



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

Facultad de Contaduría y Administración

**CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES
EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A:

A M A D O J U A R E Z L O P E Z

**DIRECTOR DE SEMINARIO:
Lic. Jorge de la Rosa.**

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
--------------	---

CAPITULO I LA CAPACITACION Y LA ADMINISTRACION.

1.- ADMINISTRACIÓN GENERAL.	8
2.- PROCESO ADMINISTRATIVO.	11
3.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	17
4.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	19

CAPITULO II LA CAPACITACION.

1.- IMPORTANCIA.	24
2.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL.	26
3.- CONCEPTOS TEÓRICOS.	30
4.- PROCESO DE CAPACITACIÓN.	35
5.- ASPECTO LEGAL.	43

CAPITULO III EL COOPERATIVISMO EN MEXICO.

1.- IMPORTANCIA DEL COOPERATIVISMO.	47
2.- ELEMENTOS TEORICOS DEL COOPERATIVISMO.	50
3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.	66
4.- LA CAPACITACIÓN EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.	69

CAPITULO IV INVESTIGACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

1.-	METODOLOGÍA.	74
2.-	RESULTADOS.	96
3.-	CONCLUSIONES.	106

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA PARA NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS. 107

CAPITULO VI PAPEL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN LA CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS. 122

INTRODUCCION.

NUESTRA ÉPOCA SE CARACTERIZA POR SER UNA ÉPOCA DE CAMBIOS Y RETOS, LO QUE HACE NECESARIO UN MAYOR ESTUDIO Y APLICACIÓN DE LA CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN.

VIVIMOS TIEMPOS DE CRISIS INTERNA Y EXTERNA. EL MONTO DE LA DEUDA COLOCA EN GRAVES DIFICULTADES EL APARATO PRODUCTIVO DEL PAÍS. EN ESTOS MOMENTOS DIFÍCILES, QUE REQUIEREN DE UN ESFUERZO EXTRAORDINARIO DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD COBRA CADA VEZ MÁS IMPORTANCIA EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, COMO PROFESIONISTA QUE CUENTA CON LOS ELEMENTOS TEÓRICOS NECESARIOS PARA COORDINAR ESTE ESFUERZO.

LOS TIEMPOS DIFÍCILES QUE VIVIMOS EXIGEN LA FORMACIÓN DE UN LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN QUE DESEMPEÑE UN NUEVO PAPEL EN SU CAMPO PROFESIONAL, UN PAPEL MÁS COMPROMETIDO CON LOS INTERESES BÁSICOS DE LA SOCIEDAD. ESTO IMPLICA LA FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA QUE TENGA PLENA CONCIENCIA DE SU PAPEL DENTRO DE LA SOCIEDAD, Y CUENTE CON LA PREPARACIÓN TEÓRICA Y CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD, PARA APLICAR LAS TÉCNICAS DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL ORGANISMO SOCIAL DONDE SE LE REQUIERA. UN NUEVO ADMINISTRADOR MÁS RESPONSABLE QUE CONCURRA A TODOS LOS SECTORES DEL PAÍS Y SOBRE TODO DIRIJA SUS PLANES Y PROGRAMAS A LA ATENCIÓN DE PROBLEMAS URGENTES DE LA POBLACIÓN, DE ESTA FORMA TRABAJARÁ POR LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA Y TECNOLÓGICA DE NUESTRO PAÍS.

DE IGUAL MANERA SE DEBEN RECONOCER LOS LIMITES DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE NUESTRO PAÍS PARA AFRONTAR LA CRISIS Y PLANTEAR COMO UNA OPCIÓN POPULAR PARA SUPERAR ÉSTOS LA ORGANIZACIÓN Y - PROMOCIÓN DE SOCIEDADES COOPERATIVAS. EL FOMENTO DEL COOPERATI VISMO DEBE CONCEBIRSE COMO UNA ALTERNATIVA VIABLE PARA COMBATIR LA INFLACIÓN, GENERAR EMPLEOS Y LOGRAR UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN_ DEL INGRESO INCORPORANDO A VASTOS SECTORES DE LA POBLACIÓN A - ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y A LOS BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL, DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA.

ASÍ LO HA HECHO EL PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO, QUE - PRETENDE IMPULSAR EL COOPERATIVISMO PARA QUE ÉSTE SECTOR PUEDA PARTICIPAR EN EL DESARROLLO DEL PAÍS, GARANTIZANDO A TODA PER- SONA EL DERECHO A CONTAR CON UN TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE -- ÚTIL, QUE LE PROPORCIONE PARA ÉL Y LOS SUYOS UNA VIDA QUE DIS- PONGA DE NIVELES ADECUADOS DE BIENESTAR EN MATERIA DE ALIMEN-- TOS, SALUD, EDUCACIÓN, VESTIDO Y BIENESTAR.

SE DEBE TENER CONCIENCIA QUE LA SOLA FORMACIÓN DE COOPERATI-- VAS NO ES SUFICIENTE PARA LOGRAR EXITO, PUES COMO TODA ORGANI ZACIÓN, LAS COOPERATIVAS PRESENTAN SU PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA, NECESITAN DE FINANCIAMIENTO, DE ELEMENTOS TÉCNICOS Y MÁS QUE NADA DE PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO CAPACITADO PARA - APROVECHAR SUS RECURSOS Y LOGRAR SUS OBJETIVOS. POR ESTA RAZÓN UNA DE LAS PRIORIDADES A SATISFACER DE ESTA PROBLEMÁTICA ES - LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA, SOBRE TODO LA QUE SE REFIERE A - LA FORMACIÓN DE DIRIGENTES Y ADMINISTRADORES QUE ORGANICEN -- LAS EMPRESAS COOPERATIVAS EN FORMA RACIONAL Y CIENTÍFICA Y LO

GRAN SU FUNCIONAMIENTO EFICIENTE TAN NECESARIO PARA LA SUPERACIÓN Y CRECIMIENTO DE LAS ACTUALES COOPERATIVAS.

EL PRESENTE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA TIENE EL PROPÓSITO DE COLABORAR EN LA SATISFACCIÓN DE ESTA NECESIDAD, - PARA LO CUAL, SE REALIZÓ UNA INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y SE PROPONE UN MODELO TEÓRICO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA PARA ESTOS NIVELES.

PROBLEMA :

LA FALTA DE PREPARACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, ES UNO DE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE PROVOCAN SU MAL FUNCIONAMIENTO, QUE SE REFLEJA EN SU BAJA RENTABILIDAD Y COMPETIVIDAD COMO EMPRESA -- ECONÓMICO - SOCIAL.

OBJETIVOS:

- 1.- DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.
- 2.- PROPONER UN MODELO DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA PARA LOS NIVELES EJECUTIVOS DE SOCIEDADES COOPERATIVAS.

HIPOTESIS:

LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS EJECUTIVOS EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DESCONOCEN EN GRAN MEDIDA LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE NECESITAN DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN.

CAPÍTULO I

LA CAPACITACION Y LA ADMINISTRACION

- 1.- ADMINISTRACIÓN GENERAL.
- 2.- PROCESO ADMINISTRATIVO.
- 3.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
- 4.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

10.- LA ADMINISTRACION.

VIVIMOS UN MUNDO DE ORGANIZACIONES, CASI TODO EL TRABAJO DE NUESTRA SOCIEDAD SE LLEVA A CABO A TRAVÉS DE ORGANISMOS HUMANOS, POCO A POCO EL TRABAJO COLECTIVO HA DESPLAZADO AL TRABAJO INDIVIDUAL. LOS CONSTANTES CAMBIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS HAN HECHO CADA VEZ MÁS COMPLEJAS ESTAS ORGANIZACIONES Y SUS PROCESOS, EXIGIENDO UNA MAYOR APLICACIÓN DE LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA, CON EL FIN DE ANALIZAR Y MODIFICAR LAS FORMAS QUE ASUME EL TRABAJO COLECTIVO DENTRO DE LOS ORGANISMOS SOCIALES.

EL ORIGEN DE LA ADMINISTRACIÓN SE REMONTA A LOS MISMOS ORIGENES DEL HOMBRE, ÉSTA SURGE EN EL MISMO MOMENTO EN QUE APARECE LA NECESIDAD DE COORDINAR UN TRABAJO COLECTIVO, COMO LO ERA, CAZAR UN ANIMAL, MOVER UNA ROCA PESADA, ETC. A PESAR DE QUE A TRAVÉS DE LA HISTORIA PODEMOS LOCALIZAR NUMEROSOS EJEMPLOS DE SU USO, NO ES SINO HASTA FINES DEL SIGLO PASADO CUANDO SE REALIZAN LOS PRIMEROS INTENTOS TENDIENTES A INTEGRAR Y SISTEMATIZAR UNA SERIE DE CONOCIMIENTOS QUE DARÍAN LUGAR AL SURGIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO ÁREA ESPECÍFICA DE ESTUDIO.

SE PUEDE DEFINIR LA ADMINISTRACIÓN COMO "UN CONJUNTO SISTEMÁTICO DE REGLAS PARA LLEVAR CON LA MÁXIMA EFICIENCIA, UN ORGANISMO SOCIAL A LA REALIZACIÓN DE SUS OBJETIVOS". 1)

1) REYES PONCE, AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, TEORÍA Y PRÁCTICA, ED. LIMUSA, MÉXICO 1979, PÁG. 26.

10.- LA ADMINISTRACION.

VIVIMOS UN MUNDO DE ORGANIZACIONES, CASI TODO EL TRABAJO DE NUESTRA SOCIEDAD SE LLEVA A CABO A TRAVÉS DE ORGANISMOS HUMANOS, POCO A POCO EL TRABAJO COLECTIVO HA DESPLAZADO AL TRABAJO INDIVIDUAL. LOS CONSTANTES CAMBIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS HAN HECHO CADA VEZ MÁS COMPLEJAS ESTAS ORGANIZACIONES Y SUS PROCESOS, EXIGIENDO UNA MAYOR APLICACIÓN DE LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA, CON EL FIN DE ANALIZAR Y MODIFICAR LAS FORMAS QUE ASUME EL TRABAJO COLECTIVO DENTRO DE - LOS ORGANISMOS SOCIALES.

EL ORIGEN DE LA ADMINISTRACIÓN SE REMONTA A LOS MISMOS ORIGENES DEL HOMBRE, ÉSTA SURGE EN EL MISMO MOMENTO EN QUE APARECE LA NECESIDAD DE COORDINAR UN TRABAJO COLECTIVO, COMO - LO ERA, CAZAR UN ANIMAL, MOVER UNA ROCA PESADA, ETC. A PESAR DE QUE A TRAVÉS DE LA HISTORIA PODEMOS LOCALIZAR NUMEROSOS EJEMPLOS DE SU USO, NO ES SINO HASTA FINES DEL SIGLO PASADO CUANDO SE REALIZAN LOS PRIMEROS INTENTOS TENDIENTES A INTEGRAR Y SISTEMATIZAR UNA SERIE DE CONOCIMIENTOS QUE DARÍAN LUGAR AL SURGIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO ÁREA - ESPECÍFICA DE ESTUDIO.

SE PUEDE DEFINIR LA ADMINISTRACIÓN COMO "UN CONJUNTO SISTEMÁTICO DE REGLAS PARA LLEVAR CON LA MAXIMA EFICIENCIA, UN - ORGANISMO SOCIAL A LA REALIZACIÓN DE SUS OBJETIVOS". 1)

1) REYES PONCE, AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, TEORÍA Y PRÁCTICA, ED. LIMUSA, MÉXICO 1979, PÁG. 26.

ANALIZANDO LA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS QUE LA ADMINISTRACIÓN ES UN CONJUNTO SISTEMATIZADO DE TEORÍAS, CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y PROCESOS, QUE BUSCAN INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN UNA ORGANIZACIÓN, ENTENDIENDO LA EFICIENCIA COMO EL LOGRAR LOS OBJETIVOS CON LA CANTIDAD Y CALIDAD JUSTA DE RECURSOS. LA CONVENIENCIA DE OPTIMIZAR NUESTROS RECURSOS ES EVIDENTE, ESPECIALMENTE EN UN MEDIO SOCIAL COMO EL QUE VIVIMOS, DONDE SE PRESENTA UNA ESCASEZ DE RECURSOS MATERIALES, TÉCNICOS Y HUMANOS ALTAMENTE CAPACITADOS.

LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA SE CONSOLIDA EN LA ESFERA DE LA PRODUCCIÓN, NO OBSTANTE SU MARCO DE INFLUENCIA SE HA MULTIPLICADO HASTA ALCANZAR UN SINNÚMERO DE ORGANIZACIONES SOCIALES - QUE DEMANDAN SER TÉCNICAMENTE ADMINISTRADOS. DE AHÍ SE DESPRENDE SU UNIVERSALIDAD, Y MÁS AUN, LA POSIBILIDAD DE SU APLICACIÓN EN TODO GRUPO DE INDIVIDUOS ORGANIZADOS, EN LA BÚSCADA DE RELACIONES SOCIALES JUSTAS Y EQUITATIVA. ESTO ÚLTIMO - ES MUY IMPORTANTE, SE DEBE RECONOCER QUE TODAS LAS TEORÍAS, - CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN - SON ELEMENTOS QUE PUEDEN SER UTILIZADOS TANTO PARA LA EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE POR EL HOMBRE, COMO PARA EL MEJORAMIENTO DE SU SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA. LA VALÍA DE LA ADMINISTRACIÓN RADICA EN LAS POSIBILIDADES QUE TIENE DE PONER EN SERVICIO DEL HOMBRE, TÉCNICAS QUE LO LIBEREN DE LA MONOTONÍA, DEL AGOTAMIENTO, DE LA ENAJENACIÓN Y QUE LO LLEVEN A LA REALIZACIÓN EN EL TRABAJO.

SE DEBE RECONOCER QUE NO OBSTANTE LA UNIVERSALIDAD DE LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA, SU APLICACIÓN HA MANTENIDO UNA VISIÓN LIMITADA A LA INICIATIVA PRIVADA, HA TENIDO UN ENFOQUE UNISECTORIAL POR LO QUE DEBEMOS APOYAR SU CONCURRENCIA EN TODOS LOS SECTORES DE LA POBLACIÓN. CONSCIENTES DEL VALOR Y TRASCENDENCIA DE ESTA DISCIPLINA SE DEBE CONSIDERAR COMO UN DERECHO QUE DEBE ESTAR AL ALCANCE DE TODOS Y NO COMO UN PATRIMONIO EXCLUSIVO DE GRUPOS PRIVILEGIADOS.

MODIFICAR ESTE ENFOQUE SIGNIFICA ATENDER NUEVOS SECTORES EN LOS QUE NO HA CONCURRIDO EL ADMINISTRADOR, BUSCAR UNA ADMINISTRACIÓN MÁS DEMOCRÁTICA, MÁS EFICIENTE, MÁS TÉCNICA, Y FUNDAMENTALMENTE DE MAYOR PARTICIPACIÓN, AL SERVICIO DEL HOMBRE Y DE LA SOCIEDAD. ÉSTO IMPLICA CONOCER LOS MEDIOS SOCIALES RESPECTIVOS A TRAVÉS DEL ESTUDIO, LA INVESTIGACIÓN Y EL TRABAJO, PUES ES TOTALMENTE DIFERENTE EL CONTEXTO DE UNA COOPERATIVA, UN BANCO, UN EJIDO, A UN ORGANISMO ESTATAL, LAS RELACIONES DE AUTORIDAD VARIARÍAN DE UNA A OTRA EL ENFOQUE DE SUS OBJETIVOS, EL GRADO DE PARTICIPACIÓN, ETC., TODO ÉSTO HACE NECESARIO UN NUEVO ADMINISTRADOR DISPUESTO A RADICAR DONDE HAGA FALTA, CONOCEDOR Y CRÍTICO DE SU REALIDAD, ESTUDIOSO, INVESTIGADOR Y DE SÓLIDA FORMACIÓN TÉCNICA.

POR ÚLTIMO PODEMOS DECIR QUE UN INSTRUMENTO QUE NOS PERMITE LLEGAR A UNA ADMINISTRACIÓN MÁS DEMOCRÁTICA Y SOCIAL, ES LA AUTOGESTIÓN. EN LA AUTOGESTIÓN ADMINISTRATIVA TODOS LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN -

LA ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SOBRE TODO EN LA FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS ULTIMOS Y TRASCENDENTALES DE LA MISMA, - COMO SERÍA EL CASO DE LAS COOPERATIVAS, EJIDOS COLECTIVOS, ETC.

LA AUTOGESTIÓN ADMINISTRATIVA BRINDA AL HOMBRE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR, DE ORGANIZARSE LIBREMENTE, DE PODER DECIDIR, - LO QUE SE VA A HACER, COMO LO VA A HACER Y CUANDO LO VA A HACER. ÉSTA PARTICIPACIÓN SIGNIFICA EN SÍ, LA POSIBILIDAD DEL HOMBRE DE EXISTIR SOCIALMENTE, A TRAVÉS DE LOS GRUPOS Y ORGANIZACIONES DONDE PASA LA MAYOR PARTE DE SU VIDA.

LA ADMINISTRACIÓN AUTOGESTIONARÍA SE CONVIERTE ASÍ EN EL INSTRUMENTO PRINCIPAL DEL HOMBRE PARA HUMANIZAR SU VIDA SOCIAL, - EN EL INSTRUMENTO PARA COMBATIR LA ENAJENACIÓN Y FRUSTRACIÓN DEL MUNDO MODERNO, EN UN ÚLTIMO TÉRMINO EN UNO DE LOS ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES PARA LOGRAR LA INDEPENDENCIA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MEJOR.

20.- PROCESO ADMINISTRATIVO .

PARA ESTUDIAR MÁS FÁCILMENTE Y APLICAR MEJOR EL CONOCIMIENTO ADMINISTRATIVO, ES CONVENIENTE, ANALIZAR LOS MOMENTOS O ETAPAS DE QUE ESTÁ COMPUESTO.

AGUSTÍN REYES PONCE ² ESTABLECE QUE EL CICLO ADMINISTRATIVO - SE COMPONE DE SEIS FASES, QUE RESPONDEN A LOS NOMBRES Y CUESTIO

2). REYES PONCE, AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TEORÍA Y PRÁCTICA, Ed. LIMUSA, MÉXICO 1979 PÁGS. 59 - 64.

NES SIGUIENTES:

PREVISIÓN.	¿QUE PUEDE HACERSE?
PLANEACIÓN.	¿QUE SE VA A HACER?
ORGANIZACIÓN.	¿CÓMO SE VA A HACER?
INTEGRACIÓN.	¿CÓMO Y QUIÉNES LO VAN A HACER?
DIRECCIÓN.	¿SE ESTÁ HACIENDO?
CONTROL.	¿COMO SE HIZO?

EN LA VIDA DE TODO ORGANISMO SOCIAL, SE DISTINGUEN DOS ASPECTOS: EN EL PRIMERO SE OBSERVA LA CREACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL ORGANISMO. EN EL SEGUNDO, EL ORGANISMO DESARROLLA SU CAPACIDAD, SE MANEJA, TIENE VIDA.

A LA PRIMERA FASE QUE SE REFIERE A LA ESTRUCTURACIÓN DEL ORGANISMO SE LE LLAMA MECÁNICA; COMPRENDE LA PREVISIÓN, PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN, O SEA COMO DEBEN SER LAS RELACIONES DE UN ORGANISMO SOCIAL.

LA SEGUNDA FASE ES LA DINÁMICA, INCLUYE A LA INTEGRACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL Y TRATA DE CÓMO SON DE HECHO ESAS RELACIONES.

ELEMENTOS DE LA MECANICA ADMINISTRATIVA.

PREVISION.- CONSISTE EN PREVEER, VER ANTICIPADAMENTE LOS ACONTECIMIENTOS Y SITUACIONES FUTURAS POR LAS QUE PASARÁ UNA ORGA-

NIZACIÓN, CON EL FIN DE HACER PLANES QUE NOS PERMITAN APROVECHAR Y HACERLE FRENTE A ESTOS ACONTECIMIENTOS. ÉSTA ANTICIPACIÓN NOS AYUDARÁ A DETERMINAR CUAL ES EL CURSO DE ACCIÓN QUE NOS PERMITIRÁ ALCANZAR NUESTROS OBJETIVOS APOYÁNDOSE, EN LA INVESTIGACIÓN DE LAS CONDICIONES FUTURAS DE UNA ORGANIZACIÓN.

LA PREVISIÓN COMPRENDE TRES ETAPAS:

1. OBJETIVOS: A ESTA ETAPA CORRESPONDE FIJAR LOS PROPOSITOS O FINES QUE SE PERSIGUEN.

2. INVESTIGACIONES: SE REFIERE A INVESTIGAR LOS FACTORES O MEDIOS POSITIVOS Y NEGATIVOS, QUE NOS AYUDARÁN U OBSACULIZARÁN EN LA BUSQUEDA DE NUESTROS OBJETIVOS.

3. CURSOS ALTERNATIVOS: TRATA DE DETERMINAR CUANTAS POSIBILIDADES DE ACCIÓN DISTINTAS EXISTEN, PARA SELECCIONAR LA QUE MÁS SE ADAPTE A NUESTRO OBJETIVO.

PLANEACION. CONSISTE EN FIJAR EL CURSO CONCRETO DE ACCIÓN QUE HA DE SEGUIRSE PARA LOGRAR EL OBJETIVO DESEADO, ESTABLE

CIENDO LOS PRINCIPIOS QUE HABRAN DE ORIENTARLO (POLITICAS) LA SECUENCIA DE OPERACIONES Y PROCEDIMIENTOS Y LA DETERMINACIÓN DE TIEMPOS Y NÚMEROS NECESARIOS PARA SU REALIZACIÓN (PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS) COMPRENDE LAS SIGUIENTES ETAPAS:

- 1.- POLITICAS.- PRINCIPIOS PARA ORIENTAR LA ACCIÓN.
- 2.- PROCEDIMIENTOS.- SECUENCIA DE OPERACIONES O MÉTODOS.
- 3.- PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS.- FIJACIÓN DE TIEMPOS REQUERIDOS Y COSTOS PROBABLES.

ORGANIZACION.- ES LA ESTRUCTURACIÓN TÉCNICA DE LAS RELACIONES QUE DEBEN EXISTIR ENTRE LAS FUNCIONES, NIVELES Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE UN ORGANISMO SOCIAL.

- 1.- JERARQUÍAS.- FIJAR LA AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD CORRESPONDIENTES A CADA NIVEL.
- 2.- FUNCIONES.- LA DETERMINACIÓN DE COMO DEBEN DIVIDIRSE LAS GRANDES ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS, NECESARIAS PARA LOGRAR EL FIN GENERAL.
- 3.- OBLIGACIONES.- DETERMINAR LOS DEBERES QUE TIENE EN CONCRETO CADA UNIDAD DE TRABAJO SUSCEPTIBLE DE SER DESEMPEÑADA POR UNA PERSONA.

ELEMENTOS DE LA DINAMICA ADMINISTRATIVA.

INTEGRACION.- CONSISTE EN LOS PROCEDIMIENTOS PARA DOTAR A LA ORGANIZACIÓN DE TODOS AQUELLOS MEDIOS QUE LA MECÁNICA ADMINISTRATIVA SEÑALA COMO NECESARIOS PARA SU MÁS EFICAZ FUNCIONAMIENTO, ESCOGIÉNDOLOS, INTRODUCIÉNDOLOS, ARTICULÁNDOLOS Y BUSCANDO SU MEJOR DESARROLLO.

DE ACUERDO CON LA DEFINICIÓN, LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS ABARCA:

- 1.- **SELECCIÓN.**- TÉCNICAS PARA ENCONTRAR Y ESCOGER LOS ELEMENTOS NECESARIOS.
- 2.- **INTRODUCCIÓN.**- LA MEJOR MANERA PARA LOGRAR QUE LOS NUEVOS ELEMENTOS SE ARTICULEN LO MEJOR Y MÁS RAPIDAMENTE QUE SEA POSIBLE A LA ORGANIZACIÓN.
- 3.- **DESARROLLO.**- TODO ELEMENTO EN UN ORGANISMO SOCIAL BUSCA Y NECESITA PROGRESAR Y MEJORAR. ÉSTO ES LO QUE ESTUDIA ESTA ETAPA.

DIRECCION.- ES IMPULSAR, COORDINAR Y VIGILAR LAS ACCIONES DE CADA MIEMBRO Y GRUPO DE UNA ORGANIZACIÓN, COMPRENDE, POR LO TANTO, LAS SIGUIENTES ETAPAS:

- 1.- **MANDO O AUTORIDAD:** ES EL PRINCIPIO DEL QUE DERIVA TODA LA ADMINISTRACIÓN, SE ESTUDIA COMO DELEGARLA Y EJERCERLA.

2. COMUNICACIÓN: ES COMO EL SISTEMA NERVIOSO DE LA ORGANIZACIÓN; LLEVA AL CENTRO DIRECTOR TODOS LOS ELEMENTOS - QUE DEBEN CONOCERSE Y DE ÉSTE, HACIA CADA ÓRGANO Y CÉLULA, LAS ORDENES DE ACCIÓN NECESARIAS, DEBIDAMENTE COORDINADAS.
3. SUPERVISIÓN: LA FUNCIÓN ÚLTIMA DE LA ADMINISTRACIÓN, ES VER SI LAS COSAS SE ESTÁN HACIENDO TAL Y COMO SE HABÍAN PLANEADO Y MANDADO.

CONTROL. CONSISTE EN EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS QUE NOS PERMITAN MEDIR LOS RESULTADOS ACTUALES Y PASADOS, EN RELACIÓN CON LOS ESPERADOS, CON EL FIN DE SABER SI SE HA OBTENIDO LO - QUE SE ESPERABA, CORREGIR, MEJORAR Y FORMULAR NUEVOS PLANES.

COMPRENDE TRES ETAPAS:

1. ESTABLECIMIENTO DE NORMAS. BASE DE TODO CONTROL, PORQUE SIN ELLAS ES IMPOSIBLE HACER LA COMPARACIÓN.
2. OPERACIÓN DE LOS CONTROLES. LLEVAR A CABO EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS.
3. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: ANALIZAR LOS LOGROS OBTENIDOS CON EL FIN DE DETERMINAR HASTA QUE GRADO SE CUMPLIÓ EL OBJETIVO Y POR QUÉ.

3.- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

COMO SE PUEDE APRECIAR EN EL INCISO ANTERIOR, LA CAPACITACION SE ENCUENTRA CIRCUNSCRITA EN LA ETAPA DE LA INTEGRACION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y MAS CONCRETAMENTE EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. CON EL FIN DE UBICAR CON PRECISION LA CAPACITACION DENTRO DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEFINIREMOS EL OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y EXPLICAREMOS SUS FUNCIONES.

SEGUN ADALBERTO RIOS SZALAY, EL OBJETIVO DE LA FUNCION DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS ES "DESARROLLAR Y ADMINISTRAR POLITICAS, PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA PROVEER:

- A) UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA EFICIENTE.
- B) EMPLEADOS CAPACES.
- C) TRATO EQUITATIVO.
- D) OPORTUNIDADES DE PROGRESO.
- E) SATISFACCION EN EL TRABAJO.
- F) Y UNA ADECUADA SEGURIDAD EN EL MISMO.

ASESORANDO SOBRE TODO LO ANTERIOR A LA LINEA Y A LA DIRECCION, SON EL OBJETIVO QUE REDUNDARA EN BENEFICIO DE LA ORGANIZACION, LOS TRABAJADORES Y LA COLECTIVIDAD".³

3. FERNANDO ARIAS GALICIA (COORDINADOR), ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, ED. TRILLAS, MEXICO 1978, PAG. 160.

EN LA DEFINICIÓN SE PUEDE ADVERTIR QUE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ESTÁ ENCAMINADA FUNDAMENTALMENTE A:- CONSEGUIR, MANTENER Y DESARROLLAR EL ELEMENTO HUMANO DE UNA ORGANIZACIÓN, NECESARIO PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS. ÉSTO SE LOGRA POR MEDIO DE LAS SIGUIENTES FUNCIONES.

- A) RECLUTAMIENTO.
- B) SELECCIÓN.
- C) INTRODUCCIÓN.
- D) DESARROLLO.
- E) ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS.
- F) CALIFICACIÓN DE MÉRITOS.

RECLUTAMIENTO.- ES LA BUSQUEDA Y RECOLECCIÓN DE CANDIDATOS PARA CUBRIR DETERMINADOS PUESTOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

SELECCION.- CONSISTE EN ANALIZAR LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE LOS SOLICITANTES, CON EL FIN DE DECIDIR, QUIEN ES EL MÁS APTO PARA CUBRIR EL PUESTO.

INTRODUCCION.- CONSISTE EN PROPORCIONARLE AL TRABAJADOR TO DA LA INFORMACIÓN NECESARIA, PARA LOGRAR SU INCORPORACIÓN A LOS GRUPOS DE TRABAJO, A FIN DE LOGRAR UNA IDENTIFICACIÓN ENTRE EL NUEVO MIEMBRO Y LA ORGANIZACIÓN.

DESARROLLO.- SE REFIERE A CREAR LAS CONDICIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES A FIN DE QUE LOGREN SU REALIZACIÓN PERSONAL.

ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS. BUSCA LOGRAR QUE TODOS LOS TRABAJADORES SEAN JUSTA Y EQUITATIVAMENTE COMPENSADOS, DE ACUERDO AL ESFUERZO, EFICIENCIA, RESPONSABILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO DE CADA PUESTO.

CALIFICACION DE MERITOS. ES EVALUAR LA ACTUACIÓN DE CADA TRABAJADOR ANTE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE SU PUESTO.

COMO SE VIÓ LA CAPACITACIÓN SE UBICA DENTRO DE LA FUNCIÓN DE DESARROLLO, ÉSTA BUSCA DESENVOLVER LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE CADA PERSONA PARA OBTENER SU INTEGRACIÓN A LA ORGANIZACIÓN Y LA AUTOMOTIVACIÓN NECESARIA PARA SU REALIZACIÓN - COMO SER HUMANO. EL DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES SE DEBE DAR EN FORMA PERMANENTE POR MEDIO DEL ADIESTRAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN, EN TODA LA ORGANIZACIÓN, PERO ES INDISPENSABLE - INICIAR CON LA CAPACITACIÓN DE LOS NIVELES DIRECTIVOS, PORQUE SON ELLOS LOS QUE EN UN MOMENTO DADO PUEDEN PROMOVER LOS CAMBIOS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO NOS REFERIREMOS CON MAYOR PROFUNDIDAD A ESTOS CONCEPTOS.

4.- DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPACITACION.

EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL ENTENDIDO COMO UN CAMBIO PLANIFICADO EN LA ORGANIZACIÓN COBRA GRAN IMPORTANCIA EN ESTOS MOMENTOS, DEBIDO A QUE LA ADMINISTRACIÓN TRADICIONAL - -

FACILMENTE DEGENERA EN PATOLOGÍA BUROCRÁTICA, FRENANDO NO SÓLO EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN, SINO TAMBIÉN EL DESARROLLO PERSONAL, SOCIAL Y POLÍTICO DE SUS INTEGRANTES. DE ESTE MODO EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL SURGE COMO UNA TÉCNICA PARA MODIFICAR LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES, DICHA MODIFICACIÓN SE LOGRARÁ SÓLO POR MEDIO DE UN PLAN SISTEMÁTICO DE CAPACITACIÓN QUE ABARQUE TODA LA ORGANIZACIÓN, INICIANDO CON SUS DIRECTIVOS QUE SERÁN LOS ENCARGADOS DE LLEVARLO A EFECTO. ESTE PLAN BUSCARÁ DESARROLLAR LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN PARA QUE PUEDAN HACERLE FRENTE EN FORMA EFICIENTE A LOS PROBLEMAS, PRODUCTO DE LOS CAMBIOS INTERNOS Y EXTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN.

TOMANDO LAS IDEAS DE WARREN G. BENNIS EXPUESTAS EN SU LIBRO: - DESARROLLO ORGANIZACIONAL; ⁴ SU NATURALEZA, SUS ORIGENES Y - PERSPECTIVAS, SE PUEDE DEFINIR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO "UNA ESTRATEGÍA EDUCACIONAL QUE PRETENDE CAMBIAR, LAS CREENCIAS, ACTITUDES, VALORES Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES DE TAL MANERA QUE PUEDAN ADAPTARSE MEJOR Y APROVECHAR LOS CAMBIOS."

ANALIZANDO LA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS QUE:

- A) ES UNA ESTRATEGIA; PORQUE ESTÁ DESTINADA A APLICARSE EN TODA LA ORGANIZACIÓN EN UN PLAZO DE 3 A 5 AÑOS.
- B) ES EDUCATIVA; PORQUE BUSCA MODIFICAR LA CONDUCTA GRUPAL Y ORGANIZACIONAL COMO UN MEDIO PARA LOGRAR LA -

4. BENNIS WARREN G. DESARROLLO ORGANIZACIONAL, SU NATURALEZA, SUS ORIGENES Y PERSPECTIVAS. FONDO EDUCATIVO INTERAMERICANO, S. A., MÉXICO 1973, PÁGS. 11 - 19.

EFFECTIVIDAD Y SALUD DE LAS ORGANIZACIONES.

- c) ÉSTA ESTRATEGIA EDUCATIVA PRETENDE CAMBIAR LA CULTURA Y ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES, ESTO ES CAMBIAR; LOS SISTEMAS DENTRO DE LOS CUALES TRABAJA Y VIVE LA GENTE Y SU SISTEMA DE CREENCIAS Y VALORES.

PARA QUE EN REALIDAD SE DE UN CAMBIO INTEGRAL Y VERDADERO EN LA ORGANIZACIÓN, SE DEBE LUCHAR PARA QUE EL AMBIENTE DE LAS ORGANIZACIONES SEA CADA VEZ MÁS ABIERTO Y PERMITA UNA MAYOR AUTOMOTIVACIÓN, CREATIVIDAD Y COMUNICACIÓN EFECTIVA. ESTO - SOLO SE LOGRARÁ TOMANDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES VALORES DEL D.O.

- LAS PERSONAS DEBEN CONSIDERARSE COMO SERES HUMANOS Y SE DEBE DE DAR ESPECIAL ATENCIÓN A SU CRECIMIENTO, DESARROLLO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO, SE LE DEBE DE DAR LA OPORTUNIDAD DE QUE TRABAJEN COMO INDIVIDUOS MÁS QUE COMO FUENTES DE PRODUCCIÓN.
- A LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN SE LES DEBE DE DAR LA OPORTUNIDAD DE QUE TENGAN INFLUENCIA EN LA MANERA EN QUE SE RELACIONAN CON EL TRABAJO, LA ORGANIZACIÓN Y EL AMBIENTE. SI LA GENTE AYUDA A TOMAR DECISIONES SE SIENTE MÁS INVOLUCRADA Y HAY MÁS POSIBILIDADES DE ÉXITO.
- CADA PERSONA DEBE SER CONSIDERADA COMO UN COMPLEJO DE NECESIDADES QUE DEBEMOS PROCURAR SATISFACER PARA LO QUE ES IN

DISPENSABLE RELACIONAR LA PRODUCTIVIDAD CON LA SATISFACCIÓN HUMANA.

- SE DEBE DE LOGRAR CREAR UN AMBIENTE EN EL CUAL SEA POSIBLE QUE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN ENCUENTREN UN TRABAJO ATRACTIVO QUE LOS RETE, SE DEBEN DE CREAR MEDIOS QUE PERMITAN LA SATISFACCIÓN PERSONAL Y GRUPAL A TRAVÉS DE LA AUTOMOTIVACIÓN.

COMO ACABAMOS DE VER EL D.O. PARTE DE UNA FILOSOFÍA SOCIAL, UN CONJUNTO DE VALORES REFERENTES AL MUNDO EN GENERAL Y A LAS ORGANIZACIONES HUMANAS EN PARTICULAR, LA REALIZACIÓN DE ESTOS VALORES IMPLICA MUCHOS ESFUERZOS PERO LLEVARÁ FINALMENTE A UN SISTEMA NO SÓLO MÁS HUMANO Y DEMOCRÁTICO, SINO TAMBIÉN MÁS EFICIENTE.

EN ESTOS MOMENTOS LA CAPACITACIÓN SISTEMÁTICA EN TODA LA ORGANIZACIÓN QUE IMPLICA EL D.O., NO SE PUEDE LLEVAR A CABO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PUES GRAN PARTE DE ESTAS TIENEN UNA ADMINISTRACIÓN EMPÍRICA. PERO SI ES IMPORTANTE QUE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS INCLUYA EL CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y VALORES DEL D.O., CON EL FIN DE QUE LOS APROVECHEN Y LOGREN CONVERTIR A LAS COOPERATIVAS EN ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS, DEMOCRÁTICAS Y EFICIENTES.

CAPITULO II

LA CAPACITACION

- 1.- IMPORTANCIA.
- 2.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL.
- 3.- CONCEPTOS TEÓRICOS.
- 4.- PROCESO DE CAPACITACIÓN.
- 5.- ASPECTO LEGAL.

1.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

EL HOMBRE ES Y CONTINUARÁ SIENDO EL ELEMENTO MÁS VALIOSO DE LAS ORGANIZACIONES, PUESTO QUE LAS FACULTADES QUE HA DESARROLLADO Y TIENE POR DESARROLLAR SON EL MAYOR RECURSO DE QUE DISPONEN ÉSTAS.

PARA APROVECHAR ESTE VALIOSO RECURSO, TODO ORGANISMO SOCIAL DEBE BUSCAR POR MEDIO DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN QUE SUS INTEGRANTES:

- A) ACTUALICEN SUS CONOCIMIENTOS.
- B) MEJOREN SUS HABILIDADES.
- C) CONSOLIDEN SU PERSONALIDAD.

A) ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS.- COMO YA SE HA MENCIONADO, EL MOMENTO QUE HOY VIVIMOS ES DE CONSTANTES CAMBIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS, ÉSTO OBLIGA A LAS EMPRESAS A ADECUAR A SU PERSONAL A LAS EXIGENCIAS DE ESTOS CAMBIOS, BRINDÁNDOLE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS. PERO DEBE TOMARSE EN CUENTA QUE NO SIRVE DE NADA INSTRUIR SI NO SE PREOCUPA AL MISMO TIEMPO DE HACER QUE DICHA INSTRUCCIÓN SE MANTENGA UTILIZABLE. LAS EMPRESAS DEBEN ADMITIR, QUE UNA DE LAS FUNCIONES ESENCIALES ES LA DE ORGANIZAR Y PROMOVER UNA ENSEÑANZA PERMANENTE, QUE PERMITA A SUS INTEGRANTES ACTUALIZAR SUS CONOCIMIENTOS, MEJORAR SUS HABILIDADES Y LOGRAR SU PERFECCIONAMIENTO EN FORMA CONSTANTE. ESTA EDUCACIÓN

PERMANENTE DEBE CONCEBIRSE COMO UN PRINCIPIO ALREDEDOR DEL CUAL SE ORGANIZARÁN Y DESARROLLARÁN LAS DEMÁS ACTIVIDADES EDUCATIVAS. POR ESTAS RAZONES SE PUEDE DECIR QUE TODA EMPRESA DEBE TENER PLANES BIEN DEFINIDOS DE EDUCACIÓN PERMANENTE, ADAPTADA A LA VARIABILIDAD DE SUS PROBLEMAS Y DANDO PRIORIDAD AL PERFECCIONAMIENTO DE LOS QUE TIENEN LA RESPONSABILIDAD DEL MANDO.

B) MEJORAR SUS HABILIDADES. - LAS HABILIDADES DE LAS PERSONAS NO SON PARTE DE LAS ORGANIZACIONES, SINO PATRIMONIO DE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES, NO POR EL HECHO DE QUE EXISTA UN CONTRATO SE VA A CONTAR CON EL MEJOR ESFUERZO DE ELLOS, OTRA CARACTERISTICA DE LAS HABILIDADES ES QUE SON INTANGIBLES, SOLO SE MANIFIESTAN A TRAVÉS DEL COMPORTAMIENTO. ESTAS CARACTERISTICAS PROVOCAN QUE SEAN UNO DE LOS RECURSOS MENOS APROVECHADOS. POR LO QUE ES INDISPENSABLE QUE POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN SE DEBE DE AYUDAR A MEJORAR LAS HABILIDADES DEL INDIVIDUO, CREANDO UN AMBIENTE QUE LOGRE QUE LOS TRABAJADORES PONGAN A DISPOSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN LOS RECURSOS QUE POSEEN.

D) CONSOLIDACIÓN DE SU PERSONALIDAD.- LA EDUCACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DEBE SER INTEGRAL, PUES LA EXAGERADA ESPECIALIZACIÓN DA COMO RESULTADO UN BLOQUEO EN LAS POSIBILIDADES DEL PERSONAL, UN DECRECIMIENTO EN SU CREATIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD DEBIDO A QUE LIMITA LA CAPACIDAD DEL SER HUMANO, POR ÉSTO LA CAPACITACIÓN ADEMÁS DE ESTAR ENFOCADA A LA PREPARACIÓN PARA DESEMPEÑAR BIEN EL PUESTO, DEBE TAMBIÉN -

PROPORCIONAR EN LA MEDIDA Y POSIBILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN UNA VISIÓN MÁS AMPLIA DEL MUNDO QUE LE PERMITA DESENVOLVERSE EN SU MEDIO SOCIAL, DESPERTANDO Y FORTALECIENDO EL SENTIDO DE LA LIBERTAD, ASÍ COMO EL DE SUS OBLIGACIONES, DERECHOS Y RESPONSABILIDADES.

SE PUEDE CONCLUIR ESTE INCISO AFIRMANDO QUE LAS EMPRESAS DEBEN DE DAR A SUS EMPLEADOS RAZONES PARA APRENDER, PERO IGUALMENTE DEBE DE DARLE LOS MEDIOS, TODO TIPO DE ORGANIZACIÓN REQUIERE DE UN AMBIENTE QUE INSPIRE Y DESARROLLE:

- SEGURIDAD.
- CREATIVIDAD.
- INICIATIVA.
- COMUNICACIÓN.
- CONFIANZA.

PREOCUPÁNDOSE POR DESARROLLAR Y PERFECCIONAR AL INDIVIDUO.

2. ANTECEDENTES Y SITUACION ACTUAL.

SOBRE LOS ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EL LIC. ALFONSO SILICEO EN SU LIBRO CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL ⁵ NOS DICE LO SIGUIENTE:

5. SILICEO, ALFONSO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, LIMUSA, MÉXICO 1975,

"EL FENÓMENO DE LA EDUCACIÓN ES TAN ANTIGUO COMO EL HOMBRE MISMO, EL PROCESO DE APRENDIZAJE, EJE DE TODA ACCIÓN EDUCATIVA Y ENTRENAMIENTO, ERA CLARO EN LOS PRIMEROS INTENTOS - POR ENSEÑAR E INTERCAMBIAR HABILIDADES EN LOS PUEBLOS PRIMITIVOS.

LOS APRENDICES, QUE SE CONOCEN DESDE 2,000 AÑOS A.C. Y LA ESTRUCTURA DE LOS GREMIOS Y ASOCIACIONES, CONSTITUYEN UN ANTECEDENTE REMOTO DE LA ACTUAL EDUCACIÓN. CON EL SURGIMIENTO DE LO QUE PUDIERA LLAMARSE LA ERA INDUSTRIAL - PRIMERA MITAD DEL SIGLO XVIII - APARECEN INNUMERABLES ESCUELAS INDUSTRIALES CUYAS METAS SON LOGRAR EL MAYOR CONOCIMIENTO DE LOS MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO, EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE".

EN EL SIGLO XX, SOBRE TODO POR LAS DOS GUERRAS MUNDIALES QUE SE EFECTUARON, AUMENTO CONSIDERABLEMENTE EL INTERÉS - HACIA LA CAPACITACIÓN. APARECE EN U.S.A. UN MÉTODO DE ENSEÑANZA APLICADO DIRECTAMENTE AL ENTRENAMIENTO MILITAR CONOCIDO COMO "MÉTODO DE LOS CUATRO PASOS", QUE SON: MOSTRAR, DECIR, HACER Y COMPROBAR.

EN LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, APARECEN LOS PROGRAMAS QUE ESTABAN ORIENTADOS A CAPACITAR A SUPERVISORES DE PRIMERA Y SEGUNDA LÍNEA, NECESARIOS PARA LA EXPANSIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA GUERRA.

EN 1940 COBRA GRAN IMPORTANCIA LA FUNCIÓN DE ENTRENAMIENTO DENTRO DE LAS EMPRESAS Y APARECE LA FIGURA DEL DIREC-

TOR DE ADIESTRAMIENTO, QUE ERA EL INSTRUCTOR QUE DENTRO DE - LAS COMPAÑIAS IBA A IMPLANTAR LOS CURSOS, PROGRAMARLOS Y SUPERVISARLOS,

EN MÉXICO, LOS ANTECEDENTES SON UN POCO DIFERENTES, EXISTEN REFERENCIAS HISTÓRICAS QUE DATAN DE LA ÉPOCA PREHISPANICA - EN DONDE YA SE REGISTRABAN ACTIVIDADES EN ESTA MATERIA, EN AQUELLA ÉPOCA LOS AZTECAS MANDABAN A SUS HIJOS AL TEPOCHCALLI, ESCUELA PARA LOS PLEBEYOS EN DONDE APRENDÍAN EL CULTO_ A LOS DIOSES Y ERAN ENTRENADOS PARA LA GUERRA,

EN LA ÉPOCA DE LA COLONIA EL MÉTODO DE INSTRUCCIÓN CONSISTIA EN QUE UNA PERSONA EXPERIMENTADA QUE ERA EL MAESTRO INSTRUÍA A APRENDICES CON EL OBJETO DE IMPARTIR CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR HABILIDADES.

DESDE ENTONCES, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, HAN EVOLUCIONADO AL IR SURTIENDO NUEVAS TÉCNICAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS QUE HAN ENCONTRADO SU APLICACIÓN EN ELLOS.

EL CREDIMIENTO DE LA INDUSTRIA EN NUESTRO PAÍS A FINES DEL SIGLO PASADO E INICIOS DEL PRESENTE, PROVOCÓ QUE LA ACTIVIDAD - DE CAPACITAR Y ADIESTRAR LA MANO DE OBRA, SE FORMALIZARÁ, PUES COMENZABA A EXISTIR FUERTE DEMANDA DE OBREROS CALIFICADOS PARA SATISFACER LOS REQUERIMIENTOS QUE ORIGINABAN LA TECNOLOGÍA Y LA EXPANSIÓN DE LAS EMPRESAS.

EN LA DÉCADA DE LOS 70 LA EDUCACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES COBRA GRAN IMPORTANCIA AL DETECTARSE GRANDES DEFICIENCIAS EN EL APARATO PRODUCTIVO NACIONAL, DEBIDO AL ACELERADO -- AVANCE TECNOLÓGICO Y A LA GRAN CANTIDAD DE MANO DE OBRA - NO CALIFICADA, ANTE ÉSTO EL RÉGIMEN DEL PRESIDENTE JOSÉ - LÓPEZ PORTILLO, ELEVÓ A CARGO CONSTITUCIONAL EL DERECHO - OBRERO A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO EL 9 DE ENERO DE 1978.

EN LA ACTUALIDAD LA CAPACITACIÓN, ES UN FACTOR MUY IMPORTANTE, PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD QUE NUESTRO PAÍS REQUIERE. EXISTE UNA GRAN DEMANDA DE PERSONAL CALIFICADO, - QUE LAS UNIVERSIDADES Y LAS DIVERSAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NO HAN LOGRADO SATISFACER, POR LO QUE ES NECESARIO QUE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS SE ESTABLEZCAN, - PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, QUE BRINDEN LA ENSEÑANZA NECESARIA PARA QUE SE REALICE EL TRABAJO CON MAYOR EFICACIA, TENIENDO EN CUENTA QUE EL MEJOR LUGAR PARA IMPARTIR LA CAPACITACIÓN ES EL CENTRO DE TRABAJO.

EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES QUE VIVE NUESTRO PAÍS, Y LA CRISIS MUNDIAL POR LA QUE ATRAVIESA EL MUNDO ENTERO, HACE NECESARIO IMPULSAR LA CAPACITACIÓN SOBRE TODO EN LOS ORGANISMOS AUTOGESTIONARIOS, COMO SON LAS COOPERATIVAS Y EJIDOS, PUES SON ÉSTAS LAS QUE TIENEN LA POSIBILIDAD DE AYUDAR A - RECUPERAR NUESTRO APARATO PRODUCTIVO, POR SU CAPACIDAD PARA GENERAR EMPLEOS Y LOGRAR UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO, NECESARIOS PARA EL BIENESTAR SOCIAL, POLÍTICO Y ECONÓMICO DE NUESTRA NACIÓN.

3. CONCEPTOS TEÓRICOS.

UNA DEFINICIÓN SENCILLA Y CLARA QUE NOS PERMITE COMPRENDER LA CAPACITACIÓN, ES LA QUE NOS PROPORCIONA ALFONSO SILICEO EN SU LIBRO CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, "LA CAPACITACIÓN CONSISTE EN UNA ACTIVIDAD PLANEADA Y BASADA EN LAS NECESIDADES REALES DE UNA EMPRESA Y ORIENTADA HACIA UN CAMBIO EN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES DEL COLABORADOR",⁶ ANALIZANDO LA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS QUE:

- A) LA CAPACITACIÓN ES UNA ACTIVIDAD PLANEADA, PORQUE DEBE BASARSE EN UN PLAN DE CAPACITACIÓN QUE INCLUYA LOS OBJETIVOS, - POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.
- B) ESTA BASADA EN LAS NECESIDADES REALES DE UNA EMPRESA, PORQUE PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN PREVIA DE LAS NECESIDADES PRESENTES A SATISFACER Y DE LAS NECESIDADES FUTURAS QUE EXISTIRÁN A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.
- C) ESTA ORIENTADA HACIA UN CAMBIO EN LAS ACTIVIDADES, HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS DEL COLABORADOR. LA CAPACITACIÓN DEBE TENER POR OBJETO ASEGURAR LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DEL HOMBRE, EN TODAS LAS FASES DE SU VIDA, DEBE PERMITIRLE ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS Y EL CONJUNTO DE APTITUDES INTELEC-

6. SILICEO, ALFONSO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, - Ed. LIMUSA, MÉXICO 1973, PÁG. 20.

TUALES O MANUALES QUE CONTRIBUYAN TANTO A SU CRECIMIENTO PERSONAL COMO A SU PROGRESO CULTURAL, ECONÓMICO Y SOCIAL.

TODO LO ANTERIOR SE PUEDE SINTETIZAR AFIRMANDO QUE LA CAPACITACIÓN ES LA FUNCIÓN EDUCATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN, POR LA CUAL SE SATISFACEN NECESIDADES PRESENTES Y SE PREVEEN NECESIDADES FUTURAS RESPECTO A LA PREPARACIÓN Y HABILIDAD DE LOS COLABORADORES.

CUANDO SE HABLA DE LA FUNCIÓN EDUCATIVA DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES SE HABLA DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO COMO PARTES DE ESTA FUNCIÓN. PARA ENTENDER ESTOS CONCEPTOS CITARÉ LAS DEFINICIONES QUE DA DE ESTOS TERMINOS EL LIC. GUZMAN VALDIVIA EN SU LIBRO PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN ⁷.

ADIESTRAMIENTO. CONSISTE EN PROPORCIONAR DESTREZA A UNA HABILIDAD ADQUIRIDA, POR REGLA GENERAL EN EL TRABAJO PREPONDERANTEMENTE FÍSICO, DESDE ESTE PUNTO DE VISTA EL ADIESTRAMIENTO SE IMPARTE A LOS EMPLEADOS DE MENOR CATEGORIA Y A LOS OBREROS EN LA UTILIZACIÓN Y MANEJO DE MAQUINAS Y EQUIPO.

CAPACITACIÓN. INCLUYE EL ADIESTRAMIENTO, PERO SU OBJETIVO PRINCIPAL ES PROPORCIONAR CONOCIMIENTOS, PRINCIPALMENTE DE CARÁCTER TÉCNICO, CIENTÍFICO Y ADMINISTRATIVO. EN VIRTUD DE ÉSTO LA CAPACITACIÓN SE IMPARTE A EMPLEADOS, EJECUTIVOS Y

7. GUZMAN VALDIVIA ISAAC, PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN, LIMUSA-WILEY, MÉXICO 1966, PÁG. 69.

FUNCIONARIOS EN GENERAL, CUYO TRABAJO TIENE UN ASPECTO INTELECTUAL BASTANTE IMPORTANTE.

DESARROLLO.- SIGNIFICA EL PROGRESO INTEGRAL DEL HOMBRE, COMPRENDE INTEGRAMENTE AL HOMBRE, EN TODA LA FORMACIÓN DE SU PERSONALIDAD (CARÁCTER, HÁBITOS, EDUCACIÓN DE LA VOLUNTA, CULTIVO DE LA INTELIGENCIA, SENSIBILIDAD HACIA LOS PROBLEMAS HUMANOS, CAPACIDAD PARA DIRIGIR, ESTE PROCESO DE FORMACIÓN PUEDE ENTENDERSE COMO LA MADURACIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO.

PARA FINES DE ESTA TESIS AL HABLAR DE CAPACITACIÓN, ME ESTARÉ REFIRIENDO A LA FUNCIÓN EDUCATIVA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN QUE COMPRENDE EL ADIESTRAMIENTO, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO.

OTRA DEFINICIÓN DE LOS ASPECTOS QUE COMPRENDE LA FUNCIÓN EDUCATIVA DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, NOS LA DA EL MISMO ISAAC GUZMAN VALDIVIA EN EL PREFACIO AL LIBRO CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL DE ALFONSO SILICEO.⁸

GUZMAN VALDIVIA, NOS DICE QUE LA CAPACITACIÓN COMPRENDE TRES ASPECTOS:

- A) CAPACITACIÓN PARA HACER.
- B) CAPACITACIÓN PARA LLEGAR A SER.
- C) CAPACITACIÓN PARA HACER Y LLEGAR A SER SIMULTANEAMENTE.

8. SILICEO, ALFONSO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, LIMUSA, MÉXICO, 1973, PÁGS. 5 Y 6.

ESTAS CONSISTEN EN LO SIGUIENTE:

A) CAPACITACIÓN PARA HACER.- ES LA MÁS COMÚN, LA QUE GENERALMENTE SE PRÁCTICA Y QUE DESCANSA CASI SIEMPRE EN EL - - ADIESTRAMIENTO. SE REFIERE AL DESARROLLO DE LAS APTITUDES Y HABILIDADES PARA PODER ACTUAR SOBRE LAS COSAS, SU OBJETIVO ES LA TRANSFORMACIÓN DE LA MATERIA, SUS CONDICIONES SON LO OBSERVABLE, LO CUANTIFICABLE, LO DOMINABLE, ES LA CAPACITACIÓN QUE PARECE SER MÁS ÚTIL Y DE RESULTADOS INMEDIATOS.

B) CAPACITACIÓN PARA LLEGAR A SER.- ÉSTA SE PROYECTA HACIA EL DESARROLLO DEL HOMBRE, ES DECIR, HACIA EL PERFECCIONAMIENTO DE SU PERSONALIDAD, ÉSTA CAPACITACIÓN ES GENERALMENTE IGNORADA, NO OBSTANTE, ES ESENCIAL PARA LA VIDA DE LA EMPRESA, DESCANSA EN MOTIVOS PRINCIPALMENTE ÉTICOS. SE REFIERE, ENTRE OTRAS COSAS, A LA CONCIENCIA DE LA RESPONSABILIDAD PERSONAL EN EL TRABAJO, A LA AUTOVALORACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA, AL ACRECENTAMIENTO DEL SENTIDO DEL DEBER Y AL DESARROLLO DEL ESPÍRITUR DE JUSTICIA.

C) CAPACITACIÓN PARA HACER Y LLEGAR A SER, SIMULTÁNEAMENTE. SE REFIERE AL OBRAR HUMANO EN LA CONVIVENCIA DE LA EMPRESA. TIENE UN DOBLE OBJETO: EL HACER TRABAJO EN CONJUNTO, ÉSTO ES, EL TRABAJO EN SU DIMENSIÓN SOCIAL, O MÁS CLARO - AÚN, EL TRABAJO ORGANIZADO Y, POR OTRA PARTE, EL DESARROLLO DEL HOMBRE COMO MIEMBRO DE GRUPOS, DE LA COMUNIDAD DE LA EMPRESA Y DE LA SOCIEDAD EN GENERAL.

ESTA CAPACITACIÓN TIENE SUS EXIGENCIAS PROPIAS, MUY POCO -
EXPLORADAS TODAVÍA, CASI DESCONOCIDAS. QUIERO MENCIONAR - -
ENTRE LAS PRINCIPALES EL SENTIDO DE LA PARTICIPACION OBJETIVA
EN UNA OBRA COMÚN Y QUE ES SUBJETIVAMENTE, LA CONVICCIÓN DE -
LA SOLIDARIDAD HUMANA, LA CUAL SE LOGRA MEDIANTE UNA SISTEMÁ-
TICA COOPERACION DENTRO DEL ORDEN QUE IMPLICA UNA COORDINA--
CION AUTÉNTICA, Y BUSCANDO, COMO RESULTADO FINAL, LA INTEGRÁ-
CION DEL HOMBRE COMO PERSONA EN EL AMBIENTE, SOCIAL DE LA EM-
PRESA Y DEL PAÍS DONDE ÉSTA OPERA.

ESTOS DIFERENTES TIPOS DE CAPACITACIÓN SE COMPLEMENTAN Y POR
ELLO NO PUEDEN DESLIGARSE "LA COMPRENSIÓN DE ESTOS ASPECTOS
ES IMPORTANTE PORQUE NOS AYUDA A ENTENDER QUE LA CAPACITA- -
CIÓN DEBE DE ABORDARSE EN TODA SU AMPLITUD, TRATANDO DE CU--
BRIR ESTOS TRES ASPECTOS. SI ÚNICAMENTE SE BUSCA LA EFICIEN-
CIA EN EL TRABAJO POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN PARA HACER, EL
TRABAJADOR PUEDE ADQUIRIR HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, PERO -
SE SENTIRÁ DESLIGADO DE LA LABOR QUE EJECUTA, NO SE IDENTIFI-
CARÁ CON ELLA Y POR LO TANTO SE PRODUCIRÁ EL TRABAJO DESHUMA-
NIZADO Y EL TRABAJADOR ENAJENADO, LA ADECUADA CAPACITACIÓN DE
BE PROCURAR QUE LA PERSONA NO SOLO SEPA HACER LAS COSAS, SINO
TAMBIÉN QUE COMPRENDA PORQUE SE TIENEN QUE HACER, Y QUE QUIE-
RA HACERLAS PORQUE ESTE CONVENCIDO DE QUE ESTAS SON IMPORTAN-
TES. LA GENTE SERÁ RESPONSABLE CUANDO COMPRENDA PORQUE DEBE -
SERLO.

OTRA IDEA IMPORTANTE QUE NOS APORTA LAS DEFINICIONES ANTERIO-
RES, ES LA DE QUE LA CAPACITACIÓN SE DEBE DAR A LOS INDIVI--
DUOS COMO PARTE DE UNA ORGANIZACIÓN, LABORANDO EN COORDINA--

CIÓN CON OTROS, PUES LA CAPACITACIÓN ES MÁS EFICAZ, SI ES PROPORCIONADA A GRUPOS, DONDE EL HOMBRE AL CONVIVIR CON OTRAS PERSONAS APRENDE LA EXPERIENCIA DE LOS DEMÁS.

4. PROCESO DE CAPACITACION.

COMO SE HA MENCIONADO LA CAPACITACIÓN ES LA FUNCIÓN EDUCATIVA DE UNA EMPRESA POR LA CUAL SE SATISFACEN NECESIDADES PRESENTES Y SE PREVEEN NECESIDADES FUTURAS RESPECTO DE LA PREPARACIÓN Y HABILIDAD DE LOS COLABORADORES. PARA LOGRAR ESTA FUNCIÓN CON EXITO ES INDISPENSABLE SEGUIR LAS ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN. DE ACUERDO CON EL LIC. ALFONSO SILICEO⁹ ESTAS ETAPAS SON LAS SIGUIENTES.

- A) INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES REALES QUE EXISTEN O QUE DEBEN SATISFACERSE A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO. PREVISIÓN.
- B) UNA VEZ SEÑALADAS LAS NECESIDADES QUE HAN DE SATISFACERSE, FIJAR LOS OBJETIVOS QUE SE DEBAN LOGRAR. PLANEACIÓN.
- C) DEFINIR QUE CONTENIDOS DE EDUCACIÓN SON NECESARIOS, ES DECIR, QUE TEMAS, QUE MATERIAS Y ÁREAS DEBEN SER CUBIERTOS EN LOS CURSOS.
- D) SEÑALAR LA FORMA Y MÉTODO DE INSTRUCCIÓN ADECUADO PARA EL CURSO.
- E) EVALUAR EL CURSO, UNA VEZ REALIZADO.
- F) SEGUIMIENTO O CONTINUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

9. SILICEO, ALFONSO OP. CIT. PÁGS. 33 - 39.

LAS ETAPAS MENCIONADAS CONSISTEN EN LO SIGUIENTE:

A.- INVESTIGACIÓN DE NECESIDADES.

EN ESTA ETAPA SE DEBEN DE PRECISAR EN PRIMER LUGAR LAS NECESIDADES A MEDIANO Y A LARGO PLAZO, CON EL FIN DE SATISFACER NECESIDADES PRESENTES DE LA EMPRESA Y PREVEER SITUACIONES QUE SE DEBAN RESOLVER CON ANTICIPACIÓN.

LAS NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO SON CLASIFICADAS ASI:

- 1.- LAS QUE TIENE UN INDIVIDUO.
- 2.- LAS QUE TIENE UN GRUPO.
- 3.- LAS QUE REQUIEREN SOLUCIÓN INMEDIATA.
- 4.- LAS QUE DEMANDAN SOLUCIÓN FUTURA.
- 5.- LAS QUE PIDEN ACTIVIDADES INFORMALES DE ENTRENAMIENTO.
- 6.- LAS QUE PIDEN ACTIVIDADES FORMALES DE ENTRENAMIENTO.
- 7.- LAS QUE PIDEN INSTRUCCIÓN "SOBRE LA MARCHA"
- 8.- LAS QUE PRECISAN INSTRUCCIÓN FUERA DEL TRABAJO.
- 9.- LAS QUE LA COMPAÑIA PUEDE RESOLVER POR SÍ MISMA.
- 10.- LAS QUE NECESITA LA COMPAÑIA RECURRIR A FUENTES DE ENTRENAMIENTO EXTERNAS.
- 11.- LAS QUE UN INDIVIDUO PUEDE RESOLVER EN GRUPO.
- 12.- LAS QUE UN INDIVIDUO NECESITA RESOLVER POR SÍ SOLO.

DENTRO DE LA INVESTIGACIÓN DE NECESIDADES ES IMPORTANTE SEÑALAR DOS ASPECTOS UNO LO SON SUCESOS O HECHOS QUE SE REALIZAN DENTRO DE LA EMPRESA Y QUE NOS PERMITEN CONOCER DIREC

TA O INDIRECTAMENTE LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA, EL OTRO ASPECTO SON LAS TÉCNICAS QUE NOS AYUDAN A INVESTIGAR Y DETERMINAR LAS NECESIDADES DE LA EDUCACIÓN.

ENTRE LOS HECHOS O SUCESOS SE PUEDEN MENCIONAR; INGRESO DE NUEVO PERSONAL, ROTACIÓN O TRANSFERENCIA DE PERSONAL, ASCENSOS, PROMOCIONES, AUSENTISMO, CRECIMIENTO DE LA EMPRESA, -- QUEJAS, RUMORES, SOLICITUD DE LOS EMPLEADOS, ETC. EN CUANTO A LAS TÉCNICAS ALGUNAS SON; DISCUSIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO, CONSULTORES EXTERNOS, COMITES ESPECIALES, ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.

B.- SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS.

YA QUE SE HAN DETECTADO LAS NECESIDADES SE PROCEDE A SEÑALAR LOS OBJETIVOS, QUE SE DEBEN DE LOGRAR PARA RESPONDER Y SATISFACER DICHAS NECESIDADES, PARA ÉSTO ES NECESARIO TOMAR EN CUENTA LAS METAS QUE LA CAPACITACIÓN DEBE PERSEGUIR PARA QUE CUMPLA COMO TAL. PRIMERO SE BUSCA DESARROLLAR UN COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL, QUE LA PERSONA ADQUIERA UN COMPROMISO E INTEGRACIÓN HACIA SU PUESTO, Y EN SEGUNDO LUGAR DESARROLLAR UNA INTEGRACIÓN DE EQUIPO, ES DECIR PERSEGUIR LA MADUREZ E INTEGRACIÓN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO, TOMANDO EN CUENTA QUE EL TRABAJO DEL HOMBRE SE DESARROLLA EN GRUPOS.

EN EL SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS ES DE GRAN IMPORTANCIA BUSCAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS JEFES DE SECCIÓN O DEPARTAMENTOS, PORQUE SON ELLOS LOS QUE CONOCEN LAS NECESIDADES REALES DE LA EMPRESA Y ADEMÁS SON LOS RESPONSABLES DIRECTOS DE LA FOR-

MACIÓN DEL PERSONAL QUE DEPENDEN DE ELLOS.

C.- CONTENIDO EDUCACIONAL.

EN ESTA ETAPA SE DEFINE CUALES SON LOS CONTENIDOS DE EDUCACIÓN NECESARIOS, O SEA CUALES SON LOS TEMAS, MATERIAS Y - - ÁREAS QUE DEBEN SER CUBIERTAS POR EL CURSO. EL CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN PUEDE SER MUY VARIADO DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA EMPRESA, PERO SIEMPRE SE DEBE PROCURAR DE CUBRIR DOS TIPOS DE MATERIAS.

A) LAS MATERIAS DE ÍNDOLE TÉCNICO-ELEMENTALES QUE SE REFIEREN AL CONOCIMIENTO DEL PUESTO Y LA ORGANIZACIÓN Y A LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS PARA DESEMPEÑAR BIEN SU PUESTO.

B) Y LAS MATERIAS DE DESARROLLO Y FORMACIÓN DE PERSONAL ENTRE LAS QUE SE ENCUENTRAN LAS MATERIAS CULTURALES Y CONOCIMIENTOS UNIVERSALES, ADEMÁS DE LAS MATERIAS QUE DAN UNA FORMACIÓN PROFESIONAL. LAS MATERIAS DE CULTURA GENERAL PRETENDEN ORIGINAR ACTITUDES MADURAS EN LAS PERSONAS.

ESTOS DOS TIPOS DE MATERIAS CONTRIBUYEN EN IGUAL FORMA A LA CORRECTA FORMACIÓN DE LA PERSONA, Y NO PUEDEN DESLIGARSE, - PUES NO SE PUEDE FORMAR GENTE QUE TENGA CONOCIMIENTOS TÉCNICOS PERO QUE TIENE ACTITUDES NEGATIVAS PARA COLABORAR O AL CONTRARIO GENTE CON MUCHOS DESEOS DE COOPERAR PERO SIN CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

D.- MÉTODOS DE INSTRUCCIÓN.

DESPUÉS DE SEÑALAR LOS TEMAS QUE CUBRIRÁ EL CURSO, SEÑALAREMOS LA FORMA Y MÉTODO DE INSTRUCCIÓN MÁS ACORDES A LOS TEMAS Y CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.

LOS ÚLTIMOS AVANCES DE LA PEDAGOGÍA HAN DEMOSTRADO QUE LA ENSEÑANZA DEBE ESTAR CONCENTRADA EN EL GRUPO Y NO EN EL INSTRUCTOR, LO QUE QUIERE DECIR, QUE LA CREATIVIDAD, LA INTERACCIÓN, Y LAS APORTACIONES DE CADA UNO DE LOS EDUCANDOS, SON LA CLAVE DEL ÉXITO DE LA INDUSTRIA EDUCATIVA, POR ESO SE AFIRMA QUE LO MÁS RECOMENDABLE SON LOS METODOS DE ENSEÑANZA PARTICIPATIVA, - AUXILIADOS POR LAS TÉCNICAS AUDIOVISUALES.

UNA CLASIFICACIÓN SOBRE LOS MÉTODOS DE INSTRUCCIÓN ES LA QUE PROPORCIONA EL LIC. ALFONSO SILICEO¹⁰ Y QUE A CONTINUACIÓN MENCIONAMOS.

MÉTODOS BASADOS EN LA LABOR INDIVIDUAL Y LA AUTOEDUCACIÓN.

EXPERIENCIA.
LECTURA PLANEADA.
AUTOCRÍTICA.
OBSERVACIÓN.
INSTRUCCIÓN PROGRAMADA.

MÉTODOS BASADOS EN LA LABOR DE EQUIPO.

PARTICIPACIÓN DE GRUPO Y DESARROLLO DE ACTITUDES.

10. SILICEO ALFONSO, UP. CIT. PÁG. 51.

E.- EVALUACION.

CUANDO SE HAN SEÑALADO LOS CONTENIDOS DE LA EDUCACIÓN Y LOS MÉTODOS DE INSTRUCCIÓN QUE SE ADECUEN A DICHS CONTENIDOS, - YA ES POSIBLE REALIZAR EN FORMA EFECTIVA EL CURSO DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

LA EVALUACIÓN CONSISTE EN MEDIR LA EFICACIA Y RESULTADOS DE UN PROGRAMA EDUCATIVO Y DE LA LABOR DEL INSTRUCTOR, CON EL FIN DE MEJORAR HABILIDADES Y CORREGIR ERRORES.

LA EVALUACIÓN COMPRENDERÁ TANTO LA CAPACITACIÓN COMO EL PARTICIPANTE.

LA EVALUACIÓN DEL CURSO CALIFICARÁ CUATRO ASPECTOS BÁSICOS.

A) LA REACCIÓN DEL GRUPO Y DEL ALUMNO, ESTAS PUEDEN SER POSITIVAS O NEGATIVAS HACIA LA ORGANIZACIÓN.

B) EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO, SE EVALUA LO QUE APRENDIÓ - EN EL CURSO Y LO QUE RECORDÓ EN EL.

C) CONDUCTA, SE REFIERE A LOS CAMBIOS QUE SE REGISTRARON EN LA ACTITUD DEL ALUMNO, EN SU CONDUCTA.

D) RESULTADOS, SE REFIERE A LOS RESULTADOS POSTERIORES - AL CURSO Y QUE SE MANIFIESTAN EN LAS LABORES DESEMPEÑADAS EN EL PUESTO.

MESA REDONDA.

PANEL.

GRUPOS EFECTIVOS DE TRABAJO.

SEMINARIO.

TRABAJOS DE GRUPO O CONFERENCIA CON PARTICIPACIÓN.

MÉTODO DEL CASO.

FORO.

CONGRESO.

COMITÉ.

SIMPOSIO.

TORMENTAS CEREBRALES.

DINAMICAS DE GRUPOS.

SENSIBILIZACIÓN.

MÉTODOS BASADOS EN LA IMPARTICIÓN DE CONOCIMIENTOS.

INFORMACIÓN.

APRENDER HACIENDO.

CLASE FORMAL.

CONFERENCIA.

DISCURSO.

PROYECCIÓN DE MEDIOS AUDIOVISUALES (TRANSPARENCIAS)

VISITAS.

VIAJES.

LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL PUEDE REALIZARSE EN TRES DIFERENTES A SABER:

- 1.- ANTES DEL CURSO.- QUE SIRVE PARA DETECTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO Y HABILIDADES CON QUE LLEGA UN ALUMNO AL CURSO.
- 2.- DURANTE EL CURSO.- NOS PERMITE CONOCER DIARIAMENTE LA REACCIÓN, CONOCIMIENTOS Y CAMBIOS DE LOS ALUMNOS.
- 3.- AL FINAL DEL CURSO.- SE PUEDE REALIZAR POR MEDIO DE EXAMENES QUE PUEDEN SER: ESCRITOS, ORALES Y PRACTICOS.

F.- SEGUIMIENTO O CONTINUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

SE DEBE PROCURAR QUE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN NO SEAN MEROS PARENTESIS EN LA VIDA LABORAL Y CULTURAL DE LA PERSONA, SINO QUE PERDURE Y CONTINUE EN EL TIEMPO.

EL ÉXITO DEL SEGUIMIENTO DEPENDERÁ DE LOS JEFES INMEDIATOS QUE SENTARÁN LAS BASES PARA QUE LA MOTIVACIÓN QUE SE ORIGINÓ EN LOS CURSOS NO SE PIERDA. PARA ÉSTO ES MUY IMPORTANTE QUE LA CAPACITACIÓN HAYA ESTADO PLENAMENTE INTEGRADA A LA EMPRESA.

PERIODICAMENTE SE DEBEN DE MEDIR RESULTADOS SOBRE LOS CAMBIOS QUE SE REGISTRARON EN LA PERSONALIDAD DEL COLABORADOR, CON EL FIN DE TENER LAS BASES PARA ESTABLECER FUTUROS PLANES.

5.- ASPECTO LEGAL DE LA CAPACITACION.

EL MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN SE ENCUENTRA DETERMINADO POR EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN SU CAPÍTULO III BIS, LLAMADO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y QUE ESTÍPULA LO SIGUIENTE:

TODO TRABAJADOR TIENE EL DERECHO A QUE SU PATRÓN LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS, DE COMÚN ACUERDO, POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y APROBADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

PARA CUMPLIR CON ESTA OBLIGACIÓN, LOS PATRONES PODRÁN CONVENIR CON LOS TRABAJADORES EN QUE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE A ÉSTOS DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA, POR CONDUCTO PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, ESCUELAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS, O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y QUE SE REGISTREN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. EN CASO DE TAL ADHESIÓN QUEDARÁ A CARGO DE LOS PATRONES CUBRIR LAS CUOTAS RESPECTIVAS.

LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, ASI COMO SU PERSONAL DOCENTE, DEBERÁN ESTAR AUTORIZADAS Y REGISTRADAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

EN CUANTO A LOS CURSOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO NOS DICE QUE SE PODRÁN FORMULAR RESPECTO A CADA ESTABLECIMIENTO, UNA EMPRESA, VARIAS DE ELLAS O RESPECTO A UNA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA.

LA CAPACITACIÓN DEBERÁ IMPARTIRSE AL TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE SU JORNADA DE TRABAJO SALVO QUE, ATENDIENDO A LA NATURALEZA - DE LOS SERVICIOS PATRÓN Y TRABAJADOR CONVENGAN QUE PODRÁ IMPARTIRSE DE OTRA MANERA, ASI COMO EN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR - DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑE, EN CUYO SUPUESTO, LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ - FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBERÁN TENER POR OBJETO:

- I ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD; ASI COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN ELLA.
- II PREPARAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.
- III PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO Y
- IV EN GENERAL, MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR.

LOS TRABAJADORES A QUIENES SE IMPARTA CAPACITACIÓN ESTÁN OBLIGADOS A:

- I ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPO Y DEMAS ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;
- II ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, Y CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS Y,
- III PRESENTAR LOS EXAMENES DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE APTITUD QUE SEAN REQUERIDOS,

EN CADA EMPRESA SE CONSTITUIRAN COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO INTEGRADAS POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DEL PATRÓN, LAS CUÁLES VIGILARAN LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA Y DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, Y SUGERIRAN LAS MEDIDAS TENDIENTES A PERFECCIONARLAS; TODO CONFORME A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS.

COMO SE PUEDE OBSERVAR LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN NO SÓLO SON UNA INNOVACIÓN IDEOLÓGICA, SINO UNA RESPUESTA A LAS DEMANDAS DE PRODUCTIVIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL QUE REQUIERE EL PAÍS.

SE PUEDE CONCLUIR ESTE INCISO DICIENDO QUE LA VISIÓN DE LOS LEGISLADORES, AL ESTABLECER COMO MATERIA FEDERAL DE TRABAJO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, ES INSTITUCIONALIZAR UN MEDIO QUE FAVOREZCA QUE EL TRABAJADOR CONTRIBUYA EN LO QUE A ÉL LE CORRESPONDA A LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y PRODUCTIVA NACIONAL,

CAPITULO III

EL COOPERATIVISMO EN MEXICO

- 1.- IMPORTANCIA DEL COOPERATIVISMO.
- 2.- ELEMENTOS TEORICOS DEL COOPERATIVISMO.
- 3.- SITUACIÓN ACTUAL DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.
- 4.- LA CAPACITACIÓN EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

1.- IMPORTANCIA DE LAS COOPERATIVAS.

NUESTRO PAÍS, ATRAVIESA POR UNA CRISIS A NIVEL MUNDIAL QUE REPERCUTE EN TODOS SUS ASPECTOS, ECONÓMICO, POLÍTICO Y SOCIAL.- ÉSTA CRISIS TRAE CONSIGO GRAVES PROBLEMAS COMO: AUMENTO DEL DESEMPEÑO Y SUBEMPEÑO, DIFICULTADES DEL CAMPO PARA PRODUCIR SUFICIENTES ALIMENTOS, ESCASES DE MATERIAS PRIMAS PARA LA INDUSTRIA, LIMITACIONES EN EL CONSUMO DE ENERGÉTICOS Y DE RECURSOS NO RENOVABLES, INDUSTRIAS ALTAMENTE TECNIFICADAS DE ESCASO DINAMISMO PARA GENERAR EMPLEOS, POBLACIÓN URBANA CONCENTRADA EN ALGUNAS ZONAS DEL PAÍS, MAYOR DEMANDA DE ALIMENTOS POR LA EXPANSIÓN URBANA CON DIFICULTADES PARA SATISFACERLA, NECESIDADES EDUCATIVAS NO SATISFECHAS POR INCAPACIDAD DEL SISTEMA PARA ABSORBER LA DEMANDA, MAYOR INCIDENCIA DE FENÓMENOS DE DESADAPTACIÓN SOCIAL, AUMENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DE VIVIENDA, AUMENTO DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL, ETC. TODOS ESTOS PROBLEMAS HACEN IMPERATIVO LA CREACIÓN DE UN APARATO PRODUCTIVO NACIONAL MÁS EFICIENTE, QUE INCLUYA EL DESARROLLO DE LOS TRES SECTORES QUE CONTRIBUYEN EN LA ECONOMÍA DEL PAÍS. ESTOS TRES SECTORES: EL PÚBLICO, EL PRIVADO Y EL SOCIAL, REQUIEREN DE UN GRAN ESFUERZO DE PRODUCTIVIDAD PARA PODER SACAR ADELANTE A NUESTRO PAÍS EN ESTE MOMENTO DE CRISIS.

EN ESTE ESFUERZO DEBE CONCEDERSELE MAYOR IMPORTANCIA AL SECTOR SOCIAL, QUE ESTÁ INTEGRADO FUNDAMENTALMENTE POR LAS COOPERATIVAS, LOS EJIDOS, LA PROPIEDAD COMUNAL Y OTRAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO, CARACTERIZADAS TODAS ELLAS -

POR SER ASOCIACIONES DE TRABAJADORES. SE LE DEBE CONCEDER MÁS IMPORTANCIA, PORQUE SON LAS ORGANIZACIONES INDEPENDIENTES DE LOS TRABAJADORES, POR SU FUNCIONAMIENTO COMO EMPRESAS DEMOCRÁTICAS, LAS QUE TIENEN MAYOR POSIBILIDAD DE RESPONDER A LAS EXIGENCIAS DE NUESTRO PAÍS.

SE REQUIERE PROMOVER EL COOPERATIVISMO A FIN DE LOGRAR LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE UN SISTEMA COOPERATIVO INTEGRAL, QUE AYUDE A LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES IMPERANTES EN LAS ÁREAS DONDE SE DESARROLLE.

EL ESTABLECIMIENTO Y LA EXPANSIÓN DE LAS COOPERATIVAS DEBERÍA SER CONSIDERADO COMO UNO DE LOS FACTORES IMPORTANTES DEL DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL, ASÍ COMO DE LA PROMOCIÓN HUMANA.

AL RESPECTO LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, DA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES, ACERCA DE LAS COOPERATIVAS, A LOS PAISES EN VÍAS DE DESARROLLO. ¹¹

"EN PARTICULAR DEBERÍAN ESTABLECERSE Y DESARROLLARSE COOPERATIVAS COMO UN MEDIO PARA:

A) MEJORAR LA SITUACIÓN ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL DE LAS PERSONAS CON RECURSOS Y POSIBILIDADES LIMITADAS, ASÍ COMO FOMENTAR SU ESPÍRITU DE INICIATIVA.

11. MEMORIA DEL SEMINARIO SOBRE COOPERATIVISMO IEPES, ARCHIVOS DEL IEPES 1, MÉXICO 1979.

B) INCREMENTAR LOS RECURSOS PERSONALES Y EL CAPITAL NACIONAL MEDIANTE EL SISTEMA DE AHORRO, LA SUPRESIÓN DE LA USURA Y LA SANA UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO.

C) CONTRIBUIR A LA ECONOMÍA COMO UN ELEMENTO MÁS AMPLIO DE CONTROL DEMOCRÁTICO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y - DE DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE EXCEDENTES.

D) AUMENTAR LA RENTA NACIONAL, LOS INGRESOS PROCEDENTES DE LAS EXPORTACIONES Y LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO MEDIANTE UNA EXPLOTACIÓN MAS COMPLETA DE LOS RECURSOS.

E) MEJORAR LAS CONDICIONES SOCIALES Y COMPLETAR LOS SERVICIOS SOCIALES EN CAMPOS TALES COMO EL DE LA CIUDAD Y, CUANDO CORRESPONDA, EN EL DE LA SALUD, EN EL DE LA EDUCACIÓN Y EN EL DE LAS COMUNICACIONES.

F) AYUDAR A ÉLEVAR EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN GENERAL Y TÉCNICA DE LOS SOCIOS.

2.- ELEMENTOS TEORICOS DEL COOPERATIVISMO.

CON EL FIN DE ENTENDER MÁS CLARAMENTE LO QUE SON LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y EL MOVIMIENTO COOPERATIVO, MENCIONARÉ ALGUNAS IDEAS SOBRE LOS ORIGENES, ANTECEDENTES EN MÉXICO ELEMENTOS TEÓRICO DOCTRINARIOS, PRINCIPIOS UNIVERSALES Y CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS, GRAN PARTE DE ESTAS IDEAS FUERON TOMADAS DE EL FOLLETO "ELEMENTOS DE COOPERATIVISMO"¹², ELABORADO POR EL INSTITUTO MEXICANO DE ESTUDIOS COOPERATIVOS, A.C., Y DE LA MEMORIA DEL SEMINARIO SOBRE COOPERATIVISMO¹³, QUE REALIZARON EL IEPES, INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL PRI Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE ECONOMISTAS DEL I.P.N. EN OCTUBRE DE 1978 EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

A.- ORIGENES HISTÓRICOS.

ACERCA DE LOS ORIGENES HISTÓRICOS ES IMPORTANTE REFERIRSE A TRES PAISES QUE DIERON PAUTAS PARA EL SURGIMIENTO DE LAS COOPERATIVAS A NIVEL MUNDIAL, ESTOS SON: INGLATERRA, FRANCIA Y ALEMANIA.

12. ELEMENTOS DE COOPERATIVISMO, INSTITUTO MEXICANO DE ESTUDIOS COOPERATIVOS A.C., EDICIÓN IMPRESA POR LA F:S:T:S:E:, MÉXICO 1980.
13. MEMORIA DEL SEMINARIO SOBRE COOPERATIVISMO, IEPES, ARCHIVOS DEL IEPES I, MÉXICO 1979.

EN INGLATERRA, COMO FRUTO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL COMENZARON A APARECER LOS PRIMEROS ENSAYOS COOPERATIVOS. LA CAUSA DIRECTA ERA EL DESEMPLEO Y LA EXPLOTACIÓN QUE SUFRÍAN LOS TRABAJADORES, PARTICULARMENTE OBREROS DESPLAZADOS POR LAS NUEVAS MAQUINAS.

EN ESTA ÉPOCA SOBRESALEN: ROBERT OWEN Y GUILLERMO KING, ROBERT OWEN NO HABLÓ PROPIAMENTE DE ESTABLECER SOCIEDADES COOPERATIVAS, SIN EMBARGO TANTO SUS IDEAS COMO SUS ENSAYOS DE LAS "VILLAS DE COOPERACIÓN", SIRVIERON DE BASE A LAS ORGANIZACIONES QUE YA SE LLAMARON COOPERATIVAS. EL DR. GUILLERMO KING, PARTIDARIO Y DISCÍPULO DE OWEN, ESTRUCTURÓ ASOCIACIONES DE CONSUMO Y DE PRODUCCIÓN A LAS QUE DENOMINÓ "SOCIEDADES COOPERATIVAS", DESAFORTUNADAMENTE DE MÁS DE 300 QUE LLEGÓ A FORMAR, FRACAZARON TODAS Y LAS QUE MÁS DURARON, NO PASARON DE SIETE AÑOS DESPUÉS DE FUNDADAS.

EN INGLATERRA EN ROCHDALE, UNA CIUDAD FORMADA POR TEJEDORES DE FRANELA Y ARTESANOS DE OFICIOS VARIOS, SE FUNDÓ UNA COOPERATIVA DE CONSUMO LLAMADA "LOS EQUITATIVOS PIONEROS DE ROCHDALE" RETOMANDO LA EXPERIENCIA DE LAS COOPERATIVAS AL ESTILO DEL DOCTOR KING.

LAS REGLAS DEL FUNCIONAMIENTO QUE OBSERVAN LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO DE TODO EL MUNDO, SE BASA PRINCIPALMENTE EN LAS NORMAS DE ACTUACIÓN DE LOS PIONEROS DE ROCHDALE. IMITANDO SU EJEMPLO, SE FUERON EXTENDIENDO LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO, PRIMERO EN TODA INGLATERRA Y DESPUÉS EN TODO EL CONTI--

NENTE EUROPEO Y ACTUALMENTE EN CASI LA TOTALIDAD DEL MUNDO.

EN FRANCIA A MEDIADOS DEL SIGLO PASADO LUIS BLANC Y FELIPE BOUCHEZ FUNDAN LAS PRIMERAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL, FINANCIADAS Y ASISTIDAS TÉCNICAMENTE POR EL ESTADO, HABIÉNDOSELES LLAMADO A ESTAS ASOCIACIONES "TALLERES SOCIALES" EN CAMBIO BOUCHEZ, DESDE 1831 COMENZÓ A FUNDAR SUS ASOCIACIONES OBRERAS, BASADO EN EL PRINCIPIO DE AYUDA MUTUA, O SEA SIN ESPERAR AYUDA DEL GOBIERNO. CONFORME EL MODELO DE BOUCHEZ, SE FUNDARON MUCHAS COOPERATIVAS A MEDIADOS DEL SIGLO PASADO, ALGUNAS DE LAS CUALES LOGRARON SOBREVIVIR HASTA LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL DE 1914. LAS REGLAS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ACTUALES COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y ARTESANAL SE DEBEN A LOS NOTABLES ENSAYOS DE FELIPE BOUCHEZ.

EN ALEMANIA HERMAN SCHULZE DELITZSCH Y FEDERICO GUILLERMO - RAFFEISEN, FUERON LOS FUNDADORES DE LAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO. HERMAN SCHULZE TRABAJÓ PRINCIPALMENTE EN LAS CIUDADES ORGANIZANDO A LOS ARTESANOS, OBREROS Y EMPLEADOS EN ASOCIACIONES DE AHORRO Y CRÉDITO. PARA 1861 HABÍA EN ALEMANIA MÁS DE 300 COOPERATIVAS DE CRÉDITO Y EN 1867, LOGRÓ LA EXPEDICIÓN DE UNA LEY QUE PROTEGÍA ESTE TIPO DE ASOCIACIONES.

FEDERICO RAFFEISEN SE DEDICÓ A LA ORGANIZACIÓN DE ASOCIACIONES DE CRÉDITO, ENTRE LOS CAMPESINOS. FUE EN 1865 CUANDO FUNDÓ LA PRIMERA COOPERATIVA DE CRÉDITO. EN 1869 YA EXISTÍAN - 425 COOPERATIVAS DE CRÉDITO CONFORME AL MODELO DE ORGANIZA-

CIONES FUNDADAS POR ÉL, Y PARA 1876 HABÍA FUNDADO UN BANCO - CENTRAL CON TODAS LAS COOPERATIVAS DE ESTE TIPO.

B.- ANTECEDENTES EN MÉXICO.

EN MÉXICO SE COMENZARON A RECIBIR NOTICIAS DEL ÉXITO DE LAS COOPERATIVAS EN EUROPA, MÁS O MENOS EN 1869. EN 1873 UN GRUPO DE SASTRES FUNDAN LA PRIMERA COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO, MARCANDO ASÍ, EL NACIMIENTO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO EN NUESTRO PAÍS. POR LA MISMA DIFUSIÓN DE IDEAS DEL COOPERATIVISMO, EN 1876 SE CREÓ LA PRIMERA SOCIEDAD COOPERATIVA - DE CONSUMO, INTEGRADA POR LOS OBREROS FERROVIARIOS DE LA ESTACIÓN DE BUENAVISTA QUE TENIAN SUS CHOZAS CERCA DE LA PROPIA TERMINAL. EN 1877 SE CREÓ EL BANCO SOCIAL DEL TRABAJO, - EN 1883 EL BANCO POPULAR DE OBREROS, EN 1886 LA COOPERATIVA AGRÍCOLA DE LA COLONIA TENANCINGO, EN 1889 LA CAJA POPULAR - MEXICANA Y OTRA SERIE INTERMINABLE DE COOPERATIVAS, HASTA REMATAR A FINES DEL SIGLO PASADO Y A PRINCIPIOS DEL PRESENTE, CON LAS CAJAS POPULARES TIPO RAFFEISEN.

EN 1927 SE PROMULGA LA PRIMERA LEY FEDERAL DE SOCIEDADES COOPERATIVAS, PRETENDIENDO DAR UNIDAD Y ORDEN A LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS. LA VIGENCIA DE ESTA LEY FUE MUY BREVE, EN 1938 ES APROBADA POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN LA VIGENTE LEY.

EN EL SEXENIO DE LAZARO CARDENAS 1938 - 1946 SE BUSCA HACER DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO UNA DE LAS MEDIDAS PARA PROPICIAR

LA MOVILIZACIÓN DE LAS CLASES POPULARES HACIA SU EMANCIPACIÓN ECONÓMICA, ES POR ESO QUE EN ESTE LAPSO SE FUNDAN EL -- MAYOR NÚMERO DE COOPERATIVAS EN NUESTRO PAÍS. A PARTIR DE_ 1946, SE VIVIÓ UN ESTANCAMIENTO Y LUEGO UN DESCENSO EN EL -- SISTEMA COOPERATIVO DEBIDO A LA POCA IMPORTANCIA QUE LE -- DIERON LOS POSTERIORES PRESIDENTES DE NUESTRO PAÍS.

C. D E F I N I C I O N E S .

ANTES DE DAR UNA DEFINICIÓN DE LO QUE ES UNA SOCIEDAD COOPERATIVA DARE UNA DEFINICIÓN DE LO QUE SE ENTIENDE POR COOPERAR Y COOPERACIÓN PARA TENER UNA BASE Y PODER DEFINIRLA CON MÁS CLARIDAD.

EN PRIMER TÉRMINO COOPERAR SIGNIFICA OBRAR CONJUNTAMENTE PARA UN FIN DETERMINADO, DE ESTA PALABRA SE DERIVA COOPERACION QUE DENOTA LA ACCIÓN Y EFECTO DE OBRAR CONJUNTAMENTE, LA COOPERACIÓN COMO TAL IMPLICA LA IDEA DE UN SISTEMA ECONÓMICO O JURÍDICO DETERMINADO. ASÍ, SE DICE QUE PUEDE EXISTIR LA COOPERACIÓN EN CUALQUIERA DE LOS ORDENES DE LA EXISTENCIA HUMANA.

CON LAS DEFINICIONES ANTERIORES PODEMOS DEFINIR LA SOCIEDAD COOPERATIVA, DICHIENDO QUE ES UNA ASOCIACIÓN DE PERSONAS QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL, CON OBJETO DE PROCURARSE EL MAYOR BIENESTAR POSIBLE, BASADOS EN LA IDEA DE COOPERACIÓN PARA LOGRAR ESTE PROPÓSITO. CON LO ANTERIOR ESTAMOS EN LA POSIBILIDAD DE COMPRENDER UNA DEFINI

CIÓN MÁS REFINADA; ES DECIR, DE ACUERDO CON LA DOCTRINA COOPERATIVA; SOCIEDAD COOPERATIVA ES UNA ASOCIACIÓN DE PERSONAS NO DE CAPITALES, CONTROLADA DEMOCRÁTICAMENTE, QUE TIENE POR OBJETO LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES DE ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL DE SUS ASOCIADOS, SIENDO LOS EXCEDENTES RENDIMIENTOS QUE SE PRODUCEN DISTRIBUIDOS EN PROPORCIÓN A LAS OPERACIONES QUE CADA UNO DE ÉSTOS REALIZA CON ELLA, O EL TRABAJO QUE APORTA, SI ES DE PRODUCCIÓN, Y CUYOS BENEFICIOS SE EXTIENDEN A TODA LA COMUNIDAD EN QUE OPERAN.

ANALIZANDO ESTA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS QUE CONTIENE LOS PRINCIPALES ELEMENTOS TEÓRICOS-DOCTRINARIOS DEL PENSAMIENTO COOPERATIVO, QUE SE HAN ACUMULADO A LO LARGO DE LOS AÑOS Y QUE SON LOS SIGUIENTES:

A) DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.- LAS COOPERATIVAS SE CONSIDERAN HIJAS DE LA NECESIDAD, CONSTITUYEN UNA RESPUESTA EN CONTRA DE LA EXPLOTACIÓN, LA INJUSTICIA Y LA MISERIA QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES, SON ELEMENTOS DE ACCIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA QUE UTILIZAN EN DEFENSA DE SUS INTERESES. LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARTEN DE LA BASE DE QUE LOS TRABAJADORES SON CAPACES DE REALIZAR LOS ESFUERZOS NECESARIOS PARA GENERAR EMPRESAS PROPIAS, QUE LES PERMITAN ENFRENTAR CON ÉXITO ALGUNOS DE SUS PRINCIPALES PROBLEMAS O AYUDARLES EN LA SOLUCIÓN PARCIAL DE OTROS. LA AYUDA MUTUA Y EL AYUDARSE A SÍ MISMO, SON ELEMENTOS DE ACCIÓN QUE PERMITEN INSTRUMENTAR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.

B) ECONOMÍA DE SERVICIO.- EL PENSAMIENTO COOPERATIVO AFIRMA QUE LA ECONOMÍA DEL MUNDO NO SÓLO SE MOVILIZA MEDIANTE LA COMPETENCIA Y EL LUCRO, SINO QUE TAMBIÉN SE PUEDE EFECTUAR MEDIANTE UNA ECONOMÍA FUNDAMENTADA EN EL DESEO DE "SERVIR".- LOS 150 AÑOS DE EXISTENCIA DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DEMUESTRAN QUE ESTE PLANTEAMIENTO ES VALEDERO.

LA COOPERACIÓN, POR ESTE MOTIVO, TIENE UNA CONCEPCIÓN DIAMETRALMENTE OPUESTA A AQUELLA QUE PROPICIA LA BURGUESIA. - EL PENSAMIENTO COOPERATIVISTA ESTIMA QUE EL LUCRO ES LA CAUSA FUNDAMENTAL DE LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y QUE DEBE LUCHARSE POR "DAR A CADA CUÁL SEGÚN SU CAPACIDAD Y A CADA CAPACIDAD SEGÚN SUS OBRAS" (SAINT-SIMON), ELIMINANDO TODO CONCEPTO DE UTILITARISMO EN LA ECONOMÍA, YA QUE EL LUCRO ES UNA DE LAS BASES QUE CORROMPE LA CONVIVENCIA SOCIAL. EN OTRAS PALABRAS, LA COOPERACIÓN SOSTIENE QUE "NO DEBE EXISTIR VENTA SIN TRABAJO EFECTIVO".

C) ELIMINACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN.- EL MOVIMIENTO COOPERATIVO PLANTEA QUE LA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, YA SEA COMO TRABAJADORES EN SÍ O COMO CONSUMIDORES, SE DEBE DE ELIMINAR MEDIANTE LA CREACIÓN DE EMPRESAS DE CARÁCTER COOPERATIVO DE PROPIEDAD DE TRABAJADORES O DEL ESTADO, QUE SE PREOCUPEN DE LA PRODUCCIÓN Y/O LA DISTRIBUCIÓN DE BIENES, ÚNICA FORMA DE ERRADICAR LA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, POR LOS SALARIOS INSUFICIENTES Y LA ACCIÓN DE INTERMEDIARIOS - QUE ENCARECEN INNECESARIAMENTE LOS PRODUCTOS BÁSICOS, ADEMÁS SI SE PIENSA QUE DEBE LOGRARSE EL PLENO EMPLEO.

D) IGUALDAD DE DERECHOS DE LOS HOMBRES.- PARA LA COOPERACIÓN LOS HOMBRES TIENEN IGUALES DERECHOS Y OBLIGACIONES, - CUALQUIERA QUE SEA SU CONDICIÓN, COLOR, DOCTRINA, RELIGIÓN. ESTA IGUALDAD SE MANIFIESTA EN EL PROCESO INTERNO QUE GENERA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COOPERATIVAS Y EN EL MECANISMO DEMOCRÁTICO QUE SE PRÁCTICA.

LA COOPERACIÓN DE TIPO CONTRACTUAL QUE REPRESENTAN LAS COOPERATIVAS, ES UNA ASOCIACIÓN ENTRE IGUALES, AFECTADOS POR EL MISMO PROBLEMA Y QUE TRATAN DE SOLUCIONAR EN FORMA COLECTIVA.

E) RÉGIMEN LIBERTARIO.- SE ESTIMA QUE LA COOPERACIÓN NO -- PUEDE IMPONERSE. LA ADHESIÓN A LAS COOPERATIVAS DEBE SER -- LIBRE. TODA LA ESTRUCTURA DEL PENSAMIENTO COOPERATIVO ESTÁ FUNDAMENTADO EN EL RESPETO A LA PERSONA HUMANA, SU LIBER-- TAD DE CONCIENCIA, SU LIBRE DETERMINACIÓN.

D.- PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL COOPERATIVISMO.

LAS COOPERATIVAS COMO CUALQUIER OTRA ORGANIZACIÓN REQUIERE DE NORMAS Y PRINCIPIOS QUE REGLEN SU FUNCIONAMIENTO. ESTOS PRINCIPIOS SON:

- 1.- LIBRE ADHESIÓN.
- 2.- CONTROL DEMOCRÁTICO.
- 3.- DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES EN PROPOR--
CIÓN AL VOLUMEN DE LAS OPERACIONES REALIZADAS.

4.- INTERESES LIMITADOS AL CAPITAL.

5.- EDUCACIÓN COOPERATIVA.

6.- INTEGRACIÓN.

CADA UNO DE ESTOS PRINCIPIOS LOS COMPETAREMOS A CONTINUACIÓN.

1.- LIBRE ADHESIÓN.

ESTE PRINCIPIO SIGNIFICA QUE A LAS COOPERATIVAS PUEDEN PERTENECER Y SALIR LIBREMENTE TODAS LAS PERSONAS, SIN DISTINCIÓN DE RAZA, RELIGIÓN, AFILIACIÓN POLÍTICA O POSICIÓN SOCIAL. AL COOPERATIVISMO PUEDEN PERTENECER TODOS LOS HOMBRES QUE ASÍ LO MANIFIESTEN LIBREMENTE Y QUE SEAN HONRADOS Y DE BUENA FE.

2.- CONTROL DEMOCRÁTICO.

EL SISTEMA COOPERATIVO PRACTICA Y PROCLAMA EL PRINCIPIO DE QUE LA AUTORIDAD SOBERANA RADICA EN LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS, SIN QUE ESTA AUTORIDAD PUEDA CEDERSE EN FAVOR DE UNA PERSONA FÍSICA O MORAL.

EL CONTROL DEMOCRÁTICO ENTRAÑA ADEMÁS, QUE EN LA SOCIEDAD COOPERATIVA CADA SOCIO TIENE UN SOLO VOTO, INDEPENDIENTEMENTE DE SU APORTACIÓN ECONÓMICA, DE SU RAZA, SEXO O POSICIÓN SOCIAL. DE ESTE MODO EL COOPERATIVISMO DERRIBÓ PARA SIEMPRE LA PREPONDERANCIA DEL DINERO SOBRE EL HOMBRE, QUEDANDO EL CAPITAL, POR IMPORTANTE QUE SEA, EN SU VERDADERA POSICIÓN, ES DECIR COMO UN ELEMENTO AL SERVICIO DEL HOMBRE Y NO EL --

HOMBRE AL SERVICIO DEL DINERO. EVITA ASÍ LA DICTADURA DE PERSONAS O GRUPOS POR RAZONES ECONÓMICAS. POR EXTENSIÓN DECIMOS QUE LA PRÁCTICA DE ESTE PRINCIPIO ENTRAÑA LA REALIZACIÓN DE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA, SOCIAL Y POLÍTICA.

3.- DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES EN PROPORCIÓN AL VOLUMEN DE OPERACIONES REALIZADAS.

ESTE PRINCIPIO BUSCA REALIZAR UNA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y DE SUS PRODUCTOS, PROPUGNANDO QUE LOS PROVECHOS O EXCEDENTES QUE SE OBTIENEN EN LAS COOPERATIVAS, RETORNEN A QUIENES HAN CONTRIBUIDO A PRODUCIRLAS DE MANERA PROPORCIONAL AL ESFUERZO QUE HAN REALIZADO.

POR ESTA RAZÓN, EN LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO LOS EXCEDENTES SE REPARTEN EN RAZÓN DEL MONTO DE COMPRAS O ADQUISICIONES HECHAS POR CADA SOCIO DURANTE EL AÑO; EN LAS DE PRODUCCIÓN, DE ACUERDO CON EL TRABAJO APORTADO POR CADA UNO Y EN LAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO, TOMANDO EN CUENTA LOS INTERESES PAGADOS.

4.- INTERESES LIMITADOS AL CAPITAL.

UNO DE LOS FACTORES CONSTITUTIVOS DE TODA EMPRESA ES EL CAPITAL, SIN EMBARGO, EN EL SISTEMA COOPERATIVO EL CAPITAL, QUE ES DE LOS PROPIOS ASOCIADOS CONSTITUYE SÓLO UN INSTRUMENTO AL SERVICIO DEL HOMBRE O SEA DE LOS SOCIOS. LO QUE SE PRETENDE ES NO CUBRIR NINGÚN INTERES AL CAPITAL, PERO -

TOMANDO EN CUENTA LA REALIDAD ECONÓMICA ACTUAL, SE CONVINO EN QUE SI LOS SOCIOS LO CREEN CONVENIENTE PUEDE RECIBIR UN INTERÉS, AUNQUE LÍMITADO, COMO SI SE TRATASE DE UN ASALARIADO MÁS DE LA EMPRESA COOPERATIVA. ÉSTA ACEPTACIÓN EN MUCHOS CASOS PUEDE SER NECESARIA, PUES EL INTERÉS HA RESULTADO UN BUEN ESTÍMULO SUSCRIBEN MAYOR NÚMERO DE CERTIFICADOS DE APORTACIÓN Y CAPITALICEN SUS RENDIMIENTOS, CON EL OBJETO DE QUE LAS COOPERATIVAS PUEDAN ENSANCHAR SU RADIO DE ACCIÓN.

5.- EDUCACIÓN COOPERATIVA.

POR EDUCACIÓN COOPERATIVA SE ENTIENDE TODAS AQUELLAS ACCIONES QUE PERMITAN CAPACITAR A LOS DIRIGENTES, SOCIOS, EJECUTIVOS Y EMPLEADOS DE LAS COOPERATIVAS PARA LOGRAR EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS MISMAS Y COMPRENSIÓN RESPECTO A SUS PRINCIPIOS. IGUALMENTE EL CONCEPTO DE EDUCACIÓN DEBE INVOLUCRAR LA FORMACIÓN DEL PÚBLICO EN GENERAL, PARA PRODUCIR COMPRENSIÓN HACIA LOS IDEALES DE LA COOPERACIÓN Y UNA MAYOR CONCIENCIA DE LA CLASE TRABAJADORA, RESPECTO A LAS POSIBILIDADES QUE TIENE PARA DESARROLLAR SU PROPIO DESTINO. LA EDUCACIÓN COOPERATIVA DEBERÁ LLEGAR TAMBIÉN HASTA LOS NIVELES UNIVERSITARIOS, PARA PODER COMPROMETER A LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN LAS TAREAS DE LA COOPERACIÓN.

LA UNICA MANERA DE FORMAR COOPERADORES CONSCIENTES ES MEDIANTE LA EDUCACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS LOS

COMPONENTES EN EL PROCESO DE COOPERACIÓN.

6.- INTEGRACIÓN.

ESTE PRINCIPIO ENTRAÑA LA IDEA DE QUE ENTRE LOS ORGANISMOS COOPERATIVOS DEBE PREVALECEER LA COOPERACIÓN Y LA UNIDAD, O SEA QUE EN LUGAR DE COMPETIR Y DE PERMANECER AISLADOS, DEBEN DE INTEGRARSE EN ORGANISMO DE MAYOR EXTENSIÓN: FEDERACIONES, CONFEDERACIONES, ETC., A LOS EFECTOS DE CONSOLIDAR SU POSICIÓN ECONÓMICA Y LOGRAR NUEVOS AVANCES EN EL TERRENO DE LA ECONOMÍA. SI EL COOPERATIVISMO PROCLAMA LA COOPERACIÓN, NO PUEDE QUE ÉSTA NO EXISTA ENTRE LOS ORGANISMOS COOPERATIVOS DE TODOS LOS TIPOS.

E.- TIPOS DE COOPERATIVAS.

EN ESTE INCISO MENCIONARÉ LAS PRINCIPALES CLASES DE COOPERATIVAS, DESCRIBIENDO LOS RASGOS DISTINTIVOS DE LAS PRINCIPALES CLASES DE COOPERATIVAS QUE SE CONOCEN EN EL MUNDO.

COOPERATIVAS DE CONSUMO.

LOS FINES QUE PERSIGUEN ESTAS COOPERATIVAS SON LOS DE PROVISIONARSE DE MERCANCIAS Y DE SERVICIOS, EN LAS MEJORES CONDICIONES POSIBLES; COMBATIR LAS EXCESIVAS ESPECULACIONES COMERCIALES, FOMENTAR ENTRE LOS SOCIOS EL ESPÍRITU DE SOLIDARIDAD Y AYUDA MUTUA, ASÍ COMO EXTENDER SUS BENEFICIOS, EN LA MEDIDA DE SUS POSIBILIDADES Y A TODA LA COMU-

NIDAD EN QUE OPERAN.

EN OTRAS PALABRAS, LA CARACTERÍSTICA DE ESTE TIPO DE COOPERATIVAS ES QUE SU PAPEL RADICA EN DISTRIBUIR DIRECTAMENTE A LOS SOCIOS CONSUMIDORES LAS MERCANCIAS O ARTÍCULOS PRODUCIDOS. AL ACTUAR ASÍ, SU META ES ELIMINAR A TODA CLASE DE INTERMEDIARIOS QUE ELEVAN LOS PRECIOS Y ENCARECEN LOS SALARIOS.

COOPERATIVAS AGROPECUARIAS.

ESTAS COOPERATIVAS COMO SU NOMBRE LO INDICA SE ORGANIZAN EN EL CAMPO. LOS MIEMBROS DE ELLAS SON FUNDAMENTALMENTE PEQUEÑOS PROPIETARIOS DE LA TIERRA, O BIEN, PERSONAS QUE HAN RECIBIDO LA TIERRA DE MANOS DEL ESTADO - EJIDATARIOS -; ESTO ES, QUE EL COOPERATIVISMO BUSCA UNA MÁS JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA TIERRA Y DE SUS PRODUCTOS ENTRE QUIENES LA TRABAJAN PERSONALMENTE; ES DECIR NO ES CONCEBIBLE QUE SE ORGANICEN COOPERATIVAS CON TERRATENIENTES O PODEROSOS GANADEROS.

COOPERATIVAS DE CRÉDITO.

ESTAS SOCIEDADES TIENEN POR OBJETO PRINCIPALMENTE, LA ELIMINACIÓN DE TODA CLASE DE PARASITOS FINANCIEROS, Y CONSISTIR EN SUS PROPIOS CAPITALES QUE SIRVAN A SUS ASOCIADOS PARA SUS NECESIDADES DE CONSUMO O DE PRODUCCIÓN.

EN LAS COOPERATIVAS DE ESTE TIPO, SE TIENE PACTADO PAGAR UN INTERÉS A LOS AHORROS DE LOS ASOCIADOS, ASÍ COMO A LOS DEPÓSITOS DE LOS NO ASOCIADOS; Y DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS ANTERIORMENTE, LOS EXCEDENTES QUE REPORTA LA COOPERATIVA, SE DISTRIBUYEN SEGÚN LOS INTERESES PAGADOS.

COOPERATIVAS INDUSTRIALES.

SE PUEDE DECIR QUE LAS COOPERATIVAS INDUSTRIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CRISIS ECONÓMICAS QUE PERIÓDICAMENTE SUFREN - LOS PUEBLOS. EN EFECTO, CUANDO EXISTE EL DESEMPLEO LOS OBREROS TRATAN DE EMPLEARSE EN ALGO Y PARA ELLO, UNEN SUS ESFUERZOS Y EN ALGUNAS OCASIONES SUS PEQUEÑAS ECONOMÍAS, PARA CONSTITUIR PEQUEÑAS UNIDADES PRODUCTORAS, QUE SE VAN ABRIENDO PASO A PASO A TRAVÉS DEL TIEMPO. EN OTRAS OCASIONES, LOS PATRONES QUE NO PUEDEN PAGAR LAS PRESTACIONES SOCIALES A LOS TRABAJADORES, LES ENTREGAN LA FUENTE DE PRODUCCIÓN PARA QUE -- LAS TRABAJEN EN FORMA COOPERATIVA.

LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN CONSTITUYEN LA EXPRESIÓN, - EN CUANTO LIBERAN AL TRABAJADOR DEL CONCEPTO DEL SALARIO. - LOS TRABAJADORES SON DUEÑOS DIRECTOS O INDIRECTOS DE LOS DUEÑOS DE PRODUCCIÓN, DONDE LA ADMINISTRACIÓN SE GESTA EN LOS PROPIOS OPERARIOS. LA ACCIÓN COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN ES - SINÓNIMO DE AUTOGESTIÓN, PORQUE SON LOS MISMOS TRABAJADORES LOS QUE DECIDEN QUE PRODUCIR, CUANDO Y COMO TERMINAR CON EL TRABAJO DESHUMANISANTE Y ENAJENADO.

LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN AÚN CUANDO SU NÚMERO NO ES MUY SIGNIFICATIVO EN EL MUNDO, CONSTITUYEN UNA DE LAS MAYORES ESPERANZAS Y EXPECTATIVAS PARA AQUELLOS PAISES EN DESARROLLO Y PRETENDER GENERAR UNA ECONOMÍA SOCIAL, EN DONDE LOS TRABAJADORES TENGAN UNA PARTICIPACIÓN MUY DIRECTA EN SU CONDUCCIÓN O GESTIÓN.

EXISTEN OTRAS COOPERATIVAS, COMO SON: LAS DE VIVIENDA, - LAS DE SEGUROS, LAS DE SERVICIOS TURISTICOS, LAS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, QUE AUNQUE EN MENOR ESCALA SE VAN DESARROLLANDO EN EL MUNDO CUBRIENDO CADA DIA UN MAYOR RADIO DE ACCIÓN.

F. ORGANIZACIÓN DE LAS COOPERATIVAS.

PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, SE REQUIERE ESTABLECER UNA ESTRUCTURA ORGÁNICA CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS.

EN PRIMER TÉRMINO EXISTE LA ASAMBLEA GENERAL QUE ES LA -

REUNIÓN LEGAL DE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD, LA CUAL ES LA AUTORIDAD SOBERANA Y ACUERDA LA RUTA QUE DEBE SEGUIR LA COOPERATIVA. ENSEGUIDA ESTÁ EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE ES EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA ASAMBLEA GENERAL. A CONTINUACIÓN VIENE EL COMITÉ O CONSEJO DE VIGILANCIA, DESIGNADO TAMBIÉN POR LA ASAMBLEA, COMO EN EL CASO ANTERIOR, Y CUYA MISIÓN ES VIGILAR QUE SE CUMPLAN LOS ACUERDOS DE LA ASAMBLEA GENERAL, ASÍ COMO LOS MANDATOS DE LOS ESTATUTOS. Y FINALMENTE ESTÁN LAS COMISIONES ESPECIALES, QUE SON ORGANISMOS CREADOS, BIEN POR LOS ESTATUTOS O POR LA ASAMBLEA GENERAL CON MISIONES ESPECÍFICAS, EN MÉXICO SON DOS LAS PRINCIPALES COMISIONES ESPECIALES: LA DE PREVISIÓN SOCIAL Y LA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

CUANDO LAS COOPERATIVAS HAN ADQUIRIDO UN MEDIANO O GRAN DESARROLLO, ACOSTUMBRAN NOMBRAR UN GERENTE, AL CUAL EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN LE DELEGA FACULTADES, CON EL OBJETO DE QUE PUEDA CUMPLIR CON SU PAPEL. EN ALGUNAS COOPERATIVAS DE GRAN MAGNITUD, NOMBRAN UN FUNCIONARIO SUPERIOR AL GERENTE, CON EL TÍTULO DE DIRECTOR GENERAL.

3.- SITUACION ACTUAL DEL COOPERATIVISMO.

DE ACUERDO A LAS MODALIDADES QUE LA LEY EN VIGOR ESTABLECE PARA LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO, ESTAS SE HAN DESARROLLADO EN DIFERENTES CAMPOS DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, CON DIFERENTES CARACTERISTICAS Y RESULTADOS.

DENTRO DE LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN, LAS INDUSTRIALES SE CARACTERIZAN, POR SER EN SU MAYORÍA PEQUEÑAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN, CON ESCASOS RECURSOS TÉCNOLÓGICOS Y FINANCIEROS, LO QUE DIFICULTA SU PARTICIPACIÓN REAL EN EL MERCADO INTERNACIONAL. SIN EMBARGO ALGUNAS DE ELLAS HAN ALCANZADO NIVELES DE DESARROLLO CONSIDERABLE EN LA INDUSTRIA CEMENTERA Y EXTRACTIVA, Y EN AQUELLOS CASOS EN QUE EL ESTADO SE HA ASOCIADO CON ELLAS, COMO SUCEDE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA, LA IMPRESORA Y LA DE CONFECCIÓN.

UNA DE LAS ACTIVIDADES EN QUE LAS COOPERATIVAS TIENEN UNA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA ES LA PESQUERA, TODA VEZ QUE LA LEY FEDERAL PARA EL FOMENTO DE PESCA RESERVA A LAS COOPERATIVAS LA EXCLUSIVIDAD PARA LA CAPTURA Y EXPLOTACIÓN DE OCHO ESPECIES, ENTRE LAS QUE SE ENCUENTRAN ALGUNAS DE MUY ALTA DENSIDAD ECONÓMICA.

OTRA RAMA EN QUE LAS COOPERATIVAS PARTICIPAN AMPLIAMENTE ES LA EXPLOTACIÓN FORESTAL, PRINCIPALMENTE EN LA EXPLOTACIÓN Y PRIMER LABOREO DE CHICLE Y LA RECOLECCIÓN Y TALLADO DE LA PLANTA DENOMINADA LECHUGUILLA Y PALMA ZAMANDOCA, ACTIVIDAD ESTA ÚLTIMA EN LA QUE EL ESTADO PARTICIPA EN FORMA ASOCIADA.

POR ÚLTIMO SE ENCUENTRAN LAS COOPERATIVAS DEDICADAS A LA PRODUCCIÓN DE SERVICIOS, LAS CUALES SE ENCUENTRAN EN EL SECTOR TRANSPORTE, POR LA PROTECCIÓN QUE EN UN TIEMPO EL ESTADO LES BRINDÓ. SIN EMBARGO ES EN ESTE TIPO DE COOPERATIVAS EN EL QUE CON MAYOR FRECUENCIA SE HAN DADO FENÓMENOS DE SIMULACIÓN.

POR OTRO LADO, DENTRO DE LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO, DESTACAN LAS QUE TIENEN POR OBJETO ADQUIRIR ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD PARA DISTRIBUIRLOS ENTRE SUS ASOCIADOS, YA QUE AGRUPAN AL 70 % DE LOS SOCIOS DE ESTA RAMA.

LAS OTRAS MODALIDADES QUE HAN ADOPTADO LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO, SON LAS FORMADAS POR PEQUEÑOS COMERCIANTES QUE ADQUIEREN EN COMÚN ARTICULOS AL POR MAYOR PARA REVENDERLOS AL MENUDEO; Y LAS COOPERATIVAS QUE ADQUIEREN EN COMÚN SERVICIOS O INSUMOS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES INDIVIDUALES DE PRODUCCIÓN DE SUS MIEMBROS Y QUE SE HAN DESARROLLADO FUNDAMENTALMENTE EN EL SECTOR AGROPECUARIO Y ENTRE SUS ARTESANOS.

EN LA ACTUALIDAD, SEGÚN DATOS DEL REGISTRO NACIONAL COOPERATIVO DEL 28 DE FEBRERO DE 1985, EXISTEN 5,709 COOPERATIVAS ACTIVAS, DE LAS CUALES 4,516 CORRESPONDEN A LAS DE PRODUCCIÓN Y -- 1,193 A LAS DE CONSUMO, LAS PRIMERAS AGRUPAN A UN NÚMERO DE -- 218,055 Y LAS SEGUNDAS A 290,632, LO QUE HACE UN TOTAL DE -- 508,687 ASOCIADOS AL SISTEMA COOPERATIVO.

ACTUALMENTE EXISTEN EN EL PAÍS 61 FEDERACIONES REGIONALES DE SOCIEDADES COOPERATIVAS CONFEDERADAS QUE AGRUPAN A LAS COOPE-

PERATIVAS DISTRIBUIDAS EN LAS RAMAS AGROPECUARIA, PESQUERA, FORESTAL, DE LAS ARTES GRÁFICAS, DEL CALZADO, DE LA CONSTRUCCIÓN, DE CONSUMO, PANIFICADORA, SALINERA, DE SERVICIOS, TEXTIL Y DE - TRANSPORTE.

EL DESARROLLO GEOGRÁFICO DE LAS COOPERATIVAS REGISTRA UN COMPORTAMIENTO DESIGUAL. ASÍ, SE DISTINGUEN POR UNAS REGIONES EN LAS QUE EXISTE UNA ALTA CONCENTRACIÓN DE ESTE TIPO DE ORGANISMOS Y POR OTRO, REGIONES EN LAS QUE LAS COOPERATIVAS PRACTICAMENTE NO EXISTEN.

LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN SE ENCUENTRAN EN UNA ZONA QUE - ABARCAN LOS ESTADOS DE COAHUILA, NUEVO LEON, SAN LUIS POTOSÍ, TAMAULIPAS, Y ZACATECA. ESTE FENÓMENO SE DEBE A QUE EN ESTA REGIÓN ESTAN UBICADAS 838 COOPERATIVAS IXTLERAS DE LA FORESTAL F.C.L.

OTRA ZONA DONDE SE CONCENTRAN LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN ES LA QUE COMPRENDE LOS ESTADOS DE SONORA, BAJA CALIFORNIA NORTE Y SUR Y SINALOA Y QUE EN SU MAYORÍA SE DEDICAN A LA PESCA.

DE LA SITUACIÓN CITADA SE DESPRENDE QUE LA UBICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN HA SIDO DETERMINADA FUNDAMENTALMENTE - POR LA EXISTENCIA DE CIERTOS RECURSOS NATURALES, COMO SON LA LECHUGILLA Y LA PESCA, Y POR LOS ESTIMULOS QUE EL ESTADO HA BRINDADO EN SU ORGANIZACIÓN.

EN LO REFERENTE A LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO, LAS ENTIDADES CON MAYOR CONCENTRACIÓN NUEVO LEON CON 163, TAMAULIPAS CON 109, COAHUILA CON 99 Y SAN LUIS POTOSÍ CON 90.

4.- LA CAPACITACION EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

CONSIDERANDO LO EXPUESTO EN LOS INCISOS ANTERIORES SE PUEDE AFIRMAR QUE EL COOPERATIVISMO ES UNA OPCIÓN VIABLE PARA INCORPORAR A VASTOS SECTORES DE LA POBLACIÓN A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y A LOS BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL, DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA. PARA LOGRARLO SE REQUIERE QUE LOS TRABAJADORES TOMEN CONCIENCIA DE SU PROPIO VALOR COMO PRODUCTORES Y DE LA FUERZA QUE ENCIERRAN LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS, PARA LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE LE AFECTAN EN SU VIDA COTIDIANA. ÉSTA TOMA DE CONCIENCIA SOLO SE PUEDE CREAR MEDIANTE UN PROCESO DE EDUCACIÓN DIRIGIDO A OBREROS, CAMPESINOS, TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA, TÉCNICOS, PROFESIONISTAS Y TRABAJADORES EN GENERAL, SIN ESTABLECER DISTINCIÓN DE SEXO, EDAD O CONDICIÓN SOCIAL Y ECONOMICA.

ES CLARO QUE LA FORMACIÓN DE UNA COOPERATIVA NO ES SUFICIENTE PARA SOLUCIONAR LOS PROBLEMAS SEÑALADOS, SINO QUE SE DEBE BUSCAR SU FUNCIONAMIENTO EFICIENTE POR MEDIO DE UNA CAPACITACIÓN PERMANENTE QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES REALES DE ESTAS ORGANIZACIONES Y LOGREN SU COMPLETO DESARROLLO.

LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA DEBE PREPARAR AL TRABAJADOR PARA QUE DESEMPEÑE EFICIENTEMENTE SUS FUNCIONES, A LA VEZ QUE LO COMPROMETA CON SU COOPERATIVA, DOTÁNDOLE DE LOS ELEMENTOS QUE LE PERMITAN PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA CON PLENO CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES, DE IGUAL FORMA DEBE

CUBRIR NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA UNO DE LOS SECTORES DONDE INTERVIENEN LAS COOPERATIVAS, COMO LO SON: EL AGROPECUARIO, PESQUERO, INDUSTRIAL, ARTESANO, CONSUMO Y SERVICIOS,

EN LA SATISFACCIÓN DE ESTAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, JUEGA UN PAPEL MUY IMPORTANTE EL SECTOR PÚBLICO, QUE A TRAVÉS DE LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL PARA EL FOMENTO COOPERATIVO, HA ELABORADO COMO PARTE DEL PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO, UN PROYECTO PARA CREAR EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA,¹⁴ CON EL FIN DE LOGRAR LA EFICIENCIA Y COMPETIVIDAD DE LAS COOPERATIVAS EN EL PAÍS, MEDIANTE LA ADECUADA FORMACIÓN DE LOS ELEMENTOS HUMANOS QUE INTERVIENEN EN Y PARA EL PROCESO COOPERATIVO,

A CONTINUACIÓN MENCIONO BREVEMENTE LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUE ESTE SISTEMA, A FIN DE MOSTRAR LOS PROPOSITOS QUE EXISTEN EN CUANTO A CAPACITACIÓN COOPERATIVA SE REFIERE Y CREAR UN MARCO DE REFERENCIA QUE NOS PERMITA UBICAR LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EJECUTIVO Y SU IMPORTANCIA.

EL OBJETIVO GENERAL QUE PERSIGUE ESTE SISTEMA ES FORMAR LOS RECURSOS HUMANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO ORGANIZATIVO, FUNCIONAMIENTO Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO, EN LO RELATIVO A MATERIAS RELACIONADAS CON LA PROMOCIÓN, ORGANIZACIÓN, PAR

14.-PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA, COMISIÓN INTERSECRETARIAL PARA EL FOMENTO COOPERATIVO, MÉXICO, DICIEMBRE 1980.

TICIPACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS, PARA HACER POSIBLE SU FUNCIONAMIENTO EXITOSO EN UNA ECONOMÍA DE MERCADO.

SUS OBJETIVOS ESPECIFICOS SON:

- LA DIVULGACIÓN DEL PENSAMIENTO COOPERATIVO,
- LA EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEL SECTOR COOPERATIVO,
- LA INVESTIGACIÓN PARA LA CREACIÓN DE MODELOS COOPERATIVOS,
- LA PRODUCCIÓN DE MATERIAL DIDACTICO Y TÉCNICO PARA LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA,
- Y LA RECOPIACIÓN DE DOCUMENTOS COOPERATIVOS MEDIANTE UN BANCO DE DATOS.

EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA ESENCIALMENTE PRETENDE LO SIGUIENTE:

- A) LOGRAR QUE LOS COOPERATIVISTAS TENGAN LA INFORMACION SUFICIENTE PARA QUE PARTICIPEN EN LA TOMA DE DECISIONES Y GESTIÓN DE SUS EMPRESAS.
- B) CAPACITAR A LOS DIRIGENTES COOPERATIVISTAS PARA - QUE CONDUZCAN EFICIENTEMENTE SUS SOCIEDADES COOPERATIVAS.
- C) FORMAR MANDOS MEDIOS Y EJECUTIVOS DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS EN LAS TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN.

- D) ESPECIALIZAR A PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS EN MATERIAS RELATIVAS A LA COOPERACIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DE -- LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.
- E) CAPACITAR INSTRUCTORES DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO, - EN ESPECIAL A LOS ENCARGADOS DE EDUCACIÓN DE LAS COO PERATIVAS.
- F) ACTUALIZAR Y FORMAR PERSONAL Y FUNCIONARIOS QUE APOYEN, FOMENTEN Y ORGANICEN COOPERATIVAS.
- G) FORMAR MAESTROS E INVESTIGADORES EN TEMAS COOPERATIVOS.

TOMANDO ESTOS ASPECTOS COMO MARCO DE REFERENCIA, CONSIDERO QUE UNA DE LAS PRIORIDADES A SATISFACER DENTRO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA ES LA SEÑALADA EN LOS INCISOS B) Y C), QUE SE REFIE RE A LA FORMACIÓN DE DIRIGENTES Y ADMINISTRADORES DE LAS SOCIE DADES COOPERATIVAS, DEBIDO A QUE, SON ÉSTAS PERSONAS LAS QUE -- CONTANDO CON SUFICIENTE PREPARACIÓN PUEDEN ORGANIZAR LAS EMPRE SAS COOPERATIVAS EN FORMA RACIONAL Y CIENTÍFICA Y LOGRAR SU FUN CIONAMIENTO EFICIENTE TAN NECESARIO PARA LA SUPERACIÓN Y CRECI MIENTO DE LAS ACTUALES COOPERATIVAS.

LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO QUE SE PRESENTA EN EL SIGUIENTE CAPÍ TULO, TUVO COMO PROPÓSITO AYUDAR A CUBRIR ESTA PRIORIDAD, POR MEDIO DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO Y LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ACORDE A ESTAS NECESIDADES.

CAPITULO IV

INVESTIGACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

- 1.- METODOLOGÍA.
- 2.- RESULTADOS.
- 3.- CONCLUSIONES.

INTRODUCCION .

LA CARENCIA DE PERSONAL PARA OCUPAR LOS PUESTOS DIRECTIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, ES UNO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA, DEBIDO A QUE NO ES POSIBLE CUMPLIR EFICIENTEMENTE LOS OBJETIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN, SIN LA DEBIDA PREPARACIÓN DE LOS RESPONSABLES DE ORGANIZAR EL TRABAJO Y TOMAS DE DECISIONES. LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DEPENDE EN GRAN PARTE DE LA PREPARACIÓN DE LA GENTE QUE LAS DIRIGE, POR LO QUE SE REQUIERE DESARROLLAR SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS A FIN DE QUE PUEDA PREVEER Y ENFRENTAR LOS PROBLEMAS QUE SE LE PRESENTEN.

LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS EJECUTIVOS ¹ EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, DESCONOCEN EN GRAN MEDIDA LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SUS FUNCIONES, POR ESTE MOTIVO LA PRESENTE INVESTIGACIÓN DE CAMPO PRETENDE DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES ENCARGADOS DE DIRIGIR Y ORGANIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS, SIGUIENDO LOS LINEAMIENTOS APROBADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL.

1.- PARA EFECTOS DE ESTA TESIS EL NIVEL EJECUTIVO COMPRENDE RÁ AL PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO, QUE SON LOS PUESTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (PRESIDENTE, SECRETARIO, TESORERO) Y GERENTE.

PROBLEMA :

LA FALTA DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL NIVEL EJECUTIVO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, ES UNO DE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE PROVOCAN SU FUNCIONAMIENTO INEFICIENTE, REFLEJÁNDOSE EN SU BAJA RENTABILIDAD Y COMPETIVIDAD COMO EMPRESA ECONÓMICA - SOCIAL.

OBJETIVO .

DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

HIPOTESIS .

LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS EJECUTIVOS EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DESCONOCEN EN GRAN MEDIDA LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE NECESITAN DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE DESSEMPEÑAN.

INVESTIGACION PRELIMINAR.

LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR O DE GABINETE SE ENFOCÓ AL ESTUDIO DE LAS FUNCIONES QUE REALIZAN LOS SIGUIENTES PUESTOS:

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN,
EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN,
EL TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN,
EL GERENTE,

CON EL PROPÓSITO DE ELABORAR UNA DESCRIPCIÓN GENÉRICA DE CADA UNO DE LOS PUESTOS Y DETERMINAR TEÓRICAMENTE LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIEREN LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS MENCIONADOS, PARA EL BUEN DESEMPEÑO DEL MISMO.

LAS DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS SON LAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN:

CONSEJO DE ADMINISTRACION.

ES EL ORGANO EJECUTIVO DE LA ASAMBLEA GENERAL TIENE LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA, SE ENCARGA DE CELEBRAR A NOMBRE DE LA EMPRESA LOS CONTRATOS NECESARIOS. ES RESPONSABLE DE ORGANIZAR Y DIRIGIR EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA EN FORMA EFICAZ, SIGUIENDO LOS LINEAMIENTOS APROBADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL, PARA LOGRAR ÉSTO TIENE LA POSIBILIDAD DE NOMBRAR UNO O MÁS GERENTES, DELEGANDOLE PARTE DE SUS FUNCIONES, TAMBIÉN ES EL ENCARGADO DE CONVOCAR A ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS PARA INFORMAR ACERCA DE LOS RESULTADOS DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ESTÁ FORMADO POR LOS SIGUIENTES PUESTOS:

- PRESIDENTE.
- SECRETARIO.
- TESORERO.

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

ES EL REPRESENTANTE DIRECTO DE LA COOPERATIVA Y ENCARGADO DE REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y OTRAS INSTITUCIONES, ENTRE SUS FUNCIONES SE ENCUENTRAN:

- CELEBRAR A NOMBRE DE LA EMPRESA LOS CONTRATOS - NECESARIOS.
- HACER CUMPLIR LOS PLANES, ACUERDOS Y PROGRAMAS APROBADOS POR LA ASAMBLEA.
- INFORMAR A LA ASAMBLEA LOS RESULTADOS DEL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.
- HACER REUNIONES PERIÓDICAS CON EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA REVISAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.
- ORGANIZAR Y DIRIGIR EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.

PARA DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SUS FUNCIONES LA PERSONA QUE OCUPA ESTE PUESTO DEBE TENER CONOCIMIENTOS DE:

- DIRECCIÓN DE JUNTAS.
- TOMA DE DECISIONES.
- ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.
- LIDERAZGO.
- MOTIVACIÓN.
- COMUNICACIÓN.
- RELACIONES PÚBLICAS.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

ES EL RESPONSABLE DE LOS LIBROS DE LA SOCIEDAD Y DE ELABORAR LAS ACTAS DE LAS JUNTAS DE TRABAJO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION SUS FUNCIONES SON:

- MANEJAR Y TENER BAJO SU CUIDADO LOS LIBROS DE ACTAS, LIBRO DE REGISTRO DE SOCIOS Y EL ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN DE LA COOPERATIVA,
- ELABORAR LAS ACTAS DE LAS JUNTAS DE TRABAJO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REGISTRANDO LAS ACTIVIDADES Y ACUERDOS DE ÉSTAS,
- REALIZAR TRAMITES DE TIPO ADMINISTRATIVO EN LAS DEPENDENCIAS OFICIALES,
- TIENE A LA VISTA DE LOS SOCIOS LOS LIBROS DE CONTABILIDAD Y LOS ARCHIVOS DE LA MISMA.

LA PERSONA QUE OCUPE ESTE CARGO DEBE DE CONOCER DE:

- ANÁLISIS DE INFORMACIÓN,
- DIRECCIÓN DE JUNTAS,
- REDACCIÓN DE INFORMES,
- MANEJO DE ARCHIVOS,
- COMUNICACIÓN,

TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

ES EL ENCARGADO DEL MANEJO DE DINERO EN EFECTIVO Y EL DEPOSITARIO DE LA CHEQUERA, SUS FUNCIONES SON:

- MANEJAR LA CAJA CHICA.
- EFECTUAR DEPOSITOS EN LA CUENTA BANCARIA.
- LLEVAR LOS DOCUMENTOS Y LIBROS NECESARIOS PARA COMPROBAR LOS EGRESOS.
- FIRMAR CHEQUES Y AUTORIZAR PAGOS JUNTO CON EL PRESIDENTE.
- PARTICIPAR CADA AÑO EN LOS PLANES ECONÓMICOS Y FINANCIEROS.

LOS CONOCIMIENTOS QUE DEBE POSEER LA PERSONA QUE OCUPE ESTE CARGO SON:

- MANEJO DE EFECTIVO
- FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y
- NOCIONES DE:
CONTABILIDAD
ANÁLISIS DE ESTADOS FINANCIEROS.

GERENTE .

ES LA PERSONA DESIGNADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO LA RESPONSABLE DE PROGRAMAR, ORGANIZAR, DISTRIBUIR Y CONTROLAR EL TRABAJO, A TRAVÉS DE LOS SUPERVISORES DE CADA ÁREA. SUS FUNCIONES SON:

- COORDINAR EL TRABAJO Y LOS RECURSOS, ORGANIZANDO LAS ACTIVIDADES PLANEADAS Y DISTRIBUYENDO EL TRABAJO ENTRE LOS SOCIOS.
- ELABORAR LOS PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES A REALIZAR.
- CONTROLAR LOS RESULTADOS DE LAS MISMAS.
- INFORMAR DE SUS ACTIVIDADES Y DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA A LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA.

LA PERSONA QUE OCUPE ESTE PUESTO DEBE SER UN TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD, FINANZAS O COMERCIALIZACIÓN, SIENDO NECESARIO QUE CONOZCA ACERCA DE:

PROCESO ADMINISTRATIVO,
 ORGANIZACIÓN,
 ANÁLISIS DE SISTEMAS,
 TOMA DE DECISIONES,
 SUPERVISIÓN,
 LIDERAZGO,
 MOTIVACIÓN,
 COMUNICACIÓN,
 TEORÍA COOPERATIVA.

FORMA DE RECOLECCION DE DATOS.

LA INFORMACIÓN SE OBTUVO MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE 20 ENTREVISTAS DIRIGIDAS CON BASE A UN CUESTIONARIO QUE SE PRESENTA EN EL SIGUIENTE PUNTO.

LAS ENTREVISTAS SE LLEVARON A CABO CON ASESORES Y PERSONAL ESPECIALIZADO DEL SECTOR COOPERATIVO, CON EL ÚNICO REQUISITO DE QUE TUVIERA CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA EN EL SECTOR COOPERATIVO, ÉSTE ÚNICO REQUISITO SE DEBIÓ A QUE EXISTEN MUY POCAS PERSONAS ESPECIALIZADAS EN EL ÁREA COOPERATIVA.

PARA EFECTUAR LAS ENTREVISTAS SE VISITARON LOS SIGUIENTES ORGANISMOS:

- CONFEDERACIÓN NACIONAL COOPERATIVA.- CONACUOP.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.- INET.
- FONDO DE GARANTÍA Y DESCUENTO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.- FOSOC.
- DIRECCIÓN DE FOMENTO COOPERATIVO.

PLANTEAMIENTO DEL CUESTIONARIO.

EL CUESTIONARIO QUE SE DISEÑO CONTIENE 26 PREGUNTAS QUE SE ELABORARON CON EL FIN DE CONOCER SI AL REALIZAR SUS FUNCIONES LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EL GERENTE APLICAN LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIEREN, PARA LOGRAR ÉSTO EN CADA

UNA DE LAS PREGUNTAS SE SEÑALAN COMO RESPUESTAS TRES OPCIONES?

- LA A) QUE SERÍA UNA NULA O Poca UTILIZACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS AL REALIZAR SUS ACTIVIDADES.
- LA B) INDICA UNA MEDIANA APLICACIÓN DE LOS TEMAS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIERE PARA EFECTUAR ADECUADAMENTE SUS -- FUNCIONES.
- LA C) SEÑALA UNA BUENA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES -- QUE DESEMPEÑA PORQUE SE APOYA EN LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS ADECUADAS.

SE ELABORA UNA PREGUNTA PARA CADA UNO DE LOS SIGUIENTES TEMAS:

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

DIRECCIÓN DE JUNTAS.

TOMA DE DECISIONES.

PLANEACIÓN.

LIDERAZGO.

MOTIVACIÓN.

COMUNICACIÓN.

RELACIONES PÚBLICAS.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.

REDACCIÓN DE INFORMES.

MANEJO DE ARCHIVO

DIRECCIÓN DE JUNTAS.

TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

CONTABILIDAD (NOCIONES)

ANÁLISIS DE ESTADOS FINANCIEROS (NOCIONES)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO.

MANEJO DE EFECTIVO.

PLANEACIÓN FINANCIERA, (NOCIONES).

GERENTE.

ORGANIZACIÓN.

ANÁLISIS DE SISTEMAS.

COOPERATIVISMO.

TOMA DE DECISIONES.

SUPERVISIÓN.

LIDERAZGO.

MOTIVACIÓN.

COMUNICACIÓN.

PLANEACIÓN.

CONTROL.

EL CUESTIONARIO ELABORADO FUE EL SIGUIENTE:

INVESTIGACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

El presente cuestionario es parte de un seminario de Investigación (Tesis) de la carrera de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional - Autónoma de México, cuyo objetivo es detectar cuales son las necesidades de Capacitación Administrativa - en las Sociedades Cooperativas, de las personas que ocupan los siguientes puestos: Consejo de Administración.- Presidente, Secretario y Tesorero.- y Gerente, con la finalidad de elaborar un programa de capacitación administrativa para niveles ejecutivos de las Sociedades Cooperativas de producción Industrial pequeñas y medianas.

A continuación se presentan algunas preguntas para conocer la forma en que realizan sus funciones las personas que ocupan los puestos arriba mencionados.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada pregunta y señale el paréntesis que considere se apegue más a la situación real de las Sociedades Cooperativas.

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

1.- El Presidente del Consejo de Administración en las juntas de trabajo que dirige:

- a) No logra la participación de los socios en la toma de decisiones porque no informa con tiempo suficiente los puntos a tratar, ni planifica y organiza previamente las reuniones.
- b) Logra medianamente la participación en la toma de decisiones porque informa con tiempo los puntos a tratar, pero no planifica ni organiza la reunión.
- c) Logra la participación en la toma de decisiones gracias a que informa previamente los puntos a tratar y planifica y organiza la reunión con suficiente tiempo.

2.- El presidente del consejo de administración toma las decisiones:

- a) Por intuición, tomando en cuenta solo sus apreciaciones personales sin seguir un proceso racional.
- b) Considera los objetivos y lineamientos fijados por la asamblea y sigue medianamente un proceso racional.
- c) Considera los objetivos y lineamientos y además sigue un proceso racional que consiste en estudiar exhaustivamente el problema y sus posibles soluciones.

3.- En cuanto a la planeación se refiere el presidente del consejo de administración:

- a) Planea únicamente actividades a menos de un año.
- b) Elabora planes de uno a dos años con presupuestos y programas.
- c) Elabora planes a largo plazo a más de 2 años, trazando una estrategia para hacer frente a la situación futura de la sociedad cooperativa.

4.- Acerca del liderazgo el presidente del consejo de administración:

- a) Se preocupa únicamente por efectuar sus funciones específicas sin tomar en cuenta a los socios.
- b) Busca la participación de los cooperativistas y crea un ambiente agradable de trabajo.
- c) Se preocupa por desarrollar las habilidades y aptitudes de los socios, brindándoles su apoyo y orientación.

5.- La motivación la lleva a cabo:

- a) Únicamente por medio de incentivos económicos, premios y castigos.
- b) Solo por medio de la comunicación constante y la participación de los socios en la toma de decisiones.

- c) Haciéndoles ver a los socios el trabajo como una forma de autorrealización y - brindándoles la oportunidad de tener mayor responsabilidad.

6.- La forma en cómo se comunica con los so- -
cios:

- a) Unicamente por medio de conversaciones con las personas interesadas e informando en las asambleas generales.
- b) Solo por medio de conversaciones, tableros de avisos y en las asambleas.
- c) A través de todos los medios antelores, informes y reuniones periódicas.

7.- Acerca del manejo de las relaciones públi-
cas:

- a) No se preocupa por dar a conocer los objetivos y funcionamiento de su cooperativa al público en general.
- b) Difunde por medio de pláticas informa--les el cooperativismo y los objetivos y funcionamiento de su cooperativa.
- c) Organiza convivencias y pláticas con la comunidad donde opera la sociedad, para dar a conocer la cooperativa y el cooperativismo.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

8.- En su papel de scretario en las juntas de
trabajo:

- a) Unicamente manifiesta su opinión acerca de las participaciones de los socios.
- b) Muestra los diferentes aspectos de la -
información que se presenta en la reu-
nión.
- c) Analiza las diferentes participaciones surgidas, las reúne para conjuntar las ideas y conciliar los intereses en una decisión común.

9.- El secretario de asamblea elabora las actas de las juntas de trabajo:

- a) Redactando exageradamente todos los detalles.
- b) Haciendo un resumen incompleto de los acontecimientos.
- c) En forma breve, clara, precisa y siguiendo todas las reglas gramaticales.

10.- La organización y manejo de los documentos lo hace de la siguiente forma:

- a) Conserva todos los documentos que recibe sin tomar en cuenta su importancia.
- b) Guarda los documentos previamente seleccionados para ser consultados posteriormente.
- c) Maneja y controla un archivo con todos los documentos clasificados y ordenados.

11.- En las reuniones que ayuda a conducir y dirigir:

- a) No logra la participación de los socios en la toma de decisiones debido a que no informa con tiempo suficiente los puntos a tratar ni planifica y organiza previamente las reuniones.
- b) Logra medianamente la participación de los socios en la toma de decisiones porque informa con tiempo los puntos a tratar pero no planifica ni organiza la reunión.
- c) Logra la participación de los socios en la toma de decisiones, gracias a que se logra la participación de los socios en el análisis y toma de decisiones, informando previamente los puntos a tratar y planificando y organizando la reunión.

TESORERO

12.- Acerca del registro de los movimientos de efectivo, el Tesorero:

- a) Registra los ingresos y egresos y guarda los documentos necesarios para comprobarlos.
- b) Registra los movimientos de efectivo, archiva los documentos y elabora informes periódicos.
- c) Maneja un sistema contable con formas de control y registro y un archivo que le permite brindar información en forma rápida y precisa acerca de los movimientos de efectivo.

13.- El tesorero para analizar los estados financieros:

- a) Desconoce los elementos de los estados financieros.
- b) Conoce los estados financieros y sus elementos, pero desconoce los métodos de evaluación e interpretación de estos.
- c) Utiliza uno o más métodos de los siguientes: de razones o índices, de comparación vertical y el tendencias horizontales.

14.- Las fuentes de financiamiento que conoce y utiliza son:

- a) Únicamente préstamos y aportaciones de los socios.
- b) La anterior y préstamos bancarios de la banca especializada.
- c) Las dos anteriores, el crédito mercantil y la venta de las cuentas por cobrar.

15.- Acerca del manejo de efectivo el tesorero:

- a) No tiene determinado ningún nivel de efectivo, en ocasiones maneja demasiado dinero y en ocasiones muy poco.
- b) Tiene determinado un nivel de efectivo en función de los egresos de carácter periódico, pero regularmente no los respeta.
- c) Maneja un nivel de efectivo y el sobrante lo deposita en el banco.

16.- El tesorero con respecto a la planeación y control financiero:

- a) Colabora con la realización de los planes financieros presupuestos de egresos e ingresos.
- b) Colabora en la realización de los planes financieros y vigila que no existan desviaciones en la práctica.
- c) Elabora planes financieros y periódicamente compara lo estimado con los resultados, detecta y analiza las variaciones para tomar decisiones al respecto.

GERENTE

17.- El gerente para organizar realiza lo siguiente:

- a) Divide el trabajo en cantidades adecuadas y distribuye el trabajo entre los socios.
- b) Realiza lo anterior para lo cual ha elaborado un organigrama definiendo funciones de las secciones y/o departamentos.
- c) Realiza lo anterior y lo ha complementado con una descripción de puestos.

18.- En lo referente al conjunto de procedimientos que existen, el gerente:

- a) No ha hecho ningún análisis de esos procedimientos.
- b) Ha elaborado un manual de procedimientos que no es utilizado en la práctica.
- c) Ha implementado un sistema de manuales que funcionan en la práctica y son revisados y actualizados periódicamente.

19.- En cuanto conocimientos y aplicación del Cooperativismo el gerente.

- a) Solo tiene nociones mínimas de cooperativismo.
- b) Conoce los principios y doctrinas del -

cooperativismo.

- c) Conoce la teoría cooperativa y maneja la legislación cooperativa.

20.- La toma de decisiones la realiza de la siguiente forma:

- a) Toma decisiones tomando como base únicamente los objetivos y lineamientos fijados por la asamblea y el consejo de administración.
- b) Sigue un proceso lógico racional, estudiando exhaustivamente el problema y sus posibles soluciones.
- c) Toma decisiones de largo alcance siguiendo un proceso racional y apoyándose en modelos matemáticos de simulación.

21.- La forma como supervisa el gerente, es:

- a) Da ordenes, asigna deberes y examina el trabajo.
- b) Además de lo anterior, revisa periódicamente el cumplimiento de los programas y presupuestos de producción y ventas.
- c) Lo anterior y además, por medio de reuniones departamentales examina como se realiza el trabajo y determina la forma de ajustar errores.

22.- Acerca del liderazgo, el gerente:

- a) Se preocupa únicamente por lograr los objetivos económicos de la empresa.
- b) Sólo busca la participación de los cooperativistas y crear un ambiente adecuado de trabajo.
- c) Se preocupa por desarrollar habilidades y aptitudes de los socios, brindándoles su apoyo y orientación.

23.- La motivación la lleva a cabo:

- a) Únicamente por medio de incentivos económicos, premios y castigos.

- b) Sólo por medio de la comunicación constante y la participación de los socios en la toma de decisiones.
- c) Haciéndoles ver el trabajo por medio de la capacitación como una forma de auto-realización y brindándoles la oportunidad de tener mayor participación.

24.- El gerente realiza la comunicación de la siguiente forma:

- a) Sólo a través de conversaciones personales y elaborando informes cada vez que se le pidan.
- b) Únicamente utilizando, circulares, memoranda, informes, tableros de avisos y conversaciones personales.
- c) Todas las anteriores y reuniones periódicas con los departamentos y/o secciones.

25.- El gerente lleva a cabo la planeación de esta manera:

- a) Elabora presupuestos y programas generales de la cooperativa a corto plazo.
- b) Elabora con cada sección los programas y presupuestos específicos a corto y mediano plazo.
- c) Realiza lo anterior y además, con base en pronósticos elabora programas y presupuestos, trazando una estrategia a mediano y largo plazo.

26.- Las herramientas de control que utilizan son:

- a) Únicamente compara los resultados con los presupuestos y programas.
- b) Elabora gráficas de gantt y rutas críticas, además de las anteriores.
- c) Las anteriores apoyados con la fijación previa de estándares de producción y ventas.

Nombre _____

Institución donde trabaja _____

Puesto que ocupa _____

¿Cuánto tiempo tiene relacionado con el sector coope-
rativo?

¿Ha recibido capacitación en el área cooperativa?

NO

SI

Donde _____ Tiempo _____

DETERMINACION DE LA MUESTRA.

NO SE DEFINIO UNA MUESTRA DEBIDO A QUE LOS ASESORES Y PERSONAL ESPECIALIZADO DEL SECTOR COOPERATIVO SON MUY POCOS Y CONSTANTEMENTE VIAJAN A PROVINCIA, POR ESTA RAZÓN SE PRETENDIÓ ENTREVISTAR A 5 PERSONAS DE CADA UNO DE LOS CUATRO ORGANISMOS QUE SE SEÑALARON EN LA FORMA DE RECOLECCIÓN DE DATOS, PARA QUE FUERAN UN TOTAL DE 20 ENTREVISTAS.

RECOLECCION DE INFORMACION.

COMO SE SEÑALO EN EL PUNTO ANTERIOR, ORIGINALMENTE SE PRETENDIÓ ENTREVISTAR A 5 PERSONAS EN CADA UNO DE LOS ORGANISMOS SEÑALADOS ANTERIORMENTE, PERO DEBIDO A QUE EN LA DIRECCIÓN DE FOMENTO COOPERATIVO SOLO SE LOGRÓ ENTREVISTAR A DOS, SE TUVO QUE ENTREVISTAR A OCHO PERSONAS EN LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE COOPERATIVAS, CONACOOOP.

LA RELACIÓN DE PERSONAS ENTREVISTADAS ES LA SIGUIENTE:

PERSONAS ENTREVISTADAS.

CONFEDERACION NACIONAL COOPERATIVA.- CONACOOOP.

LIC. ROLANDO MARAÑAN, DIRECTOR DE EDUCACIÓN Y ASUNTOS INTERNACIONALES.

- LIC. GERARDO FRIAS.- DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN.
LIC. JESUS BARRADAS.- ASESOR JURÍDICO ADMINISTRATIVO.
LIC. MIGUEL MORENO SANCHEZ.- ASESOR.
LIC. JUAN MA. REGUERGA SANCHEZ.- ASESOR.
LIC. FERNANDO SOSA.- ASESOR.
LIC. JORGE RUBALCABA DIRECTOR DE LA SECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO.
LIC. JOSÉ ANTONIO SANCHEZ.- ASESOR.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.- INET.

- LIC. MA. DEL CARMEN GÓMEZ ARCEO.- COORDINADORA DE PROYECTO.
LIC. GUADALUPE NÚÑEZ URAVIZA.- SUBDIRECTORA.
LIC. IRMA SALINAS.- ANALISTA.
LIC. SILVIA HERNÁNDEZ.- INSTRUCTOR.
LIC. MIGUEL URBIDE.- JEFE DE DEPARTAMENTO.

FONDO DE GARANTÍA Y DESCUENTO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.- FOSUC.

- ING. JOSÉ ANTONIO AGUILAR MÚJICA.- ESPECIALISTA EN PROYECTOS COOPERATIVOS.
LIC. JOSÉ ANGEL SOLANO.- ANALISTA DE PROYECTOS.
LIC. RENE ROMERO C. - ESPECIALISTA EN PROYECTOS.
LIC. LAURA HEBRERO.- ESPECIALISTA EN PROYECTOS.
ING. FRANCISCO URIBE C.- ANALISTA.

DIRECCION DE FOMENTO COOPERATIVO.

LIC. EDUARDO URBINA.- JEFE DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN.

LIC. ILIANA MAZARIEGOS.- COORDINADORA DEL DEPARTAMENTO DE APOYO TÉCNICO.

TABULACION Y ANALISIS.

LOS RESULTADOS DE LA TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS, FUERON LOS SIGUIENTES:

HACIENDO ANTES LA ACLARACIÓN DE QUE EL TOTAL DE LOS ENTREVISTADOS DESCARTO LA OPCIÓN C) QUE INDICABA UNA BUENA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. POR ESTA RAZÓN SOLO SE PRESENTAN LOS RESULTADOS DE LAS OPCIONES A) Y B).

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

DIRECCIÓN DE JUNTAS DE TRABAJO.- UN 70% DE LOS ENTREVISTADOS OPINÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO PLANIFICA NI ORGANIZA PREVIAMENTE LAS JUNTAS DE TRABAJO.

TOMA DE DECISIONES.- UN 70 % DE LOS ENTREVISTADOS OPINÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, NO TOMA LAS DECISIONES APOYADO EN UN PROCESO RACIONAL, BASÁNDOSE LA MAYORÍA DE LAS VECES EN SU INTUICIÓN.

PLANEACION.- EL 100% DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SEÑALÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOLO PLANEA A CORTO PLAZO, SEÑALANDO LA MAYORÍA QUE MUCHOS NO PLANEAN.

LIDERAZGO.- SOBRE ESTA FUNCIÓN UN 70% DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO SE PREOCUPA POR LA PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SOCIOS, SINO UNICAMENTE DE REALIZAR SUS ACTIVIDADES ESPECIFICAS.

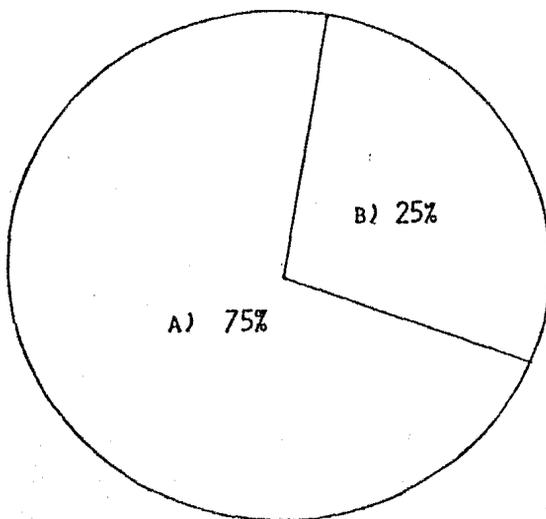
MOTIVACION.- TAMBIÉN UN 70% SEÑALÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN MOTIVA SOLAMENTE POR MEDIO DE INCENTIVOS ECONÓMICOS, PREMIOS Y CASTIGOS, DANDOSE EL CASO DE QUE NO SE PREOCUPA POR MOTIVAR.

COMUNICACION.- UN 80% DE LOS ASESORES SEÑALÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, SOLO SE COMUNICA CON LOS SOCIOS POR MEDIO DE CONVERSACIONES PERSONALES.

RELACIONES PUBLICAS.- EL 85% DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO TIENE PREOCUPACIÓN POR DAR A CONOCER LOS OBJETIVOS Y FUNCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA AL PÚBLICO EN GENERAL.

DEL TOTAL DE RESPUESTAS QUE SE OBTUVIERON, EN EL GRUPO DE PREGUNTAS REFERENTE AL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SE OBTUVIERON LOS RESULTADOS QUE SE SEÑALAN EN LA GRÁFICA No. 1.

c) 0 %



GRÁFICA 1.

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

- EL 75 % DE LOS ENTREVISTADOS MARCARON LOS INCISOS A) LO QUE INDICA QUE HAY UN DESCONOCIMIENTO DE LOS TEMAS ADMINISTRATIVOS POR PARTE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.
- EL 25 % MARCARON LOS INCISOS B) SEÑALANDO QUE MEDIANAMENTE UTILIZAN TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS.
- EL 0 % MARCÓ EL INCISO C) QUE SE REFERÍA A UN BUEN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

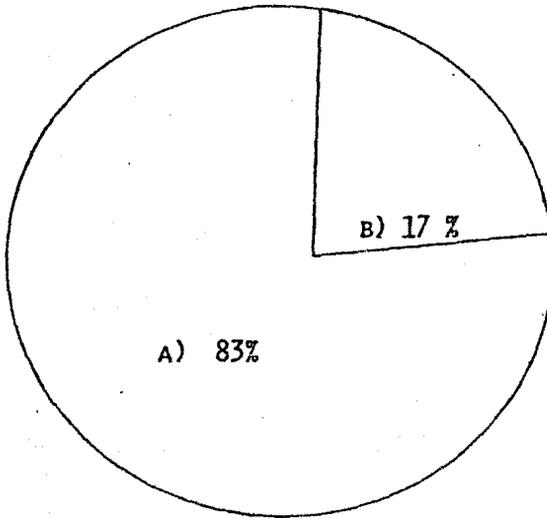
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.- UN 80% DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO ANALIZA LA INFORMACIÓN QUE MANIFIESTAN LOS SOCIOS EN LAS REUNIONES, - LIMITÁNDOSE ÚNICAMENTE A EMITIR SU OPINIÓN PERSONAL DE LOS PARTICIPANTES DE LOS SOCIOS.

REDACCIÓN DE DOCUMENTOS.- EL TOTAL DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE LAS ACTAS QUE ELABORA EL SECRETARIO DE LAS JUNTAS DE TRABAJO NO SON REDACTADAS EN FORMA BREVE, CLARA Y PRECISA. EL 65 % SEÑALÓ QUE ELABORA ACTAS CON DETALLES INNECESARIOS Y EL 35% RESTANTE QUE REALIZA RESUMENES INCOMPLETOS.

ARCHIVO DE DOCUMENTOS.- EL 95% DE LAS RESPUESTAS SEÑALARON -- QUE ÚNICAMENTE GUARDA LOS DOCUMENTOS QUE RECIBE SIN ORDENARLOS NI SELECCIONARLOS Y QUE A VECES NI ÉSTO HACE.

DIRECCIÓN DE JUNTAS.- EL 75 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO PLANIFICA NI ORGANIZA CON TIEMPO LAS REUNIONES, POR LO QUE NO LOGRA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASISTENTES.

DEL TOTAL DE RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS SOBRE EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SE APRECIARON LOS RESULTADOS - QUE SE MUESTRAN EN LA GRÁFICA No. 2.



c) 0 %

GRÁFICA 2.

SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

- EL 83 % DE LOS ENTREVISTADOS MARCARON LOS INCISOS A) SEÑALANDO QUE EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DESCONOCE LOS TEMAS ADMINISTRATIVOS QUE NECESITA PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO.
- EL 17 % MARCÓ LOS INCISOS B) SEÑALANDO QUE MEDIANAMENTE UTILIZA TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS.
- EL 0 % MARCÓ EL INCISO C) QUE SE REFERIA A UN BUEN CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS QUE SE REQUIEREN.

TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

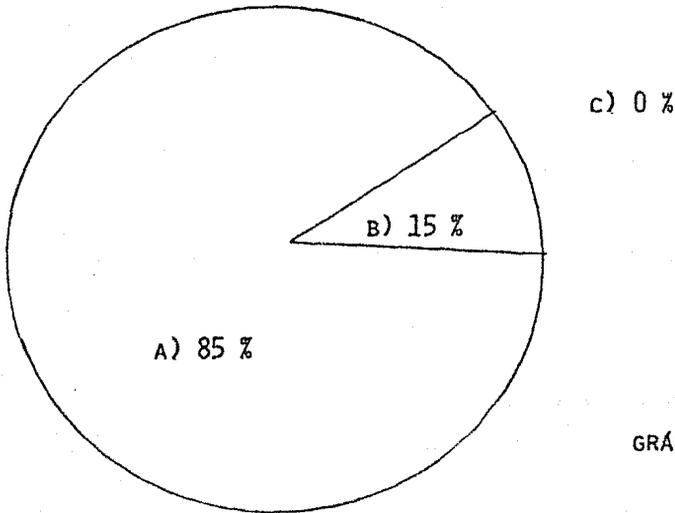
CONTABILIDAD.- EL 100 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN ALGUNAS OCASIONES SOLO REGISTRA INGRESOS Y EGRESOS COMENTANDO QUE LA MAYORÍA DE LAS VECES NO REGISTRA NADA.

ANÁLISIS DE ESTADOS FINANCIEROS.- EL 100 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE NO EFECTUA ANÁLISIS DE ESTADOS FINANCIEROS. UN 35 % SEÑALÓ QUE EL TESORERO DESCONOCE LOS ELEMENTOS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS Y UN 75 % QUE LOS CONOCE, PERO DESCONOCE LOS MÉTODOS DE ANÁLISIS.

MANEJO DE EFECTIVO.- EL 90 % DE LAS RESPUESTAS INDICA QUE NO TIENE DETERMINADO NINGÚN NIVEL DE EFECTIVO, MANEJANDO EN OCASIONES DEMASIADO DINERO Y EN OTRAS INSUFICIENTE.

PLANEACIÓN Y CONTROL FINANCIERO.- EL 95 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE EL TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN NO REALIZA NINGÚN TIPO DE PLANEACIÓN FINANCIERA.

DEL TOTAL DE RESPUESTAS QUE SE ELABORARON RESPECTO AL TESORERO SE OBSERVÓ LA SIGUIENTE GRÁFICA No. 3.



GRÁFICA 3.

TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.

- EL 85 % DE LOS ENTREVISTADOS MARCARON LOS INCISOS A) SEÑALANDO QUE EL TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DESCONOCE LOS CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIERE PARA LLEVAR A CABO SUS FUNCIONES.
- EL 25 % MARCARON LOS INCISOS B) SEÑALANDO DE ESTA FORMA QUE MEDIANAMENTE UTILIZA TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS.
- EL 0 % MARCÓ EL INCISO C), LO QUE QUIERE DECIR QUE NO HAY UN BUEN MANEJO DE LOS CONOCIMIENTOS Y TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS QUE REQUIERE.

GERENTE .

LA MAYORÍA DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE GRAN PARTE DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS NO TIENEN CONTRATADO A UN GERENTE, Y CUANDO LO LLEGAN A CONTRATAR MUCHAS VECES NO ES ADMINISTRADOR SINO CONTADOR.

ORGANIZACIÓN.- EL 70 % DE LAS RESPUESTAS INDICAN QUE EL GERENTE DE LAS COOPERATIVAS NO ELABORA ORGANIGRAMAS NI MANUALES DE ORGANIZACIÓN, EFECTUANDO LA ORGANIZACIÓN ÚNICAMENTE DIVIDIENDO EL TRABAJO Y DISTRIBUYÉNDOLO ENTRE LOS SOCIOS.

ANÁLISIS DE SISTEMAS.- EL 80% DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALARON QUE EN LAS COOPERATIVAS NO HA ELABORADO UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.

COOPERATIVISMO.- EL 75% DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE HAY UN DESCONOCIMIENTO DE LA TEORÍA COOPERATIVA POR PARTE DE LOS GERENTES.

TOMA DE DECISIONES.- EL 85 % DE LOS RESULTADOS MUESTRAN QUE LA TOMA DE DECISIONES QUE LLEVA A CABO EL GERENTE EN LAS COOPERATIVAS NO SE BASAN EN UN PROCESO RACIONAL.

SUPERVISIÓN.- EL 75 % DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS INDICARON QUE EL GERENTE AL SUPERVISAR, SE CONCRETA ÚNICAMENTE A DAR ORDENES, ASIGNAR DEBERES Y EXAMINAR EL TRABAJO.

LIDERAZGO.- UN 90% DE LAS PERSONAS QUE SE ENTREVISTARON INDICARON QUE EL GERENTE NO SE PREOCUPA POR BRINDAR SU ORIENTACIÓN Y APOYO A LOS SOCIOS NI A PROPICIAR SU PARTICIPACIÓN, QUE SE LIMITA ÚNICAMENTE A LOGRAR LOS OBJETIVOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA.

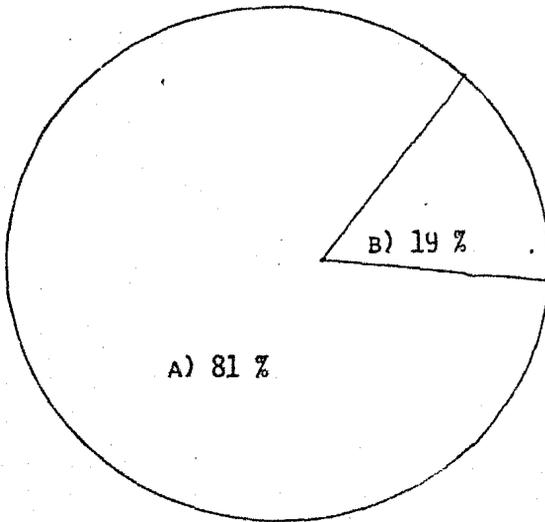
MOTIVACIÓN.- EL 75 % DE LOS ASESORES ENTREVISTADOS SEÑALARON QUE EL GERENTE SOLO UTILIZA INCENTIVOS ECONÓMICOS, PREMIOS Y CASTIGOS PARA MOTIVAR, NO PREOCUPÁNDOSE POR BUSCAR LA PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SOCIOS.

COMUNICACIÓN.- EL 85 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE LOS MEDIOS QUE UTILIZA PARA LA COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN SON LIMITADOS, PUES SOLO UTILIZA LA CONVERSACIÓN PERSONAL E INFORMES CUANDO SE LO SOLICITAN Y NO CREA MÁS CANALES DE COMUNICACIÓN DENTRO DE LA EMPRESA.

PLANEACIÓN.- EL 80 % SEÑALÓ QUE LA PLANEACIÓN QUE REALIZA ES ÚNICAMENTE A CORTO PLAZO LIMITÁNDOSE A HACER PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS GENERALES A MENOS DE UN AÑO.

CONTROL.- EL 95 % DE LOS ENTREVISTADOS AFIRMÓ QUE EL GERENTE NO ESTABLECE SISTEMAS DE CONTROL Y LO ÚNICO QUE HACE ES COMPARAR LO REALIZADO CON LO PLANEADO AL FINAL DE CADA ACTIVIDAD.

EN LA GRÁFICA NO. 4 SE MUESTRA LOS RESULTADOS QUE SE OBTUVIERON CON RESPECTO AL GERENTE.



c) 0 %

GRÁFICA 4.

G E R E N T E .

- EL 81 % DE LOS ENTREVISTADOS SEÑALÓ QUE HAY UN MÍNIMO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS QUE SE REQUIEREN POR PARTE DEL GERENTE.
- EL 19 % SEÑALÓ QUE EL GERENTE MEDIANAMENTE UTILIZA LAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS.

CONCLUSIONES DE INVESTIGACION DE CAMPO.

EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN DE CAMPO SE APRECIÓ QUE EXISTEN - MUCHAS COOPERATIVAS QUE NO FUNCIONAN COMO TAL, PUES SON EMPRESAS DISFRAZADAS, O COOPERATIVAS EN DONDE LOS SOCIOS NO TIENEN CONCIENCIA DEL COOPERATIVISMO Y DESCONOCEN EL FUNCIONAMIENTO - Y LA ORGANIZACIÓN DE UNA SOCIEDAD COOPERATIVA DEBIDO A LA FALTA DE EDUCACIÓN COOPERATIVA.

MUY POCAS SON LAS COOPERATIVAS QUE FUNCIONAN ADECUADAMENTE, EN CASI TODAS LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS, SE PRESENTA EL CASO, DE -- QUE NO PLANEAN, NO SE REGISTRAN INGRESOS Y EGRESOS, NO GUARDAN DOCUMENTOS, NO HACEN REUNIONES Y A VECES NI ASAMBLEAS A PESAR__ DE QUE POR LEY ESTÁN OBLIGADAS A REALIZARLAS.

EN CUANTO A LA PREPARACIÓN DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE PRESIDENTE, SECRETARIO Y TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EL GERENTE. SE OBSERVÓ QUE EXISTE UN ENORME DESCONOCIMIENTO DE LOS TEMAS ADMINISTRATIVOS QUE REQUIEREN, PARA LLEVAR A CABO SUS FUNCIONES EFICIENTEMENTE.

EN LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS NO TIENEN CONTRATADO GERENTE, QUE SE ENCARGUE DE COORDINAR Y ORGANIZAR EL TRABAJO, - TAMPOCO CUENTAN CON PERSONAL TÉCNICO CON PREPARACIÓN ESPECÍFICA EN LAS AREAS FUNCIONALES, PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN, PERSONAL Y FINANZAS. ESTO PROVOCA QUE SU ADMINISTRACIÓN ESTÉ EN MANOS DE PERSONAS QUE UNICAMENTE TIENEN UNA FORMACIÓN EMPÍRICA,

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE UN PROGRAMA
DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA PARA NIVELES -
EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS .

INTRODUCCION .

CAPACITAR A LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS ES CREAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA ALCANZAR LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD QUE ÉSTAS EMPRESAS REQUIERE, A TRAVÉS DEL EFICIENTE Y EFICAZ APROVECHAMIENTO DE SU POTENCIAL DE RECURSOS HUMANOS Y LA UTILIZACIÓN RACIONAL DE SUS RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS.

DE ACUERDO CON EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA ¹⁵ ESTAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA QUEDAN COMPRENDIDAS DENTRO DEL ASPECTO FUNCIONAL DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA. ÉSTE ASPECTO FUNCIONAL COMPRENDE LA CAPACITACIÓN DE ÁREAS RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACIÓN, PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS QUE PERMITAN OBTENER MAYOR RENTABILIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL,

ESTE SISTEMA TAMBIÉN SEÑALA QUE ES NECESARIO CUBRIR DENTRO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA OTROS DOS ASPECTOS QUE SON, EL SOCIOORGANIZACIONAL Y EL SOCIOCULTURAL. EL ASPECTO SOCIO CULTURAL SE REFIERE A LA ELEVACIÓN DEL NIVEL CULTURAL DE LOS TRABAJADORES, POR MEDIO DE ACTIVIDADES QUE VAN DESDE LA ALFABETIZA

15. SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA, DEL PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO, COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA EL FOMENTO COOPERATIVO, MÉXICO.- DICIEMBRE 1980.

CIÓN HASTA LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES DE TIPO ESTÉTICAS-ARTÍSTICAS, QUE LE PERMITAN COMPRENDER LA REALIDAD QUE VIVE Y TRANSFORMARLA.

EL ASPECTO SOCIORGANIZACIONAL CONSISTE EN CAPACITAR A LOS SOCIOS EN CUANTO AL CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA QUE PUEDAN PARTICIPAR CONCRETAMENTE EN LA TOMA DE DECISIONES DE SU EMPRESA.

ESTOS TRES ASPECTOS, EL FUNCIONAL, EL SOCIOCULTURAL Y EL SOCIO ORGANIZACIONAL, COMPRENDEN LAS NECESIDADES A SATISFACER DENTRO DE UN PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN COOPERATIVA. EN ESTE PROGRAMA UNICAMENTE NOS REFERIREMOS A EL ASPECTO FUNCIONAL, SIN QUE POR ESO SE LE RESTE IMPORTANCIA A LOS OTROS DOS.

EL PROGRAMA QUE SE PRESENTA A CONTINUACIÓN PRESENTA LINEAMIENTOS DE CARÁCTER GENERAL ACERCA DEL CONTENIDO, FORMA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO QUE DEBEN CONTENER LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDOS A EL PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, ESTOS LINEAMIENTOS TIENEN CARACTERISTICAS FLEXIBLES, SUSCEPTIBLES DE MODIFICARSE Y ADAPTARSE A LAS NECESIDADES PARTICULARES DE CADA COOPERATIVA.

O B J E T I V O .

PROPORCIONAR POR MEDIO DE ESTE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONOCIMIENTOS DE TIPO ADMINISTRATIVO A LAS PERSONAS ENCARGADAS DE --

LOS PUESTOS DE; PRESIDENTE, SECRETARIO Y TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y AL GERENTE DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, NECESARIAS PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, CON EL FIN DE QUE LOGREN EL EFICIENTE FUNCIONAMIENTO DE SUS ORGANIZACIONES.

NECESIDADES DETECTADAS.

LAS NECESIDADES DETECTADAS EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO EFECTUADA FUERON LAS SIGUIENTES.

EN EL SECTOR COOPERATIVO NO EXISTE PERSONAL DIRECTIVO CAPACITADO CON TÉCNICAS DE DIRECCIÓN DE PERSONAL Y TOMA DE DECISIONES NECESARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO EFICIENTE EMPRESARIAL DE LAS COOPERATIVAS.

EXISTE TAMBIÉN UNA CARENCIA DE PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO CON FORMACIÓN ESPECÍFICA EN LAS ÁREAS FUNCIONALES DE PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN, PERSONAL Y FINANZAS QUE TENGAN UN CONOCIMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA COOPERATIVA.

LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DENTRO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DESCONOCEN LOS CONOCIMIENTOS DE TIPO ADMINISTRATIVO QUE REQUIEREN PARA DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE SU PUESTO.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION.

EN CUANTO AL CONTENIDO TEMÁTICO EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LOS PUESTOS DE PRESIDENTE, SECRETARIO Y TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y GERENTE SE REQUIERE CUBRIR LOS SIGUIENTES TEMAS.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO REPRESENTANTE DE LA COOPERATIVA Y POSEEDOR DE LA FIRMA SOCIAL DEBE TENER LOS SIGUIENTES CONOCIMIENTOS:

NOCIONES DE ADMINISTRACIÓN.
 NOCIONES DE CONTABILIDAD,
 DIRECCIÓN DE JUNTAS,
 TOMA DE DECISIONES.
 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.
 LIDERAZGO,
 MOTIVACIÓN,
 COMUNICACIÓN Y
 RELACIONES PÚBLICAS.

EL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO RESPONSABLE DE LOS LIBROS Y DOCUMENTOS DE LA COOPERATIVA Y DE LA ELABORACIÓN DE LAS ACTAS DE LAS JUNTAS DE TRABAJO, NECESITA CONOCER DE:

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.
 DIRECCIÓN DE JUNTAS.
 REDACCIÓN DE INFORMACIÓN Y
 MANEJO DE ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN.

EL TESORERO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO ENCARGADO DEL MANEJO DEL DINERO EN EFECTIVO Y DEPOSITARIO DE LA CHEQUERA REQUIERE TENER CONOCIMIENTOS DE:

NOCIONES DE ADMINISTRACIÓN.
NOCIONES DE CONTABILIDAD.
NOCIONES DE ANÁLISIS FINANCIERO.
FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y
MANEJO DE EFECTIVO.

EL GERENTE COMO RESPONSABLE ANTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - DE PROGRAMAS, ORGANIZA Y CONTROLA EL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS EN CARGADOS DE LOS DEPARTAMENTOS, REQUIERE SABER DE:

ORGANIZACIÓN.
ANÁLISIS DE SISTEMAS.
TOMA DE DECISIONES.
SUPERVISIÓN.
LIDERAZGO.
MOTIVACIÓN.
COMUNICACIÓN.
PLANEACIÓN.
CONTROL.
TEORÍA DEL COOPERATIVISMO Y
LEGISLACIÓN COOPERATIVA.

FORMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION.

EN CUANTO A LA FORMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SE PROPONE LO SIGUIENTE:

LA CAPACITACIÓN DEBE IMPARTIRSE UTILIZANDO LOS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS DE LA EDUCACIÓN ABIERTA E INFORMAL, BUSCANDO SIEMPRE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS EDUCANDOS Y EL DESPERTAR DE UNA - ACTITUD CRITICA PARA ENJUICIAR LA REALIDAD EN QUE SE DESENVUELVEN.

LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA DEBE DARSE EN FUNCIÓN DE LOS ESTRATOS SOCIO-ECONÓMICOS QUE INTEGRAN EL AMBIENTE COOPERATIVO, LOS MEDIOS QUE SE UTILIZAN DEBEN DE SER SELECCIONADOS, TOMANDO EN - CUENTA QUE LOS TRABAJADORES HAN ESTADO POR BASTANTE TIEMPO AUSEN - TES DE LOS BENEFICIOS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS Y POR LO TANTO DE LA EDUCACIÓN. POR ESTA RAZÓN SE RECOMIENDA LA UTILI ZACIÓN DE SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACIÓN SOBRE LA BASE DE TEX - TOS PROGRAMADOS, CURSOS POR CORRESPONDENCIA, UTILIZANDO METODOS Y TÉCNICAS AUDIOVISUALES Y DENTRO DE LA EDUCACIÓN INFORMAL LA - REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES COMO SEMINARIOS, MESAS REDONDA, TA - LLERES, ETC.

PARA LOGRAR OPTIMOS RESULTADOS SE PROPONE APROVECHAR LAS TÉCNI - CAS Y MÉTODOS UTILIZADOS EN LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS,

TECNICAS DE ENSEÑANZA.

LAS TÉCNICAS MÁS ADECUADAS PARA FACILITAR LA LABOR DE ENSEÑANZA DEBEN SER LAS SIGUIENTES, QUE SUGIERE EL INET EN SU LIBRO MÉTO-

DOS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA 16.

TECNICA EXPOSITIVA.

CONSTA DE TRES FASES: INTRODUCCIÓN, INFORMACIÓN Y SÍNTESIS. EN LA PRIMERA SE DEBEN EXPONER LOS OBJETIVOS DE LA SESIÓN Y PRESENTAR ESQUEMÁTICAMENTE LOS TEMAS QUE SERÁN TRATADOS Y LA IMPORTANCIA DE CADA UNO DE ELLOS. EN CUANTO A LA INFORMACIÓN EL INSTRUCTOR DEBE DESARROLLAR EL TEMA APOYÁNDOSE EN LOS MATERIALES DIDÁCTICOS. LA PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS CONSISTE EN EXPOSICIONES, COMENTARIOS Y ACLARACIONES. DURANTE LA SÍNTESIS EL INSTRUCTOR DEBE DE MARCAR CON ÉNFASIS, LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES; SE RECOMIENDA QUE EL NÚMERO DE PARTICIPANTES SEA UN MÁXIMO DE 30 PERSONAS.

TECNICA DE DESCRIPCION.

ESTA TÉCNICA CONSTA DE CUATRO FASES: PREPARACIÓN, DEMOSTRACIÓN, EJERCITACIÓN Y EVALUACIÓN. EN ELLA EL INSTRUCTOR SUPERVISA MUY DE CERCA EL TRABAJO QUE DESARROLLAN LOS PARTICIPANTES, EXPLICANDO DETALLADAMENTE, CADA UNO DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE LLEVAN A CABO, E INDICANDO, LOS ERRORES Y ACIERTOS QUE SE DEN.

16. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, MÉXICO 1980.

TECNICA DE CORRILLOS.

CONSISTE EN DIVIDIR EL GRUPO DE ALUMNOS, EN PEQUEÑOS GRUPOS DE (5 PERSONAS APROXIMADAMENTE), PARA LA DISCUSIÓN DE UN TEMA DETERMINADO Y DESPERTAR EL ESPÍRITU DE TRABAJO Y ESTUDIO EN GRUPO, SE DIVIDE EN TRES FASES: FASE DE ESTUDIO, FASE DE INTERACCIÓN Y FASE DE SÍNTESIS. PARA COMPLETAR ESTAS FASES, ES RECOMENDABLE APLICAR EN DINÁMICA DE GRUPOS, LAS LECTURAS COMENTADAS Y DIRIGIDAS, PARA UN MEJOR RESULTADO DEL CORRILLO.

TECNICA DE ESTUDIOS DE CASOS.

ES UNO DE LOS MÉTODOS MÁS IMPORTANTES DENTRO DE LA CAPACITACIÓN CONSISTE ESENCIALMENTE EN PRESENTAR ANTE UN GRUPO, UN PROBLEMA O CASO CON LA FINALIDAD DE ANALIZARLO, DISCUTIRLO Y APLICAR CONOCIMIENTOS POR PARTE DEL GRUPO A UNA SITUACIÓN ESPECÍFICA. LA MECÁNICA QUE SE APLICA EN ESTE MÉTODO TIENE TRES ETAPAS BÁSICAS; INFORMACIÓN DEL CASO, TRATAMIENTO DEL CASO Y ARRIBAR A CONCLUSIONES GENERALES. EN SU APLICACIÓN, EL SOCIO DESARROLLA LA CAPACIDAD DE REFLEXIONAR SOBRE UN PROBLEMA, ANALIZÁNDOLO Y PROPONIENDO SUGERENCIAS APLICADAS A SITUACIONES CONCRETAS DE LA COOPERATIVA.

TECNICA DE LLUVIA DE IDEAS.

ES UNA FORMA DE ESTUDIO, QUE PERMITE LA LIBRE EXPRESIÓN DE IDEAS SIN LIMITACIONES. AYUDA A FOMENTAR LA IMAGINACIÓN, FOMENTA EL JUICIO CRÍTICO SOBRE PROBLEMAS A SITUACIONES ESPECÍFICAS, PROMUEVE LA BUSQUEDA DE DIFERENTES SOLUCIONES Y FACILITA -

LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS ALUMNOS SOCIOS, CON AUTONOMÍA Y ORIGINALIDAD.

TECNICA DE DRAMATIZACION.

CONSISTE EN UN NÚMERO REDUCIDO DE ALUMNOS O TODO EL GRUPO ESCENIFICA UNA SITUACIÓN, ESCENIFICADA ÉSTA, EL GRUPO ANALIZA VIVIDA MOMENTOS ANTES Y LLEGA A CONCLUSIONES. CONSTA DE TRES FASES, INTRODUCCIÓN, ESCENIFICACIÓN Y DESARROLLO.

ES UNA TÉCNICA MUY ATRACTIVA PORQUE LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO ES MUY ALTA, LO QUE REDUNDA POSITIVAMENTE EN EL APRENDIZAJE.

PERMITE EXPERIMENTAR SIN NINGÚN RIESGO, PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE LOS PARTICIPANTES O MODIFICAR ALGUNAS ACTITUDES. SI LLEGAN A ACTUAR ERRÓNEAMENTE EN LUGAR DE CAUSAR PROBLEMAS, SE PUEDEN TENER MÁS ELEMENTOS PARA APRENDER Y PARA NO VOLVER A COMETER MÁS ERRORES EN LA REALIDAD.

PARA LOGRAR OPTIMOS RESULTADOS DENTRO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA SE PROPONE APROVECHAR LAS TÉCNICAS Y METODOS UTILIZADOS EN LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS.

EVALUACION.

CONSISTIRÁ EN LA MEDICIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.- APRENDIZAJE EN LA CAPACITACIÓN EN LOS SIGUIENTES MOMENTOS:

- 1.- ANTES DEL CURSO.- NOS SERVIRÁ PARA DETECTAR EL GRADO DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES CON QUE LLEGA EL ALUMNO A EL INICIO DE LA CAPACITACIÓN.
- 2.- DURANTE EL CURSO.- NOS PERMITIRÁ CONOCER DIARIAMENTE LA -- REACCIÓN, CONOCIMIENTOS Y CAMBIOS DE LOS ALUMNOS.
- 3.- AL FINAL DEL CURSO.- SE PUEDE REALIZAR POR MEDIO DE EXAMENES QUE PUEDEN SER ESCRITOS, ORALES Y PRÁCTICOS.

LOS FACTORES DE LA EVALUACIÓN A TOMAR EN CUENTA SON; LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASISTENTES, EL AMBIENTE DE GRUPO, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Y LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE, CAPACIDADES, HABILIDADES Y CONDUCTAS ADQUIRIDAS.

ES IMPORTANTE NO OLVIDAR LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN EN EL -- PROCESO DE CAPACITACIÓN PARA DETECTAR Y CORREGIR ERRORES.

SEGUIMIENTO.

CONSISTIRÁ EN LA REVISIÓN PERÍODICA DE LOS CAMBIOS QUE SE REGISTRARÁN EN LA PERSONALIDAD DEL CAPACITADO. SE DEBERÁN REVISAR LAS ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES EN SU REALIDAD COOPERATIVA O EN EL MEDIO EN QUE OPERAN, PARA MEDIR LOS RESULTADOS DEL PROCESO -- EDUCATIVO EN LA REALIDAD. PARA ÉSTO SE RECOMIENDA LLEVAR A CABO VISITAS PERÍODICAS A LAS COOPERATIVAS, ELABORACIÓN DE INFORMES POR PARTE DE LOS CAPACITADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN.

RECOMENDACIONES.

- A.- ES FUNDAMENTAL CONSIDERAR QUE ANTES QUE CUALQUIER CAPACITACIÓN DE TIPO ESPECIALIZADA, COMO LO ES EN ESTE CASO LA ADMINISTRATIVA, SE NECESITA CREAR EN LAS PERSONAS POR CAPACITAR UNA CONCIENCIA COOPERATIVA, QUE LES PERMITA COMPRENDER Y VALORAR LA FUNCIÓN DE CATALIZADORES QUE DEBEN DESEMPEÑAR EN EL DESARROLLO DE SUS COOPERATIVAS.
- B.- UN PAPEL IMPORTANTE DENTRO DE CUALQUIER PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LO VIENE A DESARROLLAR EL INSTRUCTOR, QUE ES LA PERSONA QUE POSEE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA LA CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, POR ESTA RAZÓN ES IMPORTANTE LA FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS CON PREPARACIÓN COOPERATIVA, TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN Y FORMACIÓN PEDAGÓGICA PARA QUE DEN A CONOCER LOS EFECTOS FAVORABLES DE LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS ADECUADAS DE LA ADMINISTRACIÓN.
- C.- DENTRO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA, UN PROBLEMA A RESOLVER ES EL QUE LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CAMBIARÁN CADA DOS AÑOS, LO QUE OCASIONA UNA FALTA DE CONTINUIDAD EN LOS PROGRAMAS Y QUE SE DESAPROVECHE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA POR LAS PERSONAS SALIENTES. ESTO SE PUEDE SOLUCIONAR SI SE OBLIGA A LAS COOPERATIVAS LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE ELECCIONES ESCALONADAS CONTEMPLADA EN LAS BASES CONSTITUTIVAS, QUE SE REFIERE A QUE CADA AÑO CAMBIE SOLO UNA PARTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DEL DE VIGILANCIA Y DE LAS COMISIONES, PERMITIENDO DE ESTA FORMA QUE

LAS PERSONAS QUE VAN ENTRANDO SEAN PREPARADAS POR LAS QUE SE QUEDAN.

D.- CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA SE DEBE DE CONSIDERAR EL EFECTO MULTIPLICADOR DE LA CAPACITACIÓN, QUE CONSISTE EN QUE EL CAPACITADO A SU VEZ CAPACITE A LOS DEMÁS SOCIOS, CON EL FIN DE APROVECHAR SU EXPERIENCIA Y EVITAR QUE SE PIERDA LA INVERSIÓN QUE SE HIZO EN SU PREPARACIÓN.

E.- EXISTEN EN LA ACTUALIDAD PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA Y GRAN CANTIDAD DE MATERIAL DIDÁCTICO Y TÉCNICO EN ORGANISMOS COMO, EL INSTITUTO NACIONAL DEL TRABAJO, LA CONFEDERACIÓN NACIONAL COOPERATIVA Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE FOMENTO COOPERATIVO Y ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO, QUE NO SE LE HA HECHO LA DEBIDA DIFUSIÓN. ES IMPERATIVO DENTRO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN COOPERATIVA EXIGIR QUE ÉSTE VALIOSO MATERIAL SEA DIFUNDIDO Y SE LLEVEN A LA PRÁCTICA LOS PROGRAMAS.

CONCLUSIONES GENERALES.

EL COOPERATIVISMO ES UNA OPCIÓN VIABLE PARA INCORPORAR A GRANDES SECTORES DE LA POBLACIÓN A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y LOS BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL JUSTA Y PARTICIPATIVA.

PARA LOGRAR ESTO SE REQUIERE FORMAR POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA LOS ELEMENTOS HUMANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO ORGANIZATIVO, FUNCIONAMIENTO, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EN LAS EMPRESAS COOPERATIVAS.

POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN SE DEBE COMPROMETER AL TRABAJADOR EN SU COOPERATIVA, PROPORCIONÁNDOLE LOS ELEMENTOS QUE LE PERMITAN PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA EMPRESA, CON PLENO CONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES. ESTA CAPACITACIÓN TAMBIÉN NECESITA ALCANZAR GRADOS DE ESPECIALIZACIÓN, ATENDIENDO A LOS DIFERENTES NIVELES Y SECCIONES QUE INTEGREN LAS EMPRESAS COOPERATIVAS Y DE IGUAL FORMA UTILIZAR LAS FORMAS DE EDUCACIÓN INFORMAL Y ABIERTA Y MEDIOS DIDÁCTICOS MODERNOS.

UNA DE LAS GRANDES PRIORIDADES DENTRO DE ESTA CAPACITACIÓN LO CONSTITUYE LA FORMACIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO QUE PUEDA ORGANIZAR A LAS EMPRESAS COOPERATIVAS RACIONAL Y CIENTÍFICAMENTE, PARA LOGRAR SU EFICIENTE FUNCIONAMIENTO LO QUE PERMITIRÁ A ESTAS ORGANIZACIONES REALIZAR SU FUNCIÓN SOCIAL Y ALCANZAR LA FINALIDAD ECONÓMICA PARA LO CUAL FUERON CREADAS.

FORMAR COOPERATIVISTAS CONSCIENTES Y ACTIVOS ES OTRA PREOCUPACIÓN DE LA CAPACITACIÓN COOPERATIVA. EN ESTA FORMACIÓN JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE LAS COMISIONES DE EDUCACIÓN COOPERATIVA CON EL FIN DE FORTALECER LA ESTRUCTURA ECONÓMICA, ADMINISTRATIVA Y SOCIAL DE LAS COOPERATIVAS.

POR ÚLTIMO PODEMOS AFIRMAR QUE, CONVERTIR EL COOPERATIVISMO EN EL INSTRUMENTO PARA ELEVAR LAS CONDICIONES ECONOMICAS DE LOS SECTORES MÁS NECESITADOS DE LA POBLACIÓN REQUIERE, ANTES QUE CUALQUIER COSA, UNA CAPACITACIÓN EFICIENTE EN TODOS LOS NIVELES QUE RESPONDA EN MAYOR MEDIDA A LAS NECESIDADES REALES DEL SECTOR COOPERATIVO.

CAPITULO VI

PAPEL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION
EN LA CAPACITACION ADMINISTRATIVA DE -
LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDA-
DES COOPERATIVAS.

CAPITULO VI.

PAPEL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN LA CAPACITACION DE LOS NIVELES EJECUTIVOS DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS:

EL HECHO DE LA CARRERA DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN SE IMPARTE EN LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS, LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, OBLIGA A LA FORMACIÓN DE PROFESIONISTAS QUE CONCURRAN A TODOS LOS SECTORES DEL PAÍS Y SOBRE TODO, ENFOCAR SUS PLANES Y PROGRAMAS A LA ATENCIÓN DE LOS PROBLEMAS MÁS URGENTES DEL MISMO.

LOS DIFÍCILES TIEMPOS EN QUE VIVIMOS EXIGEN LA FORMACIÓN DE UN LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN QUE DESEMPEÑE UN NUEVO PAPEL EN SU CAMPO PROFESIONAL, UN PAPEL MÁS COMPROMETIDO CON LOS INTERESES BÁSICOS DEL HOMBRE Y LA SOCIEDAD. ESTO IMPLICA LA FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA QUE TENGA CONCIENCIA DE SU PAPEL DENTRO DE LA SOCIEDAD Y CUENTE CON LA SUFICIENTE PREPARACIÓN TEÓRICA Y CONOCIMIENTO DE SU REALIDAD PARA APLICAR LAS TÉCNICAS DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL ORGANISMO SOCIAL DONDE SE LE REQUIERA UN NUEVO ADMINISTRADOR MÁS RESPONSABLE Y ACORDE A SU CONTEXTO QUE SE COMPROMETA A TRABAJAR POR LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA Y TECNOLÓGICA DE NUESTRO PAÍS.

AL RESPECTO, LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN EN SU FOLLETO DE ORGANIZACIÓN ACADÉMICA¹⁷ NOS PROPORCIONA UN PERFIL -

17- UNAM, FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN ACADÉMICA, MÉXICO 1980, PÁGS. 17 - 19.

PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, QUE RESUMIMOS A CONTINUACIÓN:

PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

EN TODO ORGANISMO SOCIAL EXISTE LA NECESIDAD DE LOGRAR OBJETIVOS DE UNA MANERA EFICIENTE. ESOS OBJETIVOS CONSTITUYEN LA RAZÓN DE SER DE CADA ORGANISMO Y LAS TAREAS INDIVIDUALES DE SUS INTEGRANTES SE DIRIGEN EN ULTIMA INSTANCIA HACIA SU CUMPLIMIENTO.

CON EL ADVENIMIENTO Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL MODERNA SE HAN HECHO MÁS COMPLEJAS LAS UNIDADES PRODUCTIVAS Y CON ELLAS, LOS PROCESOS POR MEDIO DE LOS CUALES SUS OBJETIVOS SON ALCANZADOS.

SURGIDA A RAÍZ DE UN CÚMULO DE EXPERIENCIAS EMPÍRICAS AISLADAS, LA ADMINISTRACIÓN CONTIENE AHORA UN CONJUNTO SISTEMATIZADO DE TEORIAS, CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS A PARTIR DE LOS CUALES SE PUEDEN ANALIZAR Y MODIFICAR LAS FORMAS QUE ASUME EL TRABAJO COLECTIVO DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.

SI BIEN ES CIERTO QUE ESA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA SE CONSOLIDADA EN LA ESFERA DE LA PRODUCCIÓN, SU MARCO DE INFLUENCIA SE HA MULTIPLICADO HASTA ALCANZAR UN SINNUMERO DE ORGANISMOS SOCIALES QUE TAMBIÉN DEMANDAN SER TÉCNICAMENTE ADMINISTRATIVOS. DE AHÍ SE DESPRENDE SU UNIVERSALIDAD, Y MÁS AÚN, LA POSIBILIDAD DE SU APLICACIÓN EN TODO GRUPO DE INDIVIDUOS ORGANIZADOS Y EN LA

BUSQUEDA DE RELACIONES SOCIALES MÁS JUSTAS Y EQUITATIVAS.

LAS TEORIAS, CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN, SON ELEMENTOS QUE PUEDEN SER UTILIZADOS TANTO PARA LA EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE COMO PARA EL MEJORAMIENTO DE SU SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA, ES DECIR, COMO INSTRUMENTO DEL HOMBRE PARA DOMINAR LA NATURALEZA Y OBTENER DE ELLA LO QUE NECESITE.

ES PRECISAMENTE LA EXISTENCIA DE UNA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA Y LA CADA VEZ MAYOR COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS, LO QUE HACE NECESARIO UN PROFESIONAL EN ESTA RAMA. SI BIEN ES CIERTO QUE SU CONTENIDO SE MUESTRA IMPRECISO POR SU ESTRECHA RELACIÓN CON -- OTRAS DISCIPLINAS, TAMBIÉN LO ES QUE SU CAMPO DE ESTUDIO SE CONS-- TITUYE POR EL PROCESO A PARTIR DEL CUAL UN CONJUNTO DE INDIVI-- DUOS LOGRA LOS OBJETIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN. EN OTRAS PALABRAS, PARA EXPLICAR Y/O TRANSFORMAR ESE PROCESO SE UTILIZAN CONCEPTOS E INSTRUMENTOS DE OTRAS DISCIPLINAS EN LA MEDIDA EN QUE SEAN RELEVANTES; SU LIGACIÓN DE OBJETIVOS, SU COMUNICACIÓN, LA DIVI-- SIÓN, DEL TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE FUNCIONES, SU ESTABLECIMIENTO DE NIVELES DE COORDINACIÓN DE AUTORIDAD, LA RESOLUCIÓN DE -- CONFLICTOS, ETC., REQUIEREN DE LA INTERVENCIÓN DE OTRAS DISCIPLINAS EN LA MEDIDA EN QUE PUEDAN APLICARSE A LA ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

LA PREPARACIÓN UNIVERSITARIA DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DEBE ABARCAR, POR UN LADO, LOS PRINCIPIOS E INSTRUMENTOS GENERALES DE LOS QUE SE PUEDE VALER UNA ORGANIZACIÓN PARA ALCANZAR EFICIENTEMENTE SUS OBJETIVOS, Y POR OTRO, LOS ELEMENTOS METODQ

LÓGICOS QUE SE NECESITAN PARA CONOCER LAS RELACIONES QUE SE DAN EN DIVERSOS ORGANISMOS CON DISTINTOS OBJETIVOS, PARA DE AHÍ DERIVAR LAS POSIBILIDADES DE APLICACIÓN DE ESOS PRINCIPIOS E INSTRUMENTOS GENERALES.

PARTIENDO DE LOS LINEAMIENTOS DEL PERFIL QUE SE HA DESCRITO BREVEMENTE, SE PRETENDE QUE AL TERMINAR SUS ESTUDIOS PROFESIONALES EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DEBE DE HABER LOGRADO LOS SIGUIENTES OBJETIVOS QUE ANALIZO A CONTINUACIÓN:

OBJETIVOS EDUCACIONALES DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA.

I.- TENER CONCIENCIA DE LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑARÁ DENTRO DE LA SOCIEDAD.

II.- TENER CONOCIMIENTO SÓLIDO DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA, SUS PRINCIPIOS, PROCESOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, Y ESTAR CAPACITADO PARA ADOPTARLA Y APLICARLA EN SITUACIONES CONCRETAS.

III.- COMPRENDER LAS DISTINTAS ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIESA UN ORGANISMO SOCIAL, SU CONCEPCIÓN, DESARROLLO Y DESAPARICIÓN Y SABER QUE PAPEL JUEGA EN ELLAS EL PROFESIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN.

IV.- COMPRENDER LA REALIDAD DONDE OPERAN LOS GRUPOS SOCIALES, QUE SE VEN AFECTADOS POR LA GRAN CANTIDAD DE FACTORES ECONÓMICOS.

COS, LEGALES, ÉTICOS Y SOCIALES.

V.- COMPRENDER LA INTERRELACIÓN E INTER INFLUENCIA QUE EXISTEN ENTRE LOS ORGANISMOS SOCIALES Y LA SOCIEDAD EN SU TOTALIDAD.

VI.- ENTENDER QUE TODOS LOS GRUPOS SOCIALES NECESITAN ADMINISTRACIÓN.

I.- TENER CONCIENCIA DE LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑARÁ DENTRO DE LA SOCIEDAD.

LA ADMINISTRACIÓN, POR SU POSIBILIDAD DE APLICACIÓN EN TODOS - LOS NIVELES DE LA VIDA SOCIAL, NO PUEDE SER CONSIDERADA ÚNICAMENTE COMO UNA TÉCNICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN.- SINO QUE SE DEBE CONVERTIR EN UNO DE LOS INSTRUMENTOS MÁS IMPORTANTES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES DEL HOMBRE, YA SEA ESTAS DE INDOLE ECONÓMICO, POLÍTICO O CULTURAL. POR ESTA RAZÓN EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DEBE SER CONSCIENTE DE LAS IMPLICACIONES DE LA UTILIZACIÓN DE SU TÉCNICA, DEBE ENTENDER QUE LA ADMINISTRACIÓN Y SUS TÉCNICAS PUEDEN SER UTILIZADAS INDISTINTAMENTE PARA EFECTOS DE EXPLOTACIÓN O DE LIBERACIÓN Y REALIZACIÓN DEL HOMBRE.

LA CONCIENCIA PROFESIONAL NO SE PUEDE DAR SIN UNA FORMACIÓN POLÍTICA Y UNA IDEOLOGÍA BIEN CIMENTADA, QUE LE PERMITAN ANALIZAR Y ENTENDER LA REALIDAD EN QUE VIVE, COMPROMETERSE CON ELLA Y -- BUSCAR SU CAMBIO CONSTANTE.

II.- TENER CONOCIMIENTO SOLIDO DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA, SUS PRINCIPIOS, PROCESOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, Y ESTAR CAPACITADO PARA ADOPTARLA Y APLICARLA EN SITUACIONES CONCRETAS,

AL RESPECTO PANIAGUA Y RIOS SZALAY NOS DICEN LO SIGUIENTE:

EL ADMINISTRADOR PROFESIONAL REQUIERE DE UNA SOLIDA PREPARACIÓN QUE CAPACITE PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS TÉCNICOS A LOS QUE SE ENFRENTA DURANTE SU VIDA PROFESIONAL. ÉSTO IMPLICA EL CONOCIMIENTO, LA CAPACIDAD Y LA HABILIDAD PARA APLICAR SOLUCIONES TÉCNICAS DE ACUERDO A LOS PROBLEMAS Y CONDICIONES ESPECIFICAS DE CADA ORGANIZACIÓN, POR LO CUAL ES ADEMÁS NECESARIO EL CRITERIO, LA SAGACIDAD Y LA CREATIVIDAD QUE LE LLEVEN A LA INNOVACIÓN Y CREACIÓN DE TECNOLOGIAS PROPIAS. 18

PARA LOGRAR ESTA SOLIDA PREPARACIÓN SE REQUIERE, ELEVAR EL NIVEL ACADÉMICO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LO CUAL IMPLICA: UNA REVISIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO, UNA MAYOR CAPACITACIÓN DE PROFESORES Y UN MAYOR NIVEL DE EXIGENCIA DE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL. DE LA MISMA FORMA ES NECESARIO COMBATIR LA TENDENCIA DE FORMAR CUADROS MEDIOS, PROFESIONISTAS SIN CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN, CON Poca INICIATIVA, CON Poca CAPACIDAD PARA DESARROLLAR TEÓRICAMENTE LOS CONCEPTOS QUE HAN APRENDIDO, CON UN BAJISIMO NIVEL DE CONCIENCIA. SE NECESITA FORMAR CUADROS ALTAMENTE CALIFICADOS, PROMOTORES QUE TENGAN LA CAPACIDAD Y LA DECISIÓN PARA ACTUAR EN LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES DE LOS DIFERENTES SECTORES.

III.- COMPRENDER LAS DISTINTAS ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIEZA UN ORGANISMO SOCIAL: SU CONCEPCIÓN DESARROLLO Y DESAPARICIÓN Y SABER QUE PAPEL JUEGA EN ELLAS EL PROFESIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN.

EL ADMINISTRADOR PROFESIONAL DENTRO DE UN PAÍS CON LAS CARACTERÍSTICAS DEL NUESTRO, DEBE ACTUAR EN PRIMER TERMINO COMO UN PROMOTOR. ANTE LOS PROBLEMAS COMO LA DEPENDENCIA TECNOLÓGICA Y ECONÓMICA, EL BAJO ÍNDICE DE INDUSTRIALIZACIÓN, TASAS ALTAS DE DESEMPEÑO SE REQUIERE QUE EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN CUMPLA EL PAPEL DE PROMOTOR SOCIAL Y ECONÓMICO. DE ESTA MANERA NO SE PUEDE PENSAR UNICAMENTE EN ADMINISTRADORES ALTAMENTE CAPACITADOS PARA LAS GRANDES EMPRESAS, PUESTO QUE, LAS ORGANIZACIONES ECONOMICAS DEL SECTOR AGRARIO, DEL SECTOR INDUSTRIAL O DE SERVICIOS, LAS ORGANIZACIONES POLITICAS, SINDICALES Y CULTURALES REQUIEREN DE UN ADMINISTRADOR QUE TENGA CLARIDAD ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE TODAS ESAS ORGANIZACIONES DENTRO DE LA ESTRUCTURA SOCIAL Y ECONOMICA DEL PAÍS.

ACTUALMENTE LA TENDENCIA HA SIDO TRABAJAR Y ACTUAR PROFESIONALMENTE DENTRO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS, YA SEAN ESTAS COMERCIALES O INDUSTRIALES Y SE HA DESCUIDADO POR COMPLETO OTRO TIPO DE ORGANIZACIONES QUE REQUIEREN DE UN SERVICIO PROFESIONAL, ANTE ÉSTO SE DEBE TRABAJAR POR QUE EL L.A, ABANDONE ESTE ENFOQUE UNISECTORIAL Y SE DE A LA BUSQUEDA DE ESQUEMAS AUTENTICAMENTE DEMOCRATICOS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. ÉSTA TAREA NO ES NADA FACIL, PORQUE LOS CAMBIOS PUEDEN SER MERAMENTE TÉCNICOS, PERO LOS QUE SE REQUIEREN DEBEN DE IR DIRIGIDOS A LOS ESQUEMAS -

ESTRUCTURALES, PUES, SI CONSIDERAMOS QUE LA ADMINISTRACIÓN, EN SU GRADO MÁS ELEVADO, DEBE ESTAR AL SERVICIO DEL HOMBRE Y DE LA SOCIEDAD, ESTAREMOS CONVENCIDOS QUE SÓLO LAS ORGANIZACIONES GENUINAMENTE PARTICIPATIVAS CORRESPONDEN A ESTA NECESIDAD.

IV.- COMPRENDER LA REALIDAD DONDE OPERAN LOS GRUPOS SOCIALES, QUE SE VEN AFECTADOS POR GRAN CANTIDAD DE FACTORES ECONOMICOS, SOCIALES, ÉTICOS Y LEGALES.

EL ADMINISTRADOR TIENE COMO CARACTERISTICA ESENCIAL EL TRABAJAR CON LA GENTE, SI DESCONOCE LA CULTURA DE LAS PERSONAS CON QUIEN TRABAJA Y LA REALIDAD EN QUE VIVEN, LA RELACIÓN QUE ESTABLEZCA SERÁ SUPERFICIAL Y EN NADA LE AYUDARÁ, AL TRATAR DE MODIFICAR LAS ORGANIZACIONES DONDE LABORE.

PARA ENTENDER LA PROBLEMÁTICA SOCIAL SE REQUIERE EL ESTUDIO DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y MÁS QUE NADA EL ESTAR EN CONTACTO CON ESTA PROBLEMÁTICA A FIN DE CONOCERLA Y COMPROMETERSE CON ELLA.

DEBE ESTUDIAR LAS CIENCIAS SOCIALES COMO, LA ECONOMÍA, QUE LE PROPORCIONA LA VISIÓN GLOBAL DEL PROCESO ECONÓMICO, LA SOCIOLOGÍA, QUE LE PERMITE CONOCER EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES SOCIALES Y LAS INTERRELACIONES ENTRE LOS GRUPOS Y LAS ORGANIZACIONES Y EL SISTEMA SOCIAL EN SU CONJUNTO. LA TOTALIDAD DE LAS CIENCIAS SOCIALES PROPORCIONAN A LA ADMINISTRACIÓN LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESARROLLO, ADECUACIÓN Y APLICACIÓN EN LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS Y SOCIALES.

EL ADMINISTRADOR TAMBIÉN DEBE DE CONTAR CON CONOCIMIENTOS DE OTRAS DISCIPLINAS, PUES LOS PROBLEMAS CON QUE SE ENFRENTARÁ EN SU CAMPO PROFESIONAL SERÁN DE LO MÁS VARIADO, LO QUE HARÁ FORZOSO TRABAJAR CON PROFESIONALES DE OTRAS RAMAS EN FORMA INTERDISCIPLINARIA.

V.- COMPRENDER LA INTERRELACIÓN E INTERINFLUENCIA QUE EXISTE EN LOS ORGANISMOS SOCIALES Y LA SOCIEDAD EN SU TOTALIDAD.

EL ADMINISTRADOR AL DETERMINAR SUS OBJETIVOS Y PROGRAMAS, DEBE TOMAR EN CUENTA QUE LA ORGANIZACIÓN EN DONDE ACTUA, CONSIDERADO COMO SISTEMA, ESTA EN INTERACCIÓN MEDIATA O INMEDIATA CON LA SOCIEDAD GLOBAL Y CADA SUBSISTEMA QUE LA INTEGRA: FÍSICO, SOCIAL, ECONÓMICO, POLÍTICO Y CULTURAL. PARA QUE LA ADMINISTRACIÓN SEA EFICIENTE DEBE DE TOMAR EN CUENTA EL MEDIO AMBIENTE EN DONDE SE DESARROLLA, ES DECIR LAS FUERZAS Y PROCESOS QUE INFLUYEN EN LOS ORGANISMOS INDIVIDUALES, GRUPALES O COLECTIVOS.

TOMANDO EN CUENTA LO ANTERIOR SE PUEDE AFIRMAR QUE EL CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS Y DE TRABAJO ES COMPLEJO Y SUS REPERCUSIONES INVOLUCRAN TODO EL ÁMBITO SOCIAL. POR LO QUE LA UTILIZACIÓN DE CUALQUIERA DE LAS TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS REPRESENTA UN COMPROMISO Y UNA DEFINICIÓN, YA QUE COMO MENCIONAMOS ANTES LA ORGANIZACIÓN INFLUYE A LA COMUNIDAD, Y A SU VEZ LA COMUNIDAD INFLUYE EN LA ORGANIZACIÓN.

V.- ENTENDER QUE TODOS LOS GRUPOS SOCIALES NECESITAN ADMINISTRACIÓN.

LA ADMINISTRACIÓN CADA DÍA TIENE NUEVOS CAMPOS DE APLICACIÓN, EXISTEN INFINIDAD DE ORGANIZACIONES QUE REQUIEREN ADMINISTRADORES ALTAMENTE CAPACITADOS Y CONOCEDORES DE SUS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS. EL ADMINISTRADOR DEBE CONSIDERAR DENTRO DE SU CAMPO PROFESIONAL, TODO TIPO DE ORGANIZACIONES, DEL SECTOR AGRARIO, INDUSTRIAL O DE SERVICIOS, DE LA MISMA FORMA LAS INDEPENDIENTES POLÍTICAS, SINDICALES Y CULTURALES.

ESTO IMPLICA COMO SE MENCIONÓ EN EL PRIMER CAPÍTULO CONOCER LOS MEDIOS SOCIALES RESPECTIVOS A TRAVÉS DEL ESTUDIO, LA INVESTIGACIÓN Y EL TRABAJO, PUES ES TOTALMENTE DIFERENTE EL CONTEXTO DE UNA COOPERATIVA, UN BANCO, UN EJIDO, A UN ORGANISMO ESTATAL, LAS RELACIONES DE AUTORIDAD VARIARÁN DE UNA A OTRA, EL ENFOQUE DE SUS OBJETIVOS, EL GRADO DE PARTICIPACIÓN, ETC. TODO ÉSTO, HACE NECESARIO UN NUEVO ADMINISTRADOR DISPUESTO A RADICAR DONDE SE LE REQUIERA, CONOCEDOR Y CRÍTICO DE SU REALIDAD, ESTUDIOSO, INVESTIGADOR Y DE SOLIDA FORMACIÓN TÉCNICA.

EN EL PRESENTE SEMINARIO DE TESIS SE PUDO COMPROBAR COMO UNA DE LAS PRINCIPALES CARENCIAS QUE TIENE EL SECTOR COOPERATIVO, ES LA FALTA DE PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO PREPARADO EN ADMINISTRACIÓN Y ÁREAS FUNCIONALES Y CON CONOCIMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA COOPERATIVA, DE TAL FORMA QUE PUEDA CONTRIBUIR A TRANSFORMAR LAS COOPERATIVAS EN EMPRESAS SOCIAL Y ECONÓMICAMENTE RENTABLES, POR ESTA RAZÓN, NO SE PUEDE NE-

GAR QUE EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TIENE UN IMPORTANTE PAPEL QUE CUMPLIR DENTRO DEL SECTOR COOPERATIVO.

EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PUEDE CUMPLIR VARIAS FUNCIONES DENTRO DEL ÁREA COOPERATIVA, ENTRE ELLAS EL PAPEL DE ESPECIALISTA, QUE ASUMA FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN, INVESTIGACIÓN, PLANIFICACIÓN Y DOCENCIA DENTRO DEL SECTOR COOPERATIVO, A LA VEZ, PUEDE PROPORCIONAR SERVICIOS DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA GERENCIAL, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, ETC.º A LAS COOPERATIVAS QUE ASI LO REQUIERAN.

DE IGUAL FORMA EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN COMO PROFESIONISTA CAPACITADO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS, PUEDE DESEMPEÑAR EL CARGO DE GERENTE DENTRO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS. EL GERENTE ES EL RESPONSABLE ANTE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA, DE LOS RESULTADOS QUE SE OBTENGAN EN LA EMPRESA Y DE ÉL DEPENDE LA COORDINACIÓN Y EL ÉXITO EN EL DESARROLLO DE LAS ÁREAS FUNCIONALES DE COMERCIALIZACIÓN, PRODUCCIÓN, PERSONAL Y FINANZAS DE LA COOPERATIVA.

DEBEMOS TOMAR EN CUENTA QUE AL MISMO TIEMPO QUE INFINIDAD DE TÉCNICOS Y PROFESIONISTAS SALEN ANUALMENTE AL MERCADO DE TRABAJO SIN OPORTUNIDAD DE EMPLEO, CONTRIBUYENDO DE ESTA FORMA A ENGROSAR LA POBLACIÓN DESEMPLEADA O SUBEMPLEADA DEL PAÍS,

EL SECTOR COOPERATIVO REQUIERE DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES CALIFICADOS QUE SE INTERESEN EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS COOPERATIVOS. POR ESTE MOTIVO ES IMPERATIVO LA INTEGRACIÓN DE LOS PROFESIONISTAS EN ADMINISTRACIÓN AL SECTOR COOPERATIVO, PARA ÉSTO SE PROPONE LO SIGUIENTE.

RECOMENDAR A LAS UNIVERSIDADES Y CENTROS DE EDUCACIÓN SUPERIOR - INCLUIR EN SUS PROGRAMAS DE ESTUDIO, MATERIAS, SEMINARIOS Y CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA COOPERATIVA, PARA QUE SE LE PROPORCIONE AL ESTUDIANTE LA FORMACIÓN ADICIONAL QUE LE PERMITA INTERESARSE E INTRODUCIRSE AL MOVIMIENTO COOPERATIVO.

CANALIZAR EL SERVICIO SOCIAL HACIA ESTE SECTOR, SE DEBEN ESTABLECER CONVENIOS ENTRE LAS UNIVERSIDADES Y LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE ESTE SECTOR, CON EL OBJETO DE QUE LOS ESTUDIANTES PUEDAN REALIZAR SU SERVICIO SOCIAL EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y LOGRAR UN DOBLE PROPÓSITO, POR UN LADO HACER SENTIR A LA COOPERATIVA LAS VENTAJAS DE EL APROVECHAMIENTO DE UN PROFESIONISTA EN ADMINISTRACIÓN Y POR EL OTRO ABRIR UN NUEVO CAMPO DE TRABAJO AL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

OTRA FORMA PARA QUE LOS ESTUDIANTES CONOZCAN ESTE CAMPO Y TENGAN LA OPCIÓN DE VINCULARSE A ESTE TIPO DE EMPRESAS AL TERMINAR SU CARRERA, ES QUE EN EL PROGRAMA DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN SE INCLUYAN LA ELABORACIÓN DE PRACTICAS DE CAMPO, EN DONDE SE REALICEN ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS, FINANCIEROS, ORGANIZATIVOS, PROYECTOS DE INVERSIÓN, PLANEACIÓN, ETC. EN COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO.

DESPUÉS DE ANALIZAR EL IMPORTANTE PAPEL QUE TIENE EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DENTRO DEL DESARROLLO DEL SECTOR COOPERATIVO, SE PUEDE CONCLUIR AFIRMANDO QUE LA ADMINISTRACIÓN, POR SU APLICACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE VIDA SOCIAL Y COMO UNO DE LOS FACTORES MÁS IMPORTANTES PARA LA SOLUCIÓN DE INNUMERABLES PROBLEMAS DE NUESTRO PAÍS, NO PUEDE SER CONSIDERADO COMO UNA SIMPLE TÉCNICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN. LA ADMINISTRACIÓN SE HA CONVERTIDO EN UNO DE LOS INSTRUMENTOS MÁS IMPORTANTES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES DEL HOMBRE, YA SEAN ÉSTAS DE ÍNDOLE ECONÓMICO, POLÍTICO O CULTURAL.

B I B L I O G R A F I A

BENNIS WARREN G. DESARROLLO ORGANIZACIONAL, SU NATURALEZA, SUS ORIGENES Y PERSPECTIVAS. FONDO EDUCATIVO INTERAM 1973 E.V.A.

DIMITRIS NO. CHORAFOS, LA FORMACIÓN PERMANENTE A NIVEL DE GESTIÓN, ED. HISPANO - EUROPEA, BARCELONA ESPAÑA.- 1972.

FERNANDO ARIAS GALICIA (COORDINADOR) ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ED. IRILLAS, - MÉXICO 1978 .

GUZMAN VALDIVIA ISAAC, PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN, LIMUSA - WILEY, MÉXICO 1966.

PANIAGUA ADUNAY ANDRES, RIOS SZALAY ADALBERTO.- ORIGENES Y PERSPECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN, PREEDICIÓN PRIVADA, MÉXICO 1975.

REYES PONCE AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA, TEORÍA Y PRÁCTICA, Ed. LIMUSA, MÉXICO 1979.

SILICEO ALFONSO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL, LIMUSA, MÉXICO 1973.

VALENCIA AGUIRRE JOSÉ ANTONIO.- EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA, CUADERNOS INET . S:T:P:S: MÉXICO 1982.

VARGAS ELOISA Y MANUEL ALVAREZ, LOS MEDIOS PARA EL APRENDIZAJE, ARMO, MÉXICO 1973.

FOLLETO ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN UNAM, MÉXICO 1980

PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO, COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA EL FOMENTO COOPERATIVO, MÉXICO, JUNIO 1980.

SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN COOPERATIVA DEL PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO, MÉXICO, DICIEMBRE 1980.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA, INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, INET, MÉXICO 1971.

LEY GENERAL DE SOCIEDADES COOPERATIVAS, ED. PORRUA, S.A., MÉXICO 1960

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PORRUA, S.A. MÉXICO 1931.

MEMORIAS DEL SEMINARIO SOBRE COOPERATIVISMO, IEPES, ARCHIVOS DEL IEPES, MÉXICO 1979.

ELEMENTOS DEL COOPERATIVISMO, INSTITUTO MEXICANO DE ESTUDIOS COOPERATIVOS, A.C., MÉXICO 1980.

COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN, ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN, INET.-STPS, MÉXICO 1980.

FUNDAMENTOS DEL COOPERATIVISMO, CURSO A DISTANCIA, UNIDAD IV, ORGANIZACIÓN INTERNA DE LAS COOPERATIVAS, INET, STPS, MÉXICO 1981.