

TÍTULO: La Educación Cooperativa como eje central para la Formación integral en el sector cooperativo.

AUTORAS:

Dra.C. Odalys Labrador Machín.

MSc. Iriadna Marín de León.

MSc. Mabel C. Prieto Olivera.

RESUMEN

El cooperativismo constituye uno de los sectores más importantes de la economía en cualquier formación económico – social, su célula fundamental es el desarrollo integral del hombre, quien debe estar apto para, desde una posición reflexiva y creativa, asumir los retos que implica una gestión eficiente y eficaz en función de la empresa cooperativa. Es la dimensión educativa en valores cooperativos la clave para el futuro, concebida de forma sistemática y asumiendo una adecuada concepción metodológica. En esta perspectiva, partiendo de la fundamentación teórica de la gestión de los recursos humanos en general, se propone realizar un análisis integral de los procesos de formación y educación para el cooperativismo con el propósito de valorar los aspectos centrales de esta temática, partiendo del hecho de que la educación constituye el elemento medular que conduce a una verdadera formación cooperativa.

PALABRAS CLAVES

Educación cooperativa, formación capacitación.

CONSIDERACIONES SOBRE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO FUNDAMENTO TEÓRICO METODOLÓGICO DE LA EDUCACIÓN COOPERATIVA EN LA ACTUALIDAD.

Uno de los temas más debatidos en los últimos años ha sido el de la Gestión Integral de los Recursos Humanos (GIRH) en las empresas, de lo cual no está exenta la cooperativa, sin embargo este proceso tiene particularidades en todos sus subsistemas integrales por las características específicas de este

tipo de entidad, partiendo de dicha valoración se analiza la GIRH como fundamento teórico-metodológico para el análisis de la Educación Cooperativa. La GIRH en cualquier entidad proporciona el análisis, la planificación táctica y estratégica de las acciones de la dirección, condiciona la búsqueda de la eficiencia, aumenta la creatividad, en sentido general contribuye a la mejora en la toma de decisiones, vinculando el sistema de valores y de competencias que forman parte de la cultura de la organización.

En la actualidad el ritmo de las transformaciones empresariales sucede de manera extremadamente rápida, exigiendo a su vez respuestas y mecanismos de acción con la misma urgencia. En tal sentido, la GIRH, se convierte en una función gerencial estratégica, haciéndose necesario que, en lugar de almacenar el conocimiento, se enfatice en la capacidad de multiplicarlos. La utilización constante de los programas de formación y capacitación en las organizaciones y el propio significado de los recursos humanos, siguen la evolución de la sociedad y el proceso histórico de las relaciones de trabajo.

Los enfoques sistémicos, multidisciplinarios, participativos, pro activos y de proceso, son esenciales en la gestión estratégica que se requiere hoy, y más aún en el porvenir empresarial. Por ello es necesario adoptar un sistema de gestión en el campo de los recursos humanos, reflejado por un modelo, consecuente con esos enfoques, asumiendo previamente determinada dirección estratégica rectora en el mismo, coherente con la cultura o filosofía empresarial y las políticas de recursos humanos a definir, considerando las interacciones con todas las áreas funcionales del interior organizacional y con el entorno.¹

Tabla I. Diferentes Modelos de Gestión de los Recursos Humanos.

Autores y Años	Principales Características
Werther y Davis (1991)	Este modelo posee carácter funcional, pues muestra la interrelación de todos los elementos del sistema de recursos humanos vinculados con los objetivos que se pueden lograr, evidenciando que la materialización sólo es posible con un

¹ Cuesta Santos, A. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Editorial Academia.2005, p.186.

	adecuado sistema de GRH.
Harper y Lynch (1992)	Se plantean un modelo de GRH fundamentado en que la organización requiere fuerza laboral en determinada cantidad y calidad, precisamente la GRH permite satisfacer esta demanda, mediante la realización de un conjunto de actividades que se inician con el inventario de personal y la evaluación del potencial humano. A partir del conocimiento de los recursos humanos con que cuenta, se desarrollan las restantes actividades de la
Idalberto Chiavenato (1998)	La GRH se debe concebir como un proceso de total interrelación donde unos subsistemas se retroalimentan de los otros e interactúan con el resto de la organización, con un enfoque estratégico y de sistema que permita que la organización aporte a los trabajadores y estos a su vez a la organización, buscando el total compromiso entre ambos.
Armando Cuesta (2005)	Tiene en el centro de sus subsistemas y políticas de Recursos Humanos a la persona manifiesta en su educación y desarrollo, siendo esta el fin y no el medio.
Modelo Cubano de Gestión Integral del Capital Humano,(GICH) (2007)	Deja muy claro que todos los subsistemas de las actividades de Recursos Humanos giran alrededor de las competencias laborales y serán utilizadas en los procesos de selección, integración, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño.

Fuente: Elaborada por los autores a partir de los diferentes modelos existentes.

Los modelos anteriores tienen un punto en común al considerar la actividad de recursos humanos como un sistema en el que interactúan varios subsistemas al mismo tiempo, la diferencia fundamental entre ellos consiste precisamente en el peso que se le da a cada subsistema en cada modelo sin embargo, en todos los casos, la capacitación ocupa un lugar importante por constituir la base para la formación de la fuerza laboral en una organización. En estos

modelos se entrelazan y abordan indistintamente los términos formación, educación, capacitación y su contribución al desarrollo integral del individuo.

En tal sentido se coincide con que el hecho de que cada entidad debe ser capaz de aplicar la GIRH de manera, que coloque en su centro la efectiva participación de los trabajadores para incrementar la productividad, mediante la idoneidad y las competencias laborales, formación de valores, la organización del trabajo, la disciplina, la capacitación, la estimulación moral y material, las condiciones de trabajo seguras, la evaluación del desempeño, la comunicación y el auto control de la actividad, solo de este modo se logrará una verdadera gestión integral en el ambiente de los RRHH.²

Los enfoques acerca de los términos formación, educación, capacitación y desarrollo del individuo insisten en la necesidad de la valoración integral de los mismos y de su interrelación, a pesar de que en la literatura, en ocasiones, son usados indistintamente. La valoración de dichos términos contribuye de manera considerable a la visión integradora del proceso de educación, como parte de la estrategia integral de las cooperativas.

DIFERENTES CRITERIOS ACERCA DE LOS CONCEPTOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Los diferentes criterios acerca de las definiciones de formación, capacitación y desarrollo se integran a la educación como elemento esencial de dichos procesos, a pesar de que se definen indistintamente.

La formación, es concebida como un campo de significación en el que predomina la acción y el efecto de dar forma por la intervención que se puede realizar en los individuos y donde la escuela se convierte en uno de los escenarios sociales legitimados para tal efecto.³

También se valora la formación como el proceso permanente, sistemático y planificado, orientado a brindar conocimientos que se reviertan no sólo en

² Prieto M y col. de autores. Estrategia de Capacitación para las UBPC del municipio de Pinar del Río. UPR. Inédito, 2011

³ Artículo publicado en el No 28 de la Revista Educación Universidad de Costa Rica (2004). Disponible en INTERNET URL: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/440/44028202.pdf>. Fecha de consulta 9/3/10.

conocimientos, habilidades y capacidades, aptitudes técnico - profesionales (utilizada en el dominio de las tareas concretas de un puesto de trabajo), sino además, para generar cambios de actitudes, valores, etc. El fin es garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización, la autorrealización del individuo y su desarrollo integral, tanto en el corto, como en el largo plazo.⁴

Proceso permanente, sistemático y planificado, orientado a brindar conocimientos que se reviertan no sólo en conocimientos, habilidades y capacidades, aptitudes técnico - profesionales (utilizada en el dominio de las tareas concretas de un puesto de trabajo), sino además, para generar cambios de actitudes, valores, etc. El fin es garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización, la autorrealización del individuo y su desarrollo integral, tanto en el corto, como en el largo plazo.

La formación es un proceso continuo de cambio que permite alcanzar niveles educativos cada vez más elevados, en los marcos de la organización es lograr que el individuo alcance, no sólo las habilidades, sino también valores y conocimientos que se necesitan para un mejor desempeño y el logro de sus objetivos.

Para el caso del cooperativismo la formación adquiere una connotación especial, pues constituye, además, un proceso concreto dirigido a formar valores y principios, conducentes a la verdadera cooperación entre todos los miembros de la cooperativa, que permita lograr el sentido de pertenencia, identidad, motivación e implicación en el desarrollo socioeconómico de la organización que coadyuven al desarrollo del sector.

La capacitación, sin embargo es adiestrarse, prepararse o instruirse, va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe mejor en las funciones que le sean asignadas. A través de la capacitación las organizaciones deben lograr que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en un puesto de trabajo, la adquisición de las competencias necesarias.

⁴ Alfonso, D. La formación de los recursos humanos. Material inédito. P.1 UPR, 2009

En Cuba se considera la capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.⁵

Se definen las acciones de capacitación como la forma descriptiva en que se expresa el objetivo final que se requiere lograr con los trabajadores que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación realizados.⁶

Del análisis anterior podemos deducir que en el proceso de capacitación también se forman valores y actitudes que los recursos humanos ponen en acción en la labor que llevan a cabo en la entidad.

Por su parte, el desarrollo se concreta como el conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano.⁷

Se subraya que el desarrollo es la mejora, el avance que se relaciona más con el crecimiento profesional a fin de estimular la firmeza en el cargo, el desarrollo es un proceso para formar habilidades, actitudes, profesionalidad, despliegue de conocimientos trascendentales que tributan al desarrollo institucional y a su vez permite el avance de la sociedad en su conjunto.

El desarrollo se relaciona estrechamente con la formación y la capacitación, pues tributan a elevar los niveles de eficiencia y eficacia económica, productiva y social, la cultura organizacional y al despliegue de la sociedad en su conjunto.

⁵ MTSS. (2006). Resolución No.29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Ciudad de la Habana 12 de Enero de 2006.

⁶ MTSS. (2006). Resolución No.29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Ciudad de la Habana 12 de Enero de 2006.

⁷ Chavianato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial Nomos SA. 2004, p. 335.

Los criterios expuestos anteriormente presuponen que tanto desarrollo, capacitación como formación son formas de aprendizaje, pero a su vez muestran que los diferentes autores destacan puntos diferentes entre ellas, estas diferencias aparecen resumidas en la siguiente tabla:

Tabla II. Diferencias entre los conceptos de capacitación, formación y desarrollo.

Formación	Capacitación	Desarrollo
<p>En ella influyen los valores familiares.</p> <p>Es un proceso encaminado a formar competencias, actitudes y convicciones humanas.</p> <p>Tributa a la maduración total de los individuos.</p> <p>Es a largo plazo.</p>	<p>Transmite conocimiento.</p> <p>Se puede realizar en el puesto de trabajo.</p> <p>Se identifica con saber hacer.</p> <p>Va dirigido al cambio de actitud, de aptitudes y destrezas para el puesto de trabajo.</p> <p>Es a corto y mediano plazo.</p>	<p>Transmite transformación y visión.</p> <p>Se identifica con saber qué hacer.</p> <p>Te prepara para puestos futuros.</p> <p>Es un proceso continuo de interpretación y asimilación de los estímulos del medio ambiente, es a largo plazo.</p> <p>Es el proceso integral de aprendizaje y crecimiento de todo ser humano.</p>

Fuente: Elaborada por los autores a partir de diferentes conceptos.

A partir de los conceptos mencionados consideramos que la capacitación tributa a la preparación del recurso humano para los puestos actuales, la formación les sirve para puestos futuros y el desarrollo de su actividad profesional. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos, la formación y la educación tienen un alcance

mayor, estos son los conceptos que, desde nuestra perspectiva, se relacionan directamente con el cooperativismo, pues un adecuado proceso de formación cooperativa determinan el resto de las acciones y el sentido de pertenencia de los integrantes del movimiento.

Particularidades de la formación de los Recursos Humanos.

Refiriéndose a los principios fundamentales en los que se basa la formación y desarrollo de los recursos humanos se plantea que las direcciones de las entidades deben observar los siguientes momentos:

- a. es un proceso planificado, continuo permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- b. es una inversión y no un costo;
- c. debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basado en funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados;
- d. se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades;
- e. se derivan del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o re adaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.⁸

Es importante subrayar que existe una relación muy estrecha entre el logro de las competencias necesarias para un buen desempeño en las entidades y el adecuado diagnóstico de las necesidades de formación (DNF) que se realice , con la participación de todos los implicados, no basta con que los trabajadores cumplan con los requisitos de calificación formal que son exigidos para la ocupación de los cargos, es necesario que las evaluaciones del desempeño se

⁸ MTSS. (2006). Resolución No.29/06. Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales. Ciudad de la Habana
12 de Enero de 2006.

realicen con toda la exigencia y seriedad que corresponde, para lograr definir la deficiencias que constan y que a su vez son casi siempre reservas de productividad, que redundan en un mejor funcionamiento de la organización.

Muy pocas empresas logran definir las competencias para cada uno de sus puestos de trabajo y es por eso que los requisitos de cargo están aún en función de la calificación formal fundamentalmente, pero es necesario que se comience a trabajar y a pensar en cómo exigir que nuestros trabajadores además de tener niveles de estudios de medio a superior, se trabaje también en la formación de valores, en el aumento del sentido de pertenencia, son estos datos los que deben salir a relucir en las evaluaciones del desempeño y llegar también a los DNF, para que estos reflejen toda la información necesaria que a su vez sirva para cambiar las actitudes y aptitudes de cada integrante de la organización.

Para analizar el lugar de las competencias en el proceso de formación es necesario definir algunos conceptos básicos que permitan su mejor comprensión:

Competencias: para Ernst y Young⁹ las competencias son conocimientos, habilidades y cualidades, por otro lado Elliott Jaques¹⁰ le incorpora además la capacidad para el trabajo, los intereses individuales y los valores, son disímiles y complejas las interpretaciones que se le han dado a las competencias laborales.

En resumen se considera que estas son las habilidades necesarias y requeridas por los miembros de una entidad para lograr un desempeño exitoso en sus puestos de trabajo. Conocimientos, destrezas y actitudes que una persona posee y usa en el proceso de producción o servicios en el que se inserta. En la organización las competencias a desarrollar deben mejorar la relación entre las características del trabajador y las necesidades de esta.

Por tanto es la combinación de conocimientos, habilidades y comportamientos que se explicitan en un contexto laboral, en función de los objetivos organizacionales.

⁹ Manual del Director de Recursos Humanos, Ernst y Young Consultores, edición especial de Cinco Días, Madrid, 1998. p.35

¹⁰ Jaques, Elliott y Cason, Kathryn, Human Capability, Cason Hall y Co. Publishers Ltd., Falls Church, 1994. p. 14

Cargo: los que aparecen recogidos en los calificadores comunes, de rama o actividad y propios de organismos, pertenecientes a las diferentes categorías ocupacionales, así como en resoluciones. En ellos se definen denominación, contenido de trabajo y los requisitos para ocuparlos y expresan el empleo u oficio que desempeñan, los trabajadores en la organización.¹¹

Calificación formal: calificación que alcanza un trabajador expresada en los certificados de estudio o títulos, emitidos por las instituciones autorizadas, que demuestran el cumplimiento de los requisitos de conocimientos básicos exigidos para el cargo que aspira a desempeñar o desempeña. Es uno de los requisitos generales del principio de Idoneidad Demostrada.¹²

Formación por competencias: proceso de enseñanza – aprendizaje basado en las competencias laborales, que facilita la transmisión de conocimientos, valores y la generación de habilidades, acorde a las actividades del trabajo que se realiza, el cual desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos, en diferentes contextos en la solución de situaciones emergentes.¹³

Evaluación del desempeño: la evaluación del desempeño es la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período determinado y de su potencial de desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.¹⁴

La evaluación del desempeño juega un papel muy importante en el desarrollo de los recursos humanos de cualquier organización, pues su correcta aplicación se convierte en un medio de motivación y estímulo en los empleados, que finalmente termina beneficiando a la organización, para el cooperativismo representa la relación entre el resultado del trabajo de los

¹¹ Oficina Nacional de Normalización (Cuba). Norma Cubana NC 3000:2007. Sistema Integral de Gestión de Capital

Humano – Vocabulario. 1 Edición. Mayo 2007, p. 8.

¹² Oficina Nacional de Normalización (Cuba). Norma Cubana NC 3000:2007. Sistema Integral de Gestión de Capital

Humano – Vocabulario. 1 Edición. Mayo 2007, p. 7.

¹³ Oficina Nacional de Normalización (Cuba). Norma Cubana NC 3000:2007. Sistema Integral de Gestión de Capital

Humano – Vocabulario. 1 Edición. Mayo 2007, p. 14.

¹⁴ Oficina Nacional de Normalización (Cuba). Norma Cubana NC 3000:2007. Sistema Integral de Gestión de Capital

Humano – Vocabulario. 1 Edición. Mayo 2007, p. 14.

socios y su impacto en el nivel de calidad de vida de socios empleados y comunidad, la aplicación del balance social constituye un medio para su valoración.

El desempeño de una persona se mide en referencia al puesto que ocupa. El objetivo es entonces, que los empleados respondan de la mejor manera posible a los requerimientos de los puestos que ocupan dentro de la empresa.

La evaluación del desempeño ofrece la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación y la formación recibida. Esta importante actividad constituye para la empresa un recurso informativo válido y permite además, calificar y diferenciar a las personas que trabajan en ella.

En síntesis, la evaluación del desempeño puede usarse con dos fines: calificativo y con fines de desarrollo. La evaluación del desempeño implica un ciclo que abarca las siguientes etapas en el desarrollo de las actividades:

- En la primera etapa: acordar (no imponer) con cada colaborador los objetivos que debe alcanzar en el siguiente período de trabajo (puede ser un semestre o año), los cuales pueden definirse como resultados concretos, medibles, con límites de tiempo y con condiciones por lograr.
- En una segunda etapa: darse tiempo para observar los comportamientos de cada colaborador cuando ejecuta su trabajo.
- En una tercera etapa: asesorarlo sobre la marcha para ayudarlo a tener un mejor desempeño y a depurar sus habilidades, así como reconocer su buena actuación y fortalecer su autoestima.
- En una cuarta etapa: realizar la evaluación del desempeño y planear el desarrollo futuro del colaborador, si es que lo amerita.

Al realizar la labor de evaluación puede incurrirse en varios errores, tales como:

- No realizar evaluación del desempeño.
- Evaluar sin haber trazado objetivos al inicio de un período. Esto hace más subjetiva la evaluación, causando molestias y resentimientos.

- Acordar objetivos y no observar, dirigir, asesorar.

Los diferentes aspectos que se acaban de analizar son, a criterio de los autores, la fundamentación teórico metodológica que, sin perder de vista la esencia socioeconómica del cooperativismo, permiten dar una visión estratégica y sistémica a la estrategia de formación y educación para el cooperativismo, tal y como exige el momento actual.

LA EDUCACIÓN COMO PRINCIPIO RECTOR DEL COOPERATIVISMO.

El cooperativismo se caracteriza por ser una fuerza para el cambio social, la meta estratégica para el movimiento cooperativo es tributar a la transformación de la estructura socioeconómica del país para el logro de una mayor igualdad y justicia. Esa fuerza motriz deberá estar encaminada a mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

En relación con lo anterior Padilla considera que la educación cooperativa, es parte fundamental de esta respuesta. Sin embargo, no se puede hablar de transformación si el instrumento, o sea, la educación cooperativista, a su vez no se transforma. Los instrumentos, los procesos y contenidos de esta pedagogía cooperativista están obligados al cambio¹⁵.

El propio autor subraya que, no es lo mismo informarse que formarse. En todo caso, el que confunde los conceptos termina por estar deformado aunque puede que esté informado. El contenido curricular cooperativista tiene que incorporar los avances tecnológicos y colocarlos al servicio de los socios y de todos los que componen la empresa cooperativa¹⁶.

El debate acerca de que a la luz del siglo XXI los conocimientos y la formación son más importantes que el capital, se corresponde con la fundamentación que se hace acerca de la importancia de la Educación Cooperativa de que el cooperativismo, desde su propio surgimiento, ha establecido como uno de sus principales principios la Educación Cooperativa, a pesar de los desafíos que tiene ante sí el movimiento en cuanto a su real dimensión.

¹⁵ Padilla H. Apuntes para la educación cooperativa en tiempos de la "globalización" Artículo publicado en el No 3 de la Revista RELCOOP (2006). Disponible en INTERNET URL: <http://relcoop.upr.edu.cu.pdf>. Fecha de consulta 9/3/11.

¹⁶ Ibidem pag. 8.

La Educación Cooperativa dentro de un sistema socioeconómico basado en la ayuda mutua y la solidaridad en principio define la dimensión filosófica y doctrinaria de los integrantes del sector y tributa al principio supremo de que realmente la Educación Cooperativa constituya “La Regla de Oro del Cooperativismo”.

Se plantea que la esencia de la cooperación, es, como misión educativa, servir a los miembros no tanto en cuanto a elevar su nivel de vida, sino a la contribución en la formación de hombres. La tarea educativa, la aspiración a la nobleza moral, pertenecen a la esencia de la cooperación.¹⁷

La Educación Cooperativa es uno de los principios fundamentales del cooperativismo, el mismo ha sido analizado por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en diferentes momentos, ha transitado por distintas etapas en su aprobación.

Por vez primera se constituye la educación como principio en los estatutos de la cooperativa de Rochadale (1844), donde se estipula la misma a partir de un fondo dedicado a su fomento. Esta cooperativa no solo enuncia el principio, sino también lo realiza en la práctica, fue esa una de las razones de su éxito respecto a las experiencias anteriores. Desde la perspectiva de los precursores del cooperativismo se concibe la educación como premisa para la evolución de las cooperativas, la experiencia de los Pioneros de Rochadale lo reafirma al instaurar el elemento educativo, determinando que “distribución de los beneficios se hace trimestralmente y de ellos el dos y medio por ciento de lo que resta (después de deducir otros gastos) será empleado para la educación general. Este dos y medio por ciento trimestrales sobre los beneficios distribuibles entre los socios, unido a las multas por infracciones a las normas sociales, constituirán un fondo especial de educación, para el desarrollo intelectual de los miembros de la sociedad (cooperativa) el sostenimiento y ampliación de la biblioteca, así como para otros medios de progreso que se consideren convenientes.¹⁸

Posteriormente en 1937 en el Congreso de la ACI, celebrado en Paris, se actualizan los principios del cooperativismo y se aprueba como séptimo

¹⁷ Gromoslav M. Historia de las Doctrinas Cooperativas, CINCOA, Colombia, 1996, p 82.

¹⁸ Gromoslav M. Historia de las Doctrinas Cooperativas, CINCOA, Colombia, 1996, p 66.

principio el de la Educación Cooperativa. En este sentido, cabe destacar que la importancia que requiere el principio no se evidencia aún, el peso fundamental recae en los de carácter económico.

Esta tendencia conllevó a que en el Congreso de Viena, 1966 la Educación Cooperativa no apareciera entre los principios generales del cooperativismo, y no es hasta el Congreso de la ACI de Manchester en 1995 que se revisan los principios rectores del movimiento cooperativo y se decide incluir, previéndose la importancia de la formación e información como un proceso sistemático y continuo.

Uno de los autores que, teórica y materialmente, más contribuyó al cooperativismo fue Robert Owen. Con su experiencia como industrial trabajó en propuesta de cooperativas, basadas en la educación popular, como premisa fundamental para la creación de comunidades autónomas e integrales, que comprendían la producción industrial y agrícola.¹⁹

Los precursores del cooperativismo colocan los procesos educativos en el centro de la gestión del cooperativismo desde el propio momento de su concepción como movimiento socioeconómico.

La Educación Cooperativa debe conducir al fortalecimiento de valores en el ser humano, a su desarrollo espiritual, que se imbrique con una adecuada cultura organizacional que contribuya a la cooperativa de acentuar su sistema de valores, modos de conducta, sentido de pertenencia, a la realización de la esencia socioeconómica de la institución y como instrumento para formar individuos que respondan a los objetivos de la entidad, la comunidad y la sociedad en su conjunto.

En torno al análisis del tema, R. J. Guethón.²⁰, plantea que si la Educación Cooperativa es asimilada e integrada al interior de nuestras cooperativas, estaremos comenzando un proceso de fortalecimiento y aprendizaje entre los cooperativistas, que contribuiría a elevar el nivel de la vida económico y social de los mismos.

¹⁹ Labrador, O. La eficiencia y eficacia de las cooperativas tabacaleras en Pinar del Río. Tesis en opción del grado de Dr. La Habana, 1998. p. 15

²⁰ Artículo publicado por Jiménez Guethón, Reynaldo. Diagnóstico del estado actual de la Educación Cooperativa en el sector de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa: desarrollo y expectativas. Disponible en INTERNET URL http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num2/articulos/art_RJimenez.pdf. (2002) Fecha de consulta 29/8/10.

El propio autor plantea que la Educación Cooperativa comprende el desarrollo, la transmisión y adquisición de nuevos conocimientos por los miembros de una cooperativa. Este proceso educativo responde a los siguientes objetivos:

1. Lograr que cada miembro ejerza su función de la forma más eficiente y necesaria.
2. Contribuir a la promoción de los integrantes de la cooperativa.
3. Desarrollar la gestión de la cooperativa de acuerdo a los principios y reglas que la caracterizan.
4. Contribuir a la permanencia y revitalización del movimiento cooperativo.²¹

Sobre la base del análisis realizado se define a la Educación Cooperativa como el proceso de formación continua para la creación de habilidades y competencias, que permita asegurar una cultura organizacional, basada en la solidaridad, la autonomía y la responsabilidad, promoviendo los valores y principios del cooperativismo, de forma tal que se consolide la gestión económica y social de la cooperativa, como una empresa de propiedad social socialista, donde se fomente el sentido de pertenencia y la formación integral de los asociados, directivos, trabajadores, la familia, la comunidad, demás miembros de la localidad, y todas las personas vinculadas con el sector.

La Educación Cooperativa tiene funciones específicas que contribuyen a fortalecer el modelo y le permiten convertirse en una real vía de desarrollo ç, ellas son:

1. La transferencia de normas de comportamiento en correspondencia con la cultura cooperativa que desde el propio surgimiento del cooperativismo se han desarrollado y que es preciso profundizar en los marcos de la situación internacional actual.
2. Conservación de las ideas básicas del proceso cooperativo y su actualización en las condiciones vigentes, pues es preciso enfrentar

²¹ Artículo publicado por Jiménez Guethón, Reynaldo. Diagnóstico del estado actual de la Educación Cooperativa en el sector de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa: desarrollo y expectativas. Disponible en INTERNET URL http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num2/articulos/art_RJimenez.pdf. (2002) Fecha de consulta 29/8/10.

nuevas realidades sin cerrar nuestras mentes a nuevas ideas y puntos de vista.

3. Socialización de los aprendizajes que son enriquecidos con la participación consciente de los principales representantes del movimiento y tributan a lograr cambios radicales en la sociedad.
4. Homogenización de los conocimientos que desde diferentes experiencias se conviertan en una regularidad y contribuyan a transformar al movimiento en una vía real de desarrollo.
5. Desarrollo del liderazgo como requisito indispensable y rasgo distintivo de la gestión en las empresas cooperativas que garantice el enfrentamiento denodado a los problemas socioeconómicos actuales.
6. Fundamentación de programas que se adecuen a las características del sector y contribuyan a la realización de la Responsabilidad Social Cooperativa, que tribute a la realización del Balance Social.

Formas de la Educación Cooperativa:

La educación no formal comprende acciones de formación, que se planifican en los marcos de un proyecto ético y tributan a la creación de hábitos y habilidades cooperativas, en correspondencia con las necesidades de los asociados, la familia, la comunidad y la localidad, mediante talleres, cursos, debates, eventos y otras actividades de carácter educativo, basadas en los principios de la educación popular.

La educación formal comprende acciones educativas vinculadas con programas estructurados, a través de cursos, entrenamientos, maestrías y otras actividades de formación, planificadas por el Comité de Educación con la colaboración de instituciones del Sistema de Educación Cubano, centros de investigación y organizaciones vinculadas al sector, a partir de las necesidades de todos los implicados con la cooperativa.

Beneficiarios del proceso de Educación Cooperativa

En cuanto a las personas sobre las cuales debe recaer la formación en aras de potenciar el desarrollo del movimiento cooperativo, también han existido divergencias y en no pocos casos han estado indebidamente enfocados los procesos educativos. Estos no deben circunscribirse, solamente a los directivos y socios, sino también a los empleados, la familia que garantizará el relevo generacional, la comunidad en la cual se encuentra enclavada y los principales actores locales con los cuales establecen vínculos estables, sin los que sería imposible su sostenibilidad socioeconómica.

En conclusión la Educación Cooperativa estará dirigida a: asociados, trabajadores contratados, directivos y personal vinculado con el sector, la familia, la comunidad, la localidad y la población en general.

Para el caso cubano este aspecto reviste hoy una importancia vital, de la preparación que los miembros de la sociedad y de todo el que se relacione con los cambios que se avecinan en el proceso de actualización del modelo económico, dependen el logro de, en primer lugar, del imprescindible proceso de perfeccionamiento de la gestión integral de las cooperativas agropecuarias, y el cauce que tomen las nuevas entidades en otros sectores de la economía, el proceso de educación cooperativa integral, la capacitación y la formación del hombre cooperativo será la clave del éxito.

Decía Martí, 1876: "Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo al nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida".

El proceso de formación para el cooperativismo presenta determinadas particularidades.

El mismo se define como: un proceso específico de formación, que requiere de un carácter continuo y sistemático, capaz de inculcar la cooperación económica y social entre todos los miembros de una entidad cooperativa, haciéndolos portadores del sentido de pertenencia y la identidad con los principios y valores del cooperativismo que les permita consolidar la cultura organizacional de la

cooperativa, con adecuados niveles de eficiencia económica, productiva y una alta responsabilidad social.

La elección de los contenidos de la educación debe adecuarse a las necesidades que se detecten en un diagnóstico inicial y atendiendo a las tres aristas que es preciso desarrollar.

La educación en el sentido amplio significa el crecimiento y perfeccionamiento del ser humano y de la sociedad, se vincula con el desarrollo como categoría económica y social.

La Educación Cooperativa tendrá las siguientes direcciones:

- Formación ético- filosófica doctrinaria: permitirá valorar el significado teórico y práctico del cooperativismo y defender sus valores y principios para el desarrollo de la sociedad cubana.
- Formación técnica- especializada: comprende la capacitación de los asociados, directivos, mediante contenidos técnicos específicos, vinculados con la labor que desempeñan en los diferentes puestos de trabajo para una gestión participativa y democrática y el logro del liderazgo cooperativo.
- Formación científica: desarrollar capacidades de independencia y creatividad, en función del perfeccionamiento y desarrollo integral de las cooperativas, que amplíen y consoliden el movimiento cooperativo, a través de la realización de proyectos de ciencia e innovación tecnológica.

Consideraciones finales.

- Se deben redoblar los esfuerzos para retomar y robustecer la realización del principio de la educación cooperativa, pues la práctica del movimiento cooperativo internacional ha demostrado tener las potencialidades necesarias para resolver los problemas que frenan un proceso educativo estructurado.
- Lograr que el capital humano inmerso en el sector alcance una formación consolidada, capaz de cambiar la cultura organizacional de nuestras entidades.

- El sistema educativo cooperativo, en las nuevas condiciones, debe continuar desarrollando los valores de solidaridad y cooperación que lo debe caracterizar.
- Los programas educativos deben ir de lo general a lo particular, reflejando el contexto de cada país, de manera que tributen a la transformación de su realidad.
- Las cooperativas y demás organizaciones del sector deben organizar programas en correspondencia con las necesidades de los asociados, empleados, directivos, la familia, la comunidad y los sectores implicados con el quehacer de cada entidad.
- La Educación Cooperativa debe llevarse a cabo, mediante programas de formación diseñados con una adecuada fundamentación pedagógica.
- En el proceso de formación incluye a la comunidad como un factor decisivo para el desarrollo del movimiento y garantizar el relevo generacional.
- La ausencia de verdaderos líderes cooperativos capaces de llevar adelante el proyecto cooperativo está siendo un aspecto a superar para lograr que el sector gane los espacios en la construcción de la nueva sociedad.
- El perfeccionamiento de la gestión económica financiera constituye una prioridad en el desarrollo de las cooperativas, restando importancia a la responsabilidad y la gestión social, por lo que constituye una prioridad continuar fortaleciendo la formación en este sentido, rescatando la naturaleza y esencia cooperativa.