

La educación cooperativa como eje central para la formación integral en el sector cooperativo



The cooperative education as central axis for the integral formation in the cooperative sector

***Revista de Cooperativismo y Desarrollo
Año 2013, Volumen 1, número 1***

Iriadna Marín de León¹, Odalys Labrador Machín¹, Yamira Mirabal González¹

¹Profesora e Investigadora del Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario. Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca. Cuba. Correo electrónico: iriadi@upr.edu.cu ; odalys@upr.edu.cu ; yamira@upr.edu.cu

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 clave: Educación cooperativa; formación; capacitación.

ABSTRACT

The cooperative constitutes one of the most important sectors in the economy in any economic and social formation. Its fundamental cell is man's wholesome development, so that he be capable for facing, from a reflexive and creative position, the challenges that an efficient and effective administration of a cooperative company implies. It is the educational dimension in cooperative values the key for the future, conceived in a systematic way and on the basis of an appropriate methodological conception. In this perspective and departing from the theoretical foundation of human resource management in general, this paper intends to undertake an integral analysis of the education and formation processes for cooperative movement with the purpose of valuing the central aspects of this subject matter. Education constitutes the central element that leads to a true cooperative formation.

Key words: Cooperative education; formation; capacity building.

INTRODUCCIÓN

En los *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución* aprobados por el VI Congreso del PCC, al tema del cooperativismo se dedican cinco de ellos (del 25 al 29), en los que se expresa de forma clara y precisa el papel que ha dicho sector se atribuye en los marcos de la actualización de nuestro modelo social socialista, ello impone la necesidad y urgencia de, además de perfeccionar las formas cooperativas que desde el propio triunfo de la Revolución se desarrollan en Cuba en el sector agropecuario, llevar a cabo un profundo estudio de cómo formar y preparar a los recursos humanos para enfrentar este reto.

El proceso de formación y capacitación debe ser planeado y ejecutado de manera que garantice la rentabilidad económica, en equilibrio con la responsabilidad social que les corresponde a las empresas cooperativas.

Debido al papel clave que desempeñan la formación y capacitación de los miembros de las empresas cooperativas, estas deben ser sistemáticas, teniendo en cuenta los cambios constantes del entorno y preparando a los asociados, trabajadores contratados, directivos y personal vinculado con el sector, la familia, la comunidad, la localidad y la población en general; es por ello que es necesario asumir dichos procesos de manera que tributen a alcanzar una sólida educación cooperativa, ya que este constituye el eje central en la formación integral del sector cooperativo.

Para llevar a cabo la investigación se utilizaron diferentes métodos entre ellos los siguientes:

Métodos empíricos.

-Observación científica: se utilizó la técnica de encuestas, que fueron aplicadas a los asociados de las cooperativas correspondientes, con el propósito de determinar el nivel de formación y capacitación de los mismos, además se realizaron entrevistas a los directivos de las cooperativas y del Ministerio de la Agricultura con el propósito de conocer las acciones que realizan para lograr la capacitación y formación de los asociados.

-Revisión documental: Se usa para estudiar la realidad existente en las cooperativas respecto al proceso de formación y capacitación de sus integrantes.

-Revisión Bibliográfica: se empleó con el fin de estudiar las teorías existentes en cuanto a la creación de las cooperativas, sus principios y sobre la evolución de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y del proceso de formación y capacitación en el contexto de la misma, en función de la fundamentación teórica de los criterios metodológicos para el diseño.

Métodos Teóricos.

-Los métodos históricos: donde se procede a estudiar la evolución y desarrollo del objeto que se investiga.

-Método dialéctico materialista: Esto permitió valorar el carácter contradictorio, y a la vez desarrollador que tienen los procesos de formación y capacitación cooperativa.

En el contexto de dicho método se aplicaron diferentes instrumentos como:

- Análisis y síntesis: Esto se logra analizando los niveles de desigualdad existentes entre las diferentes cooperativas en cuanto al proceso de capacitación y formación de las mismas, donde a partir de los resultados obtenidos se trazará un plan de acciones que permita la erradicación de los principales problemas encontrados.

DESARROLLO

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 (Santos, 2005).

En tal sentido se coincide con 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 (Prieto, 2011).

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.

También se valora la formación como el 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 (Alfonso, 2009).

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 solo las habilidades, sino también los 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.

En Cuba, se considera a 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. (Resolución No. 29/2006)

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. (Resolución No. 29/2006)

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 propósitos), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano. (Chavianato, 2004)

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 el despliegue de la sociedad en su conjunto.

A partir de los conceptos mencionados se considera 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 determina 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 (Resolución No. 29/2006).

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 realicen con toda la exigencia y seriedad que corresponde, para lograr definir las 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.

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, 2006) 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 cambio (Padilla, 2006).

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 cooperativa (Padilla, 2006).

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.

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 (Gromoslav, 1996).

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 Rochdale 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.

Posteriormente, en 1937 en el Congreso de la ACI, celebrado en París, se actualizan los principios del cooperativismo y se aprueba como séptimo 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 (Labrador, 1998).

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, (Guethón, 2002), plantea que, si la educación cooperativa es asimilada e integrada al interior de nuestras cooperativas, se estará comenzando un proceso de fortalecimiento y aprendizaje entre los cooperativistas, que contribuiría a elevar el nivel de la vida económico y social de estos.

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 (Guethón, 2002).

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, 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 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.

CONCLUSIONES

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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, D. (2009). *La formación de los recursos humanos*. Material inédito. P.1 UPR.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Chavianato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Nomos SA., p.335.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Gromoslav, M. (1996). *Historia de las Doctrinas Cooperativas*, CINCOA, Colombia, p 82.
- Jiménez, R. (2002). Diagnóstico del estado actual de la Educación Cooperativa en el sector de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa: desarrollo y expectativas. Disponible en http://www.flacso.uh.cu/sitio_revista/num2/articulos/art_RJimenez.pdf Fecha de consulta 29 de (agosto de 2010)
- 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.
- Labrador, O. (1998). *La eficiencia y eficacia de las cooperativas tabacaleras en Pinar del Río*. Tesis en opción del grado de Dr. La Habana, p. 15
- Padilla H. (2006). Apuntes para la educación cooperativa en tiempos de la «globalización» *RELCOOP* No 3. Fecha de consulta 9/3/11.
- Prieto, M. (2011). Estrategia de Capacitación para las UBPC del municipio de Pinar del Río. UPR.

Recibido: 17 de junio de 2013.

Aceptado: 8 de julio de 2013.

Iriadna Marín de León. Profesora e Investigadora del Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario. Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca. Cuba. Correo electrónico: iriadi@upr.edu.cu
