

La formación de los recursos humanos en las cooperativas: Una herramienta para el cambio.

Dra. Odalys Labrador Machín
Lic Yamira Mirabal González
Lic. Iriadna Marín de León

Formación y Capacitación de los recursos humanos en las cooperativas.

La formación y capacitación de los recursos humanos en las empresas cooperativas aún es susceptible de ser perfeccionada para garantizar los pasos metodológicos fundamentalmente, en el diagnóstico de las necesidades de formación y capacitación y establecer una estrategia que incluya un sistema de indicadores para evaluar el impacto de la capacitación. Luego de realizar un estudio del comportamiento y características de las empresas cooperativas, se determinó que las mismas pueden continuar trabajando en su estrategia de formación y capacitación para sus recursos humanos, en correspondencia con las peculiaridades de cada entidad y con los cambios que se producen en el entorno, tanto nacional como internacional. en la Gestión de los Recursos Humanos.

El trabajo tiene como objetivos abordar teóricamente los temas de formación y capacitación de los recursos humanos, los elementos de la estrategia funcional, y por último como se insertan dichos procesos con la educación cooperativa.

Se considera preciso realizar una valoración de la situación actual en cuanto a formación y capacitación de los recursos humanos en las empresas cooperativas, lo que se hace acudiendo a diferentes técnicas de diagnóstico. Por último se aborda la metodología a seguir para la Formación y Capacitación de los Recursos Humanos (RH), la cual se desarrolla en las empresas cooperativas hasta la confección de la estrategia.

La estrategia es la respuesta a dos preguntas: ¿Qué es nuestro negocio?, ¿Qué debería ser?, es una decisión presente con efecto futuro, pero el tiempo de la estrategia es indeterminado, porque la estrategia establecida solo es válida hasta la próxima maniobra propia o ajena.

En la actualidad, esencialmente los tres elementos que distinguen con claridad a una gestión estratégica de los RH, son: la consideración de los RH como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la Gestión Integral de los Recursos Humanos (GRH) y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la GRH y la estrategia organizacional.

La estrategia tiene tres niveles:

Nivel 1: Estrategia corporativa: es la de nivel más alto. Es la que decide los

negocios a desarrollar y los negocios a eliminar.

Nivel 2: Estrategia de negocio: es la estrategia específica para cada negocio, como se va a manejar el negocio, que cartera de productos va a desarrollar la empresa, etc.

Nivel 3: Estrategias funcionales: son las estrategias correspondientes a las áreas funcionales. Estrategias de marketing, de producción, de finanzas, de Recursos Humanos. Son implementadas por las áreas, pero siempre decididas por el gerente general.

Las estrategias funcionales se hallan dirigidas al logro de una mejor utilización estratégica de los recursos y competencias dentro de cada área funcional y unidad estratégica de negocio, para apoyar a través de la coordinación e integración de políticas la estrategia corporativa. La búsqueda de la sinergia entre las actividades funcionales es elemento principal.

La planeación estratégica de RH debe ser parte integrante de la planeación estratégica de la organización. Casi siempre la primera busca la manera de integrar la función de RH en los objetivos generales de la empresa.

Se refiere a la manera en que la función de RH puede contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales y al mismo tiempo favorecer e incentivar la consecución de los objetivos individuales de los empleados.

La propuesta metodológica para elaborar la estrategia de formación y capacitación tomada para desarrollar la investigación se fundamenta en:

- > Definir las cualidades a desarrollar.
- > Definir los elementos de diagnóstico: causas que motivan la formación, la selección de los participantes, diseño estratégico general de la organización.
- > Definir que sucede confrontándolo con lo que debía suceder, la diferencia nos da la clave para planear el tipo y la intensidad de la capacitación, luego encontrar el estándar o punto óptimo de realización del trabajo.
- > Analizar la Brecha de Formación.
- > Identificar las necesidades formativas a través de métodos como: análisis de una actividad (proceso, trabajo, operación), análisis de problema, análisis de la organización, reunión creativa, comparación, análisis de equipo, de comportamiento, evaluación del trabajo, lista de confrontación.
- > Diagnóstico DAFO.
- > Determinar las acciones estratégicas para la formación.

Los diferentes instrumentos utilizados para la evaluación del proceso de formación y capacitación permiten definir los puntos débiles y fuertes, así como

las amenazas y fortalezas, que influyen en las empresas cooperativas.

Los resultados obtenidos a través de las técnicas utilizadas permiten conocer la realidad de los procesos de formación y capacitación, en cuanto a su nivel de eficiencia y eficacia, siendo estos elementos el punto de partida para la toma de acciones que desglosadas en tareas nos conduzcan al diseño de la estrategia de Formación Capacitación de los Recursos Humanos en las cooperativas, con sus objetivos y acciones. Este es un proceso que debe siempre tener en cuenta las peculiaridades de la esencia de la cooperativa, como empresa económica con marcada finalidad social.

Las acciones se desglosan en tareas para conformar la estrategia de Formación y Capacitación, al mismo tiempo se le asigna fecha de inicio y responsables.

La Educación cooperativa: Una perspectiva histórica desde el proceso de formación.

Fue la Revolución Industrial uno de los factores decisivos para el surgimiento del cooperativismo, constituyendo su premisa objetiva, al desatar un conjunto de contradicciones con los consecuentes efectos sociales, económicos y políticos. Asimismo, florecen las premisas objetivas para su desarrollo, basada en las ideas de los precursores, que plantearon la necesidad de un mundo justo, democrático y solidario.

El cooperativismo desde su propio surgimiento ha establecido como uno de sus principales principios esenciales a la educación cooperativa. Dicho principio ha evolucionado históricamente, siguiendo determinados cánones y asumiendo particularidades, en correspondencia con las condiciones concretas de cada país, pero siempre se ha considerado la piedra angular del cooperativismo.

.

Desde las perspectivas de los precursores del cooperativismo y de la experiencia de los Pioneros de Rochdale (1844), el principio de la educación cooperativa ha evolucionado en sus planteamientos y renovación. Fueron los justos pioneros de Rochdale quienes por vez primera concibieron el núcleo educativo para el desarrollo de su naciente organización y le concedieron la importancia que este aspecto requiere, para lo cual crearon el fondo de educación.

Para los precursores del cooperativismo, los llamados utopistas asociacionistas el cooperativismo constituía la forma de lograr un orden económico basado en la propiedad y el trabajo colectivo, para asegurar la paz y la justicia social. Las ideas de Tomas Moro , Robert Owen, William King ,Charles Fourier , Saint

Simon ,Louis de Blanc, entre otros y refiriéndose al tema de la educación se resumen de los siguientes aspectos:

- La educación comunitaria constituía un medio para transformar la formación y con ella la calidad de vida.
- Creación de fondos para organizar comunidades cooperativas y difundir el conocimiento del sistema cooperativo.
- Sólo mediante los procesos educativos estructurados adecuadamente, con objetivos concretos se podría llevar a cabo el proceso de cooperativización.
- La única vía para elevar el nivel de vida de la población y el sentido de las cooperativas es la formación.

Una conclusión importante en este sentido nos plantea que el proceso gradual de la abolición del analfabetismo fue un prerrequisito muy importante para la creación de las empresas cooperativas voluntarias. En la visión de equidad de los pioneros de Rochadale se implica la importancia esencial que la educación reviste para lograr tal fin .Desde entonces ha sido una tradición creciente y enorme significación para los movimientos cooperativos el dedicar una parte considerable de sus recursos para propósito de la educación.

Las empresas cooperativas no solo son instrumentos en las manos de los miembros para proteger sus instrumentos económicos y asegurar precios razonables y mejores productos de calidad .De hecho tiene un doble propósito .A la par de ahorros económicos, las cooperativas pueden procurar para sus miembros e indirectamente para la comunidad como un todo, un método práctico de educación de todos los ciudadanos (Mladenatz, G. Historia de las Doctrinas Cooperativas, 1996, pag. 31).

Para lograr el desarrollo del cooperativismo, resulta imprescindible retomar y profundizar sobre la teoría de la educación cooperativa, la cual debe desplegarse desde el nivel de los directivos, asociados y empleados y, por supuesto, orientarse hacia el entorno, o sea a la comunidad con la cual asume determinada responsabilidad; el aporte que desde todos los ángulos pueda hacer la cooperativa al entorno es un factor determinante para contribuir a la solución de los problemas sociales de este mundo globalizado.

La educación cooperativa es pues, un reto que con una visión estratégica debe afrontar el movimiento, partiendo de la premisa de que recibirán educación cooperativa niños, jóvenes y adultos y que sus frutos se percibirán a partir de los modos de actuar, los valores, principios que seamos capaces de formar en

el hombre cooperativo

El proceso de educación cooperativa debe partir del fundamento económico del proceso, teniendo en cuenta la Economía de la Educación, se debe estudiar el proceso educativo calculando y comprobando su contribución al desarrollo económico general. Es decir partir de la influencia que ejerce la educación cooperativa en la formación del capital humano y a partir de la dualidad de la empresa cooperativa, como empresa con una marcada finalidad social, pero sobre la base de determinados niveles de eficiencia y eficacia económica. (Alfonso, P. 2001).

Existe consenso a la luz del siglo XXI los conocimientos y la formación son más importantes que el capital, lo que equivale a decir que como resultado de la educación se obtiene un capital humano, por el cual se comprende, el sistema de conocimientos, habilidades y valores que se integran en el sujeto, como resultado de la formación general y específica que le permite transformar la realidad y auto transformarse a sí mismo; entendiendo la formación general como el resultado de las influencias educativas que el sujeto se apropia durante toda su vida y la formación específica todas las influencias formativas que el sujeto se apropia específicamente para resolver problemas profesionales y técnicos de la producción y los servicios.

De manera que si el capital humano está capacitado en educación general y específicamente en el aspecto cooperativo, entonces estará en condiciones de aportar más a la cooperativa. La educación se asocia con el desarrollo que genera perfeccionamiento de la sociedad y de la base económica de la misma, a su vez el desarrollo determina el bienestar de la población tanto material como espiritualmente y participar de forma activa y consciente en todos los procesos.

La educación cooperativa y su influencia en el desarrollo debe estar asociada a la reconstrucción de un sistema de valores que permita buscar alternativas de satisfacción a las necesidades vitales del ser humano, tanto en el plano material como espiritual, para lo que se debe proyectar la preparación del sujeto social en función de un cambio dirigido al real y verdadero desarrollo humano. (Alfonso, P. 2001)

Lo anterior, para el caso de la educación cooperativa juega un rol protagónico para alcanzar su sostenibilidad, partiendo siempre que la educación o formación es una inversión y no un costo. El desarrollo de una adecuada cultura organizacional da la posibilidad a la cooperativa de acentuar el sistema de valores, modos de conducta, sinergia de los grupos, sentido de pertenencia

y las bases del sector social de la economía, que se ha convertido en un elemento fundamental en la mayoría de los países que hoy emprenden modelos de desarrollo con una amplia base social..

La educación actúa como catalizadora de las fuerzas que mueven al sector y como instrumento para formar individuos que respondan a los objetivos sociales.

Muchas son las definiciones que sobre educación se han expresado, todas convergen con el tema de la educación cooperativa, coincidimos con una premisa suprema expresada por nuestro educador mayor José Martí cuando expresó: “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 a 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” (Martí, 1876).

Las funciones de la educación cooperativa que contribuyen a estructurar el modelo que devenga real alternativa de desarrollo son:

- > La transmisión de pautas 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.
- > Conservación de la organización social, preservando las ideas básicas del proceso cooperativo y de sus peculiaridades en la actualidad.
- > Socialización de los aprendizajes, que desde de la participación consciente de los principales actores del movimiento tiren del desarrollo y de cambios radicales en la sociedad.
- > Homogenización de los saberes que desde diferentes experiencias contribuyan al fortalecimiento de un modelo alternativo viable y eficaz.
- > Promoción de un liderazgo capaz de garantizar un enfrentamiento audaz y dinámico a los problemas socioeconómicos actuales.

En correspondencia con las funciones sostenemos la idea de que la educación cooperativa se convierte en un desafío para lograr cambios radicales en el sector cooperativo, en momentos en que florece y fortalece su papel en gran parte del planeta, fundamentalmente en aquellos de donde se asumen cambios hacia un nuevo modelo de desarrollo.

Principales retos del proceso de formación y educación como herramienta de cambio

- > 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, tendiente a impregnar al capital humano inmerso en el sector una formación consolidada, capaz de cambiar la cultura organizacional de nuestras entidades.

- > La educación cooperativa no puede perder de vista los rasgos del medio concreto en que se desarrolla, para que se articule a las necesidades del sector.
- > El sistema educativo cooperativo, en las nuevas condiciones, debe desarrollar los valores de solidaridad y cooperación que lo debe caracterizar.
- > Los programas educativos han de ser asumidos teniendo en cuenta la realidad concreta de cada país, de manera que tributen a la transformación de su realidad.
- > Las cooperativas y demás organizaciones del sector solidario de la economía tienen el deber de promover programas bien orientados, acordes con las necesidades de los asociados y al objetivo central que es transformar al hombre.
- > La planeación estratégica del proceso de formación deviene hilo conductor de los cambios ante las consecuencias de la amenaza globalizadora.
- > La Educación Cooperativa debe fortalecer y apoyarse en una concepción pedagógica adecuada.
- > La educación cooperativa dirige los esfuerzos a articularse al desarrollo y consolidar el cooperativismo, sin dejar de contemplar las tres vertientes del proceso de formación: filosófica doctrinaria, técnico profesional e investigativa y de innovación.
- > La correspondencia entre la teoría y la práctica cooperativas tienen ser el eje de las transformaciones sociales.
- > 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.

> Aún el balance financiero es el único mecanismo para valorar los resultados económicos, descuidando la responsabilidad y el balance social, lo que se expresa en determinadas dificultades que se deben continuar fortaleciendo en la formación del hombre cooperativo, la consolidación de las entidades y en la conversión de la educación cooperativa como la verdadera “Regla de Oro del Cooperativismo”.

Consideraciones Finales

> La globalización neoliberal y la actual crisis han causado agudas desigualdades en el orden económico, productivo, y social, profundizando la brecha, casi insuperable, entre los sectores, más empobrecidos, y la minoría que acapara los beneficios de la inequitativa distribución de los ingresos, resultado de la dinámica capitalista.

> El movimiento cooperativo ha ganado fuerzas y espacios a nivel internacional, a pesar de los obstáculos con los que se enfrenta, entre los que se destaca la necesidad de fortalecer los procesos de formación y capacitación de sus recursos humanos, que sirvan de sostén a una práctica coherente de sus valores y principios como una alternativa de desarrollo sostenible.

> Ante el injusto orden económico internacional actual, que se cobija bajo los cánones de los irracionales modelos de producción y consumo, la capacitación del hombre cooperativo, el perfeccionamiento sistemático de los procesos de educación cooperativa que los forma y convierte en una fuerza competitiva y humana, continúa siendo un derrotero importante para la economía social y solidaria que se enfrenta al neoliberalismo y nos ofrece una alternativa social coherente con un mundo basado en la igualdad y la solidaridad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alfonso, P. Modelo de formación para el cooperativismo agropecuario en Cuba. Tesis en opción al título de Dr. En Ciencias de la Educación, La Habana, 2001
2. Bertossi R. F. Educación cooperativa. Propuestas. Revista Observatorio de la economía latinoamericana No ^68, Argentina, 2006 (<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ar>).
3. Cuesta, A. Estimulación al trabajo. La Habana. Ed. ISPJAE. Colectivo de autores.2001. Centro Coordinador de Estudios de Dirección (CCED). MES. Ciudad de la Habana. Cuba, 1991.
4. Cuesta, A. Tecnología de gestión de Recursos Humanos. La Habana.

Editorial Academia, 1999.

5. Chiavenato, I. Administración de Recursos humanos, Ed.McGraw-Hill, México, 1998.

6. Chiavenato, I. Gestión del talento humano.. Editorial Prentice Hall Bogotá, 2002 .

7. Labrador, Odalys y Colectivo de Autores: "Tendencias actuales de la Educación Cooperativa". UPR. 2006.

8. Labrador, O. y colectivo de Autores: "Gestión de Recursos Humanos en las cooperativas: Un Nuevo Paradigma en la realidad latinoamericana. UPR. 2004.

9. Labrador, O. y colectivo Proyectos de capacitación para el sector cooperativo. UPR.2006.

10.Labrador, O. La formación de líderes cooperativos. UPR.2006.

11.Rivera, Claudio A. y Colectivo de autores: "La economía social ante la Globalización Neoliberal". Editorial Gente. República Dominicana. 2002.