

ORIGINAL

Estrategia de capacitación en gestión económica para los cooperativistas del municipio de Buey Arriba

Strategy of capacitation in cost-reducing step for the cooperative members of Buey Arriba's municipality

María Victoria Rodríguez Vásquez, Estudiante de 4to año de la Educación Primaria, Maestra Primaria en formación en la Dirección Zonal “Boris Luis Santa Coloma” del municipio Buey Arriba, Universidad de Granma, Cuba, mrodriguezv@udg.co.cu

M. Sc. Rolando Vásquez Polanco, Profesor Asistente, Director del Centro Universitario Municipal del municipio Buey Arriba, Cuba, rvasquezp@ba.udg.co.cu

Recibido: 27 de enero de 2020 / Aceptado: 1 de abril de 2020

Resumen

La presente investigación parte de la determinación, a través del estudio diagnóstico, de las insuficiencias que presenta la gestión económica de los cooperativistas del municipio de Buey Arriba así como las limitaciones en la formación de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba y se orienta a la elaboración de una estrategia de capacitación en gestión económica para los cooperativistas del municipio de Buey Arriba como alternativa a la solución del problema; la lógica sistémica de sus acciones permite articular la lógica de la formación en gestión económica de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba en aras alcanzar progresivos niveles de desarrollo.

La correlación lógico-dialéctica que se desarrolla a través de la interpretación cualitativa de los resultados alcanzados en la aplicación de la estrategia propuesta, permitió corroborar la factibilidad de la estrategia como nueva alternativa a la formación en gestión económica de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba y por consiguiente comprobar la validez de la idea que se defiende en la investigación en tanto se ha promovido un cambio en la dinámica del desarrollo de la cooperativa donde se implementa.

Palabras clave: gestión económica; cooperativa; formación en gestión económica; recursos humanos; estrategia

Abstract

Present it investigation departs of the determination, through the diagnostic study, of the insufficiencies that the cost-reducing step of the cooperative members of Buey Arriba's municipality as well as the limitations in the formation of the human resources of Buey Arriba's cooperatives presents and is guided to the elaboration of a strategy of capacitation in cost-reducing step for the cooperative members of Buey Arriba's municipality as an alternative to the solution of the problem; The systemic logician of his actions enables the logic of the formation in cost-reducing step of the human resources of Buey Arriba's cooperatives in altars articularly catching up with progressive levels of development.

Key words: cost-reducing step; cooperative; formation in cost-reducing step; human resources; strategy

Introducción

La Educación Superior constituye, uno de los elementos más estratégicos de la actual Batalla de Ideas, por cuanto garantiza la presencia de las universidades en todos los rincones del país, favorece el máximo aprovechamiento de los recursos humanos profesionales formados en más de 45 años de Revolución, impulsa la nueva formación de dichos recursos desde el propio territorio y en mayor correspondencia con las necesidades de estos, y constituye un importante factor de desarrollo para todos los municipios, impulsando la actividad científica y cultural; por todo lo cual pretende alcanzar también una mayor igualdad en el desarrollo de todo el país.

La Universidad pertenece a la sociedad y debe por tanto, consagrarse permanentemente a la solución de sus problemas. Es por esto que si admitimos la significación de la organización cooperativa, como a uno de los factores decisivos del bienestar social porque con ese fin ha sido concebida; tenemos que convivir en la urgente e impostergable necesidad de enseñar sus principios fundamentales, características, realizaciones y posibilidades en las distintas facultades que forman nuestras Universidades.

Es en las Facultades de Ciencias Agropecuarias de la Universidad, donde se forman los especialistas de las ciencias agropecuarias, los encargados de multiplicar conocimientos y promover el desarrollo rural en sus comunidades a través de las empresas cooperativas. Cuando planteamos el establecimiento de empresas en el medio rural como alternativa lo hacemos con la convicción de que esta probabilidad debe ir

antecedida de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitaciones oportunas.

Desde la perspectiva y desarrollo comunitario, el componente de capacitación como una de las estrategias para el establecimiento de empresas en comunidades rurales, debe partir por concientizar a los beneficiarios de que el principal recurso que posee toda persona es su propio ser, ya que la explotación y administración de este y otros recursos requiere capacitación, pues quien carece de este conocimiento, hace esfuerzos inconsistentes por eso es que se hace indispensable la capacitación.

Parga (2014) en su obra Enfoques Participativos para el Desarrollo Rural, sustenta con mayor claridad esta afirmación al señalar:- “Los servicios de extensión y capacitación permiten a los beneficiarios conocer, mejorar las innovaciones en materia agropecuaria y las nuevas tecnologías que mejoran el desempeño tanto en las labores agrícolas como no agrícolas, a medida que una población se capacita, rompe el cerco de la exclusión y la pobreza para gradualmente tomar posesión de oportunidades para tener una vida tolerable y productiva” (p.8).

Con esta propuesta, se procura llegar a nivel de los productores con un programa de capacitación propio, que surja de la consulta directa con ellos, financiado con sus propios recursos y con la frecuencia, nivel y especificidad que ellos demanden. De esta manera se puede garantizar que la información que llegue a los productores esté dirigida a fortalecer aquellas áreas prácticas y del conocimiento que así lo requieran, para el mejoramiento de las actividades productivas; maximizando el uso de los recursos técnicos y económicos disponibles a nivel del área.

Un diagnóstico preeliminar de las cooperativas del municipio Buey Arriba ha permitido revelar las siguientes insuficiencias:

- ✓ Pocos cambios en la mentalidad económica de los cuadros de dirección.
- ✓ Los tratamientos financieros que se les ha dado se aprovechan incorrectamente.
- ✓ Están formadas en una agricultura que presenta una aguda escasez de recursos materiales.
- ✓ El principio de autonomía no alcanza el desarrollo que se necesita.
- ✓ Los estilos de trabajo y gestión económica que se corresponden con la nueva forma de propiedad no se desarrollan en todos los aspectos.

- ✓ Le falta el personal idóneo para la dirección del proceso productivo y su control.
- ✓ Falta un adecuado aparato económico, por lo que su contabilidad es deficiente.

Los aspectos mencionados con anterioridad permitieron determinar el siguiente problema científico:

Insuficiencias en el nivel de preparación de los cooperativistas del municipio Buey Arriba para la gestión económica.

Este problema se enmarca en la formación en gestión económica de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba, lo que constituye el objeto de la investigación. En aras de resolver el problema científico planteado se formula como objetivo:

Elaboración de una estrategia de capacitación en gestión económica para los cooperativistas del municipio de Buey Arriba.

Desarrollo

Formación y capacitación de los recursos humanos en cooperativas

El proceso de formación y capacitación al recurso humano que se encuentra en las cooperativas, constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro. Las etapas correspondientes al proceso de capacitación por las que se rige el mecanismo están dadas en: detectar las necesidades, identificar los recursos, diseñar el plan de capacitación, ejecutar el programa y evaluar, controlar y darle el seguimiento correspondiente.

Actualmente la capacidad y la eficiencia empresarial cooperativa son elementos esenciales dentro del funcionamiento del sector, por lo que la utilización efectiva de políticas y herramientas, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos se torna cada vez más necesaria.

El poder contar con empleados calificados y asegurar su mejor desempeño y desarrollo en las cooperativas conlleva, necesariamente, a establecer procesos de capacitación eficientes.

Las cooperativas tienen ante sí la responsabilidad de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido. Siendo esto una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a recursos humanos a los procesos productivos, mediante la

entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes y valores necesarios para el mejor desempeño de todos los socios y empleados en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Para lograr su encargo social, para con sus socios, tienen la necesidad de capacitar a sus recursos humanos en materia de gestión en sentido general y de gestión económica y de los recursos humanos en particular, dada la necesidad de crear una base económica que le permita proyectarse hacia el futuro en el mejoramiento de su capacidad productiva y el mejoramiento del bienestar de los cooperativistas.

La gestión como categoría significa administrar hábilmente los factores de producción o responsabilidades que se nos han asignado, llevando a cabo su proceso de transformación con el mayor grado de eficiencia posible. Se precisan en la literatura como principales funciones de la gestión las siguientes: función de información, función de decisión, función de ejecución y control.

La gestión de los recursos humanos en las cooperativas se encarga de obtener y coordinar a las personas de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. Este proceso requiere un objetivo coherente con las políticas de la cooperativa en donde el proceso se desarrolla con la participación de todos, ya que generalmente no existe y departamento o persona en particular encada de tal función.

La gestión de las personas contratadas por una organización implica el empleo de las personas, el diseño y desarrollo de los recursos relacionados y lo más importante, la utilización y la compensación a sus servicios para optimizar la rentabilidad del negocio a través de desempeño de los empleados.

Son los directivos de las cooperativas responsables de realizar las evaluaciones de desempeño de cada uno de los trabajadores, de forma que estas puedan servir de base para cualquier promoción, de igual forma identificar cualquier debilidad que pueda servir para brindar al empleado capacitaciones acorde a la debilidad encontrada.

Los directivos de las cooperativas son quienes tienen la responsabilidad de mantener la sinergia con cada uno de los empleados, de forma que estos se sientan a gusto con la labor que desempeñan y se sientan parte de la empresa, esto ayuda que de forma conjunta trabajando en equipo los empleados puedan lograr las metas organizacionales

establecidas por la cooperativa. Para lograr esta sinergia entre los empleados los directivos deben de enfocarse en mantenerlos motivados a realizar mejor cada día su labor cada día, aspectos que van condicionando la gestión económica de la cooperativa. Se entiende la gestión económica como los procedimientos establecidos para la ejecución de los presupuestos de ingresos y gastos, y dado que, en el caso de las exposiciones temporales organizadas estas no generan ingresos partiendo de un presupuesto de carácter limitativo que impide realizar gasto por importe superior al autorizado y que únicamente podrá utilizarse para conseguir el objeto para el cual fue aprobado, la gestión económica se ajustará siempre a los principios de legalidad, eficacia y economía a los que se somete la actividad económica de las Administraciones Públicas.

Propuesta de estrategia de capacitación en gestión económica en cooperativistas del municipio Buey Arriba

Al tener en cuenta la definición de capacitación expresada con anterioridad, puede concluirse que una estrategia de capacitación en Gestión Económica en Cooperativistas del Municipio Buey Arriba (como la que se propone) se entiende como: secuencias integradas de acciones y procedimientos seleccionados y organizados que, atendiendo a todos los componentes del proceso, permitan al cooperativista elevar sus niveles de competencia y potenciar sus posibilidades transformadoras durante la actividad, a través de la interacción bilateral entre lo individual y lo grupal.

La estrategia que se expone a continuación tiene como objetivo la preparación de los cooperativistas para participar activamente en la gestión económica de la cooperativa y elevar el nivel de desempeño de estos en el desarrollo de sus actividades productivas.

De manera general, la estrategia de capacitación tiene las siguientes características: flexible, dinámica y sistémica.

Es flexible en tanto es analizada a partir de las necesidades de las personas y de su vida social, tal como está organizada la sociedad hoy.

Las diversas necesidades de acomodo vital que experimentan los cooperativistas al combinar el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la vida extra laboral; el impacto personal, social y familiar de los cambios flexibles en la organización del tiempo de trabajo.

De esta forma, la flexibilidad se revela como un fenómeno que toca al conjunto de la vida; sus espacios individuales y sociales, con efectos marcados sobre el bienestar, la salud, la calidad de vida familiar y la calidad del descanso, del uso del tiempo no trabajado.

Es dinámica por se ajusta al movimiento y las transformaciones que tienen lugar dentro de la cooperativa en tanto condiciona su propia transformación.

Es sistémica porque sus partes o elementos están concatenados y organizados estructuralmente en un todo que ejerce una función transformadora de la dinámica de la cooperativa.

La estrategia de capacitación en gestión económica es contentiva de tres dimensiones que determinan las acciones concretas a realizar con los cooperativistas (Dimensión organizacional, dimensión económica financiera, dimensión de gestión económica participativa cooperativa).

Principales acciones de la estrategia de Capacitación en Gestión Económica en Cooperativistas del Municipio Buey Arriba.

Acciones

Acción 1- Diagnóstico de necesidades específicas de capacitación

Mediante la entrevista a los 137 cooperativistas de las 4 cooperativas objeto de estudio se pudo determinar que las necesidades de capacitación se encontraban orientadas a las siguientes direcciones:

Funcionamiento organizacional cooperado.

Baja producción, normas de rendimiento, utilización de máquinas y equipos.

Tiempo demasiado prolongado para ejecutar los trabajos o para la utilización de máquinas y equipo puestos a su disposición para mejorar la producción.

Necesidad de incrementar la producción y la calidad de los productos.

Necesidad de optimizar los recursos financieros.

Necesidad de introducción de nuevas y/o mejoradas tecnologías.

Necesidad de participación en la gestión económica y desarrollo de la cooperativa.

Acción 2- Planificación de los talleres de capacitación relativos a la dimensión

Dimensión organizacional.

1- Taller producción cooperativa.

Objetivo: Definir los conceptos producción, cooperación y producción cooperada.

Sistema de conocimientos

Conceptos producción (tipos de producción) cooperación (tipos de cooperación) y producción cooperada, sus particularidades.

2- Taller Unidad Básica de Producción Cooperativa.

Objetivo: concientizar la esencia de la cooperativa como unidad básica de producción.

Sistema de conocimientos

Definición de los conceptos cooperativa, producción cooperativa, unidad, unidad básica y unidad básica de producción cooperativa. Objeto social de la cooperativa. Realidad y perspectiva de la cooperativa como organización.

Dimensión económica financiera

1. Taller Contabilidad Básica del sector Agropecuario.

Objetivo: Valorar la importancia de la Contabilidad como instrumento básico de la gestión económica de la cooperativa.

Sistema de conocimientos

Concepto de Contabilidad. El marco conceptual y las Normas de Contabilidad. La actividad cooperativa. Registro de los hechos económicos. Organización de la actividad contable de acuerdo a las producciones fundamentales.

Legislación vigente:

Resolución 235/2005 Normas Cubanas de Información Financiera.

Resolución 426/2012 Clasificador de Cuentas. Actividad Empresarial

Resolución 479/2012 Clasificador por Objeto de Gasto

Resolución 472/2012 Clasificador de Cuentas de la Contabilidad Gubernamental

Resolución 433/2012 NEC No. 5. Proformas de Estados Financieros. Actividad Empresarial.

Resolución 12/2007 Subsistema de Caja y Banco

Resolución 20 /2009 Normas Específicas de Contabilidad, No.3 Registro de las pérdidas, faltantes y sobrantes de bienes materiales y recursos monetarios.

Resolución 13/2007 Subsistema de Nómina

Resolución 11/2007 Subsistema de Inventario

Resolución 10/2007 Subsistema AFT

Resolución 87/2007 Procedimientos AFT

Resolución 446/2002 Traspaso de AFT entre entidades (Dirección Patrimonio

2. Taller Planificación de la Economía.

Objetivo: Caracterizar los diferentes aspectos específicos o categorías del sistema de Planificación en la cooperativa de acuerdo a los ciclos productivos, sus principales indicadores.

Sistema de conocimientos

Categorías e indicadores de Planificación. Herramientas básicas del planificador.

Legislación vigente:

Resolución Económica del VI Congreso del PCC.

Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados por el VI Congreso del PCC.

Intervenciones del VP Marino Murillo en las sesiones de la ANPP de julio y diciembre del 2012, así como julio del 2013.

Discursos del Presidente Raúl Castro en las sesiones de la ANPP.

Indicaciones Metodológicas para la elaboración del Plan 2013.

Indicaciones Metodológicas para la elaboración del Plan 2014.

Resolución del MEP 2012 sobre cambios en la política sobre los Objetos Sociales de las empresas.

Informaciones puntuales sobre la Planificación y los Acuerdos de las sesiones del Consejo de Ministros publicadas en el Periódico Granma y otros órganos nacionales de prensa, durante 2012 y 2013.

Dimensión de gestión económica participativa cooperativa

1- Taller participación cooperada cooperativa.

Objetivo: facilitar la cooperación entre los miembros de la cooperativa.

Contenido: definición de los conceptos cooperativa, cooperación, participación, participación cooperada cooperativa.

2- Taller gestión económica cooperada cooperativa y desarrollo económico.

Objetivo: facilitar la cooperación entre los miembros de la cooperativa en pos del desarrollo económico integral de la organización.

Contenido: gestión económica cooperada cooperativa- desarrollo económico, productividad del trabajo y bienestar familiar.

3- Taller gestión económica cooperada cooperativa y autonomía.

Objetivo: facilitar la cooperación entre los miembros de la cooperativa en función de lograr la autonomía financiera.

Contenido: gestión económica cooperada cooperativa-solvencia económica-autonomía financiera. Necesidad y posibilidad.

Acción 3. Ejecución de los talleres de capacitación.

Consideraciones generales para la realización de los talleres de capacitación.

Un Taller es una experiencia de trabajo activo. La participación de cada uno de los integrantes, aportando sus experiencias, argumentando, discutiendo, escribiendo, comprometiéndose, es fundamental para el éxito del taller.

Es una experiencia de trabajo colectivo

El intercambio: hablar y escuchar, dar y recibir. Argumentar y contra-argumentar, defender posiciones y buscar consensos, son sus principales características.

Es una experiencia de trabajo creativo

Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales, ayudan a generar puntos de vista y nuevas y mejores soluciones a las existentes antes de que se iniciara.

Es una experiencia de trabajo vivencial

Su materia prima son las experiencias propias. Sus resultados influirán en la vida de sus participantes. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y un mayor compromiso colectivo.

Es una experiencia de trabajo concreto

Un taller debe generar planes de trabajo o por lo menos tareas realizables a corto y mediano plazo. Esta es la principal diferencia entre un taller y una conferencia, o panel.

Es una experiencia de trabajo sistemático

La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios y al sistematizar y presentar los trabajos de grupo. Igualmente, es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina del grupo para cumplir las reglas del juego.

Es una experiencia de trabajo puntual

Es un proceso, que ni comienza ni termina con el taller. Un taller es un momento

especial de reflexión, sistematización y planificación.

Lista de verificación para preparar un taller

Una actividad de capacitación, en particular un taller, debe planificarse con suficiente antelación. Una adecuada planificación exige tomar en cuenta una serie de aspectos preparativos:

Concertación de intereses

¿Quién solicita el taller? ¿Con qué interés?

¿A quiénes más les interesa?

¿Qué personas deben ayudar a diseñar el taller?

¿Quiénes serán los responsables de las decisiones administrativas y de conseguir los recursos necesarios para la realización del taller?

¿Quiénes pueden ayudar a la continuidad y puesta en práctica de los avances logrados en el taller?

Contexto de la capacitación

¿Cómo se relaciona el taller con otras actividades que mejoren el trabajo?

¿Es necesario un taller para tratar exclusivamente este tema elegido?

¿Es el momento adecuado para la realización del taller?

A fin de dar cumplimiento a los objetivos generales de la capacitación ¿Resulta prioritaria la realización del taller?

Identificación de los participantes

¿Quiénes necesitarían más este taller?

¿Es un taller sólo o principalmente para líderes o amerita una participación amplia?

¿Quiénes podrían ser los mejores multiplicadores del trabajo desarrollado en el taller?

¿Deben los participantes cumplir con algún requisito?

Selección de las personas capacitadoras

¿Quién es la persona adecuada para guiar el taller, teniendo en cuenta el tema o sector social a quien está dirigido?

¿Es más importante su preparación en el tema que su dominio de la metodología?

¿Cuántas personas deben estar a cargo de la realización del taller?

¿Son necesarias más de una persona para coordinar el trabajo en sub-grupos?

Selección de las personas requeridas para apoyo

¿Es necesario contar con personal de apoyo en algunos de los contenidos específicos en el taller?

¿Es necesario el aval de alguna autoridad que inaugure el taller y motive a los participantes?

¿Es necesario contar con algún experto en el tema, con el propósito de que ayude a la comprensión de problemas claves durante el taller?

¿Es necesaria una persona que cuente su experiencia o exponga un caso?

Duración del taller

¿Cuánto tiempo es deseable para la realización del taller?

¿Cuál puede ser la duración del taller, según la disponibilidad de tiempo de los participantes?

¿Con cuánto tiempo se cuenta, según la disponibilidad económica?

¿Cómo puede programarse mejor el taller?

¿Es apropiado hacerlo en varios días seguidos o sería mejor pasando un día para efectuar trabajo de campo?

¿Durante días laborales o durante fines de semana?

¿Es posible que cada sesión dure un máximo de una hora y media?

Aspectos locativos

¿El lugar escogido es el más adecuado para realizar el taller?

¿Es más conveniente un sitio cercano al trabajo o a la casa de los participantes, que facilite su transporte, o es mejor uno lejano, pero con una mayor posibilidad de concentración?

¿Cuenta el lugar escogido con espacios disponibles para trabajar en grupos pequeños y con condiciones apropiadas para las realizar las tareas?

¿El lugar es accesible para la mayoría de participantes?

Aspectos logísticos:

¿Se dispone de lo necesario para el desarrollo de las tareas programadas?

¿Se dispone de un equipo de visualización (tarjetas, alfileres, marcadores, tablero blando, pizarra)?

¿Se cuenta con los medios audiovisuales necesarios para la realización del taller?

Sobre la convocatoria

¿Cómo puede garantizarse la asistencia de los cooperativistas al taller?

¿Qué permisos hay que solicitar para que la gente pueda asistir?

¿Quién firmará la convocatoria?

¿Qué tipo de materiales deben ser anexados a la convocatoria?

¿Con cuánta antelación debe hacerse la convocatoria?

Sobre la sistematización

¿Cómo conservar la experiencia del taller?

¿Es necesaria una persona específicamente para la sistematización de lo que se va generando durante el taller (grabadora, computadora)?

¿En qué forma se recoge la información obtenida en discusiones y qué materiales se requieren para ello?

¿Se editarán memorias?

¿Se deben entregar con antelación los documentos necesarios?

Decisiones claves

Después de decidir sobre los aspectos mencionados, es necesario concentrar la atención en el taller en sí y proceder a definir los siguientes aspectos:

Tema del taller

¿Qué nombre puede llevar el taller teniendo en cuenta las siguientes características?: Corto, pero comprensible. Preciso, es decir que corresponda realmente a lo que se va a realizar. Llamativo y sugerente, que invite a la participación.

Tareas

¿Qué es necesario hacer en el taller para obtener los objetivos esperados?

Luego de definir los aspectos anteriores, se procede a hacer el programa concreto del taller. Para estos fines, se responden las siguientes preguntas como en el ejemplo que sigue a continuación.

Temas

¿Qué temas concretos debe desarrollar el grupo para garantizar que los objetivos generales sean adecuadamente abiertos?

Distribución del tiempo

¿Cómo organizar el tiempo del taller considerando la necesidad de guardar un equilibrio entre los tiempos de trabajo, de descanso y de alimentación?

Metodología

De qué manera se va a trabajar cada parte del taller? ¿Se utilizará alguna herramienta técnica (dramatizaciones, juegos, dibujos...) ¿El trabajo se realizará individualmente o en grupos? ¿Qué tareas, lecturas y discusiones se realizarán?

Materiales

¿Qué se requiere para cada actividad? (tableros, papeles, tarjetas, marcadores, etc).

Responsables

¿Quién, entre las personas capacitadoras o de apoyo debe coordinar cada tarea? ¿Quién es el responsable de hacer la sistematización de la información?

Todas estas decisiones contribuyen a planificar el taller y a su ejecución, que debe estar elaborado antes de iniciar el taller y que debe servir como guía para su desarrollo.

El proceso de ejecución de ejecución de los talleres (11 total) se realizó en el orden en que aparecen, siguiendo la lógica de las recomendaciones anteriores, así se ejecutaron los talleres durante los meses de enero, febrero y marzo de 2014, con una frecuencia semanal, en horario no laborable, generalmente el fin de semana, cada taller tenía una hora y media de duración y se contó con la participación de todos los cooperativistas, lo que contribuyó al éxito de lo planificado en correspondencia con el objetivo de la estrategia.

Acción 4- Evaluación de los impactos de la estrategia de capacitación en la gestión económica de la cooperativa.

El proceso de evaluación de impactos en materia de gestión económica es a mediano y largo plazo, por esta razón los resultados que se exponen a continuación constituyen las principales transformaciones logradas después de dos meses de realizados los talleres, tomando como referente los criterios de los cooperativistas como usuarios de la estrategia.

Principales transformaciones logradas en la dimensión organizacional.

Se inicia un proceso de funcionamiento organizacional cooperado y participativo en la toma de decisiones.

Se inicia el proceso de introducción de nuevas y/o mejoradas tecnologías derivadas del proyecto PALMA y la utilización de máquinas y equipo puestos a su disposición para mejorar la producción.

Se concientiza la esencia de la cooperativa como unidad básica de producción y la necesidad de optimizar los recursos financieros e incrementar la producción y la calidad de la producción de leche.

Principales transformaciones logradas en la dimensión económica financiera

Se le da valor a la Contabilidad como instrumento básico de la gestión económica de la cooperativa.

Se establece un sistema de planificación en la cooperativa de acuerdo a los ciclos productivos, sus principales indicadores que permite valorar la información económica financiera como un elemento primordial en la gestión y en la toma de decisiones.

Se fundamentar la toma de dediciones de las fuentes de financiamientos más idóneas para el buen funcionamiento de las UBPC y se diseña un proyecto como alternativa al desarrollo de la UBPC.

Se inicia el proceso de aplicación del enfoque y las técnicas del Marketing en las UBPC y se eleva la cultura jurídico – económica en los cooperativistas.

Principales transformaciones logradas en la dimensión de gestión económica participativa cooperativa

Se inicia la cooperación entre los miembros de la cooperativa en pos del desarrollo económico integral de la organización y la autonomía financiera.

Conclusiones

1. La lógica sistémica entre las acciones de la estrategia permite articular la lógica de la formación en gestión económica de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba en aras de alcanzar progresivos niveles de desarrollo.
2. La correlación lógico-dialéctica que se desarrolla a través de la interpretación cualitativa de los resultados alcanzados en la aplicación de la estrategia propuesta, permitió corroborar la factibilidad de la estrategia como nueva alternativa a la formación en gestión económica de los recursos humanos de las cooperativas de Buey Arriba y por consiguiente comprobar la validez de la idea que se defiende en la investigación en tanto se ha promovido un cambio en la dinámica del desarrollo de la cooperativa donde se implementa.

Referencias bibliográficas

Izquierdo, J. (2003). Enfocando una agricultura orgánica sostenible. En: Manual de

Agricultura Orgánica y Sostenible.FAO-Agrinfor.La Habana. 75 pp.

Jiménez, R. (2002). Las cooperativas cañeras en Cuba: estudio de caso. Tesis de maestría. IRECUS. Universidad de Sheerbrooke, Canadá.

Jiménez, R. (2006). Educación para la participación social en las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC). Estudio de caso. Tesis de doctorado. Programa FLACSO-Cuba. Universidad de La Habana.

Lage, A. (2006). La economía del conocimiento y el socialismo: Reflexiones a partir de la experiencia de la Biotecnología Cubana. Cuba Socialista. En: Revista Teórica y Política, Editada por el Comité Central del Partido Comunista de Cuba, La Habana, 1-11 pp.

Lane, P. (1997). El modelo cubano de desarrollo sostenible. En Seminario Internacional Medio Ambiente y Sociedad. Ciudad de la Habana. Cuba.

López, A. (2006). Intervención en el Acto de inauguración del XI Encuentro Nacional de las UBPC. Granma.

López, A. (2007). Hacia una gestión estratégica en las UBPC. Tras el hilo del ovillo, primera parte. Editorial José Martí, La Habana, 185 pp.

Martínez, M.; B. Castellanos; T. Miranda y col. (2004). Presupuestos teóricos generales acerca de la educación. En: Reflexiones teórico-prácticas desde las ciencias de la Educación. Editorial Pueblo y Educación.

Muñoz, M. (2003). Educación Popular, Ambiental para un desarrollo rural sostenible. Tesis de doctorado. Programa FLACSO-Cuba. Universidad de La Habana.

Nova, A. (2001). La agricultura cubana previo a 1959 hasta1990. Libro Transformando el Campo cubano, ACTAF. La Habana, 1-14 pp.

Nova, A. (2004). El Cooperativismo línea de desarrollo en la agricultura cubana 1993-2003.CEEC, Universidad de La Habana.

Núñez Hurtado, C. (2006). Educar para transformar, transformar para educar. Una perspectiva dialéctica y liberadora de educación y comunicación popular. Editorial Caminos, La Habana, 328 pp.

Núñez Jover, J. (2006a), Posgrado, Gestión del conocimiento y desarrollo social. VIII Junta Consultiva sobre el Posgrado en Iberoamérica. Universidad de La Habana. Conferencia brindada en el Diplomado Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación,

INIFAT. 15 pp.

Núñez Jover, J. (2006b). Conocimiento y sociedad pensando en el desarrollo. Conferencia en la UCI. Universidad de La Habana. 20 pp.

Núñez Jover, J. (2007). Innovación y Desarrollo. Conferencia Magistral presentada en la Jornada Científica del INIFAT. MINAG, La Habana.