora de mantener engranados y conectados a la cooperativa a los miembros en lugares lejanos. Quieren aumentar la participación de todos/as los trabajadores/as-dueños/as en la cooperativa.

**Gobernación**

Una iniciativa sin fines de lucro ha incubado a una cooperativa de limpieza, la cual ha crecido hasta más de 30 miembros. La cooperativa tiene una junta directiva cuya mayoría de asientos es para los/as trabajadores/as, pero 2 asientos son para miembros de la junta de “afuera”, y miembros de la entidad sin fines de lucro siempre han tenido esos asientos. Estos/as miembros/as de la junta son los/as más activos/as, hablan más y traen la mayor cantidad de propuestas. Dicen que quieren salirse de forma gradual pero que primero quieren que los miembros tengan la iniciativa y el sentido de ser dueños/as para ser independientes.