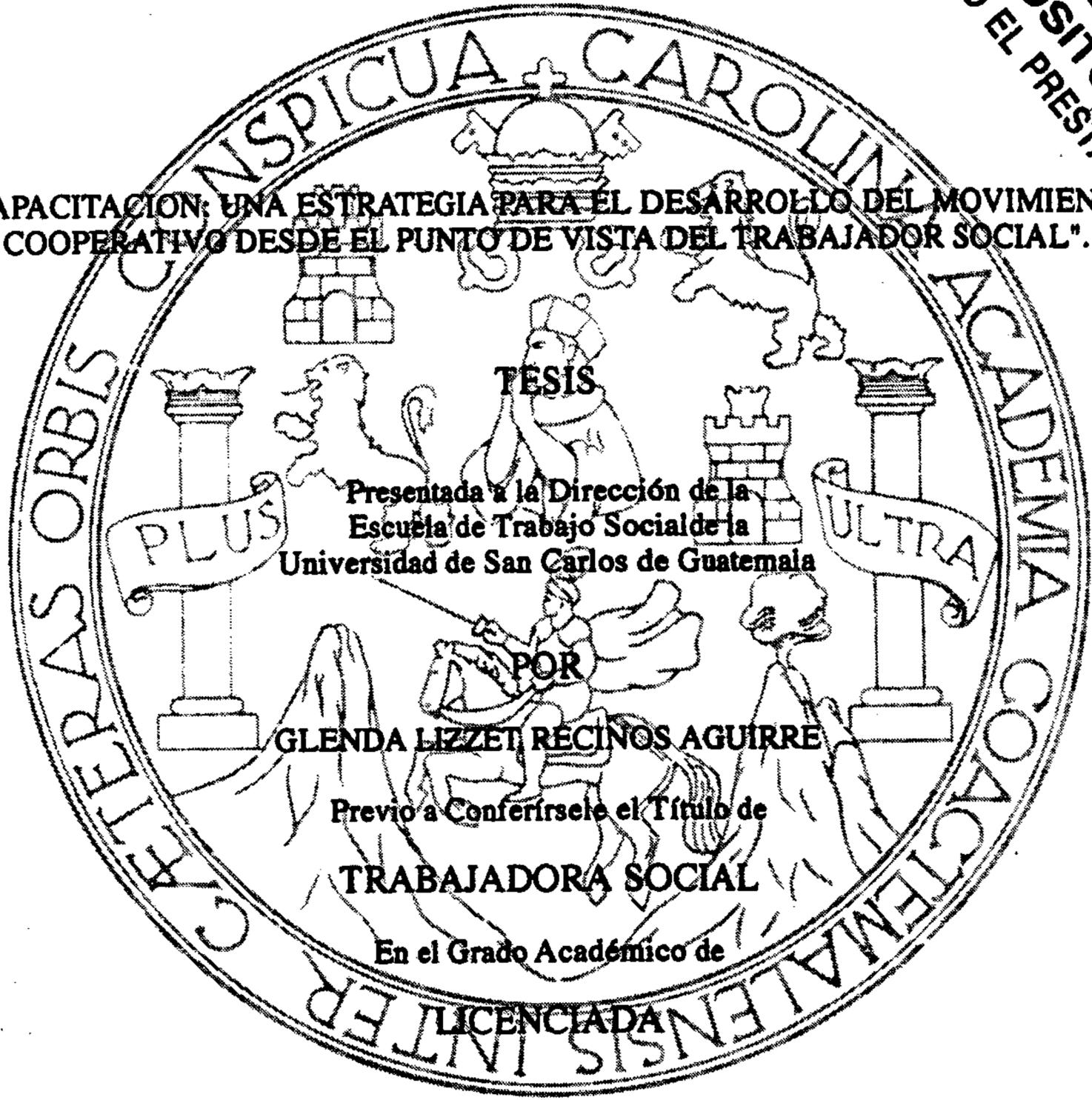


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO

"CAPACITACION: UNA ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL".



TESIS

Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

GLENDALIZET RECINOS AGUIRRE

Previo a Conferírsele el Título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala, Octubre de 1,995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
BIBLIOTECA CENTRAL

DL
15
+(909)

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

**RECTOR Dr. Gafeth Ernesto Cabrera Franco
SECRETARIO Dr. Otto Manuel España Mazariegos**

**CONSEJO ACADEMICO
REPRESENTANTES DOCENTES**

**Licenciada Rebeca Morán Mérida
Licenciada Aracely Quiroa de Gómez
Licenciado Alfonso Solís de León
Licenciada Amparo Melendez López
Licenciada Blanca Mercedes Aroche**

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

**Maestra de Educación Primaria Edelmira Mendoza Pinelo
Maestra de Educación Primaria Margarita de Jesús García
Maestra de Educación para el Hogar Claudia Lorena Alfaro
Bachiller en Ciencias y Letras Sara O. Franco Tejada
Maestra de Educación Primaria Lilian Noemí Lucas
Secretaria Comercial Rosa Elena Barillas**

TRIBUNAL EXAMINADOR

**DIRECTOR Lic. César A. Estrada Ovalle
SECRETARIA ADMINISTRATIVA T.S. Miriam Silda Fuentes S.
ASESOR Lic. Fredy Rolando Villegas Pozas
REVISOR Lic. Rolando López Godínez
COORDINADOR DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA Lic. Edgar Flores Gonzales**

**"Los autores serán responsables
de las opiniones y criterios ex-
presados en sus Obras".**

**Artículo No. 11, Reglamento del
Consejo Editorial de la Universi-
dad de San Carlos de Guatemala.**

Guatemala, 16 octubre de 1,995.

Señor Director:
Lic. César Augusto Estrada O.
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Señor Director:

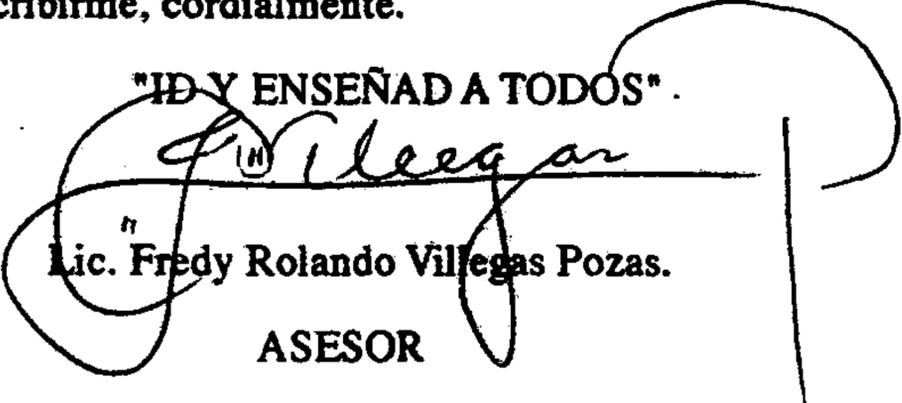
Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de informarle que la designación que se me hiciera para asesorar el Trabajo de Tesis de Licenciatura titulado: "CAPACITACION ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL", elaborado por la estudiante GLENDA LIZZET RECINOS AGUIRRE, ha concluido satisfactoriamente.

El trabajo de tesis representa un esfuerzo adecuado de sistematización, producto de un proceso investigativo, serio y responsable que permite al sustentante arribar al aporte de inquietudes y lineamientos valiosos para el objeto de estudio.

En virtud de lo anterior, emito dictamen favorable para que el trabajo de tesis continúe con el trámite establecido, previo a su impresión y discusión correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme, cordialmente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS".


Lic. Fredy Rolando Villegas Pozas.

ASESOR



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
EDIFICIO 8-1, 2º NIVEL
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

Octubre 23 1995

Teléfonos:
760790-4 y 760985-86-88, Ext. 288-289
Teléfonos Directos: 769590-769602
Fax: 769590

Licenciado
César A. Estrada Ovalle
DIRECTOR - ESCUELA TRABAJO SOCIAL
Presente.

Señor Director:

Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que, se me designó para revisar y orientar el trabajo de tesis titulado: "CAPACITACION: UNA ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL", presentado por la estudiante GLENDA LIZZET RECINOS AGUIRRE.

Se realizó la revisión minuciosa y sistemática del Informe Final, con el propósito de adecuarlo a las normas respectivas dictadas por la Escuela de Trabajo Social, y la sustentante verificó los replanteamientos señalados.

El proceso de revisión y orientación ha concluido, y en tal sentido emito dictamen aprobando el Informe Final, el cual cumple con los requisitos exigidos por esta unidad académica.

En consecuencia, recomiendo la impresión del trabajo de tesis de la Trabajadora Social Glenda Lizzet Recinos Aguirre, y así pueda discutirse en su examen público y opte a su graduación profesional.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Rolando López Godínez
INVESTIGADOR-REVISOR
AREA DE TESIS - P E L -

RLG/edl.
cc: Archivo.



PEL-158/95

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

EDIFICIO S-1, 2o. NIVEL

Ciudad Universitaria, Zona 12

Guatemala, Centroamérica

Octubre 31 1995

Teléfonos:

760790-4 y 760985-86-88, Ext. 288-289

Teléfonos Directos: 769590-769602

Fax: 769590

Licenciado

César A. Estrada Ovalle

DIRECTOR-ESCUELA TRABAJO SOCIAL

Presente.

Señor Director:

De manera atenta me dirijo a usted, adjuntándole para su conocimiento y efecto consiguiente, el INFORME FINAL de tesis: "CAPACITACION: UNA ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL", presentado por la estudiante T.S. GLENDA LIZZET RECINOS AGUIRRE.

El dictamen lo rindió favorablemente el licenciado Rolando López Godínez, en el oficio No. 194-20/95.

Al agradecer su atención, quedo de usted deferente servidor.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Edgar Flores González

COORDINADOR

PROGRAMA ESPECIAL DE LICENCIATURA

EFG/edl.

cc: Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

EDIFICIO 8-1, 2o. NIVEL

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

Teléfonos:

760790-4 y 760985-86-88, Ext. 288-289

Teléfonos Directos: 769590-769602

Fax: 769590

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA.-----

En vista de los dictámenes favorables que anteceden de los Licenciados Fredy Rolando Villegas Pozas y Rolando López Godínez en calidad de Asesor y Revisor respectivamente, esta Dirección autoriza la impresión de la tesis "CAPACITACION: UNA ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL", presentada por Glenda Lizzet Recinos, previo a conferírsele el título de Trabajador Social en el grado de LICENCIADO una vez haya sustentado el examen respectivo.

En la ciudad de Guatemala, a los tres días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y cinco.



"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

César A. Estrada O.
Lic. César A. Estrada O.
Director

CAEO/cdm
c.c.:archivo

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Fuente de sabiduría que me iluminó en el logro de mis metas.

A MIS PADRES:

Manuel A. Recinos y Dolores Aguirre, quienes me apoyaron constantemente en todo momento de mi vida académica.

A MIS HERMANOS:

José, Manuel y Francisco.

A MIS COMPAÑEROS DE PROMOCION Y AMIGOS:

Que me motivaron constantemente en mi superación académica.

A USTED:

Respetuosamente.

TESIS QUE DEDICO

A: Universidad de San Carlos de Guatemala y Escuela de Trabajo

Social, Programa Especial de Licenciatura

**Por haberme transmitido los conocimientos necesarios en el
desarrollo de mi carrera**

A: Movimiento Cooperativo

**Por haberme concedido el espacio para el desarrollo de mi
investigación de campo**

A: Asesor: Lic. Fredy Rolando Villegas Poza

Por su valiosa asesoría en el desarrollo de la presente Tesis

A: Revisor: Lic. Rolando López Godinez

Por su valiosa orientación recibida.

A: Lic.: Dimitri Benítez

Por su valiosa colaboración brindada.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I: MARCO TEORICO

Página

1.	Definición de Trabajo Social	1
1.1	Elementos Principales de Trabajo Social	2
1.2	Funciones de Trabajo Social	3
1.3	Investigación	3
1.4	Planificación	3
1.5	Organización para la Movilización y Gestión Popular	5
1.6	Promoción para la Transformación Social	5
1.7	Niveles de Acción del Trabajador Social	7
1.8	Campos de Acción del Trabajador Social	8

CAPITULO II

2.	Elementos Importantes del Cooperativismo	11
2.1	Historia a Nivel Mundial	11
2.2	Historia a Nivel Nacional	12
2.3	Instituciones que Apoyan el Movimiento Cooperativo y los Objetivos Principales	17

CAPITULO III

3.	Capacitación	23
3.1	Importancia de la Capacitación	23
3.2	Cualidades de un Asesor de Capacitación	27

CAPITULO VI

Página

4.	Programa de Capacitación	29
4.1	Análisis de resultado de la Investigación de Campo	29
4.2	Análisis Crítico del Programa de Capacitación inicial del INACOP e INGECOP	33
4.3	Sugerencias de una Propuesta para un Programa Inicial a Precooperativas y otros Grupos de Interés para el INACOP	36
	CONCLUSIONES	51
	RECOMENDACIONES	54
	BIBLIOGRAFIA	57
	ANEXO	61

INTRODUCCION

El trabajo que a continuación se presenta, es un tema indispensable de investigar por la UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA y específicamente por la Escuela de Trabajo Social que dentro de sus objetivos fundamentales persiguen mejorar el nivel de vida de los sectores desposeídos de la sociedad guatemalteca, dentro de los cuales no escapan las organizaciones populares y específicamente el Movimiento cooperativo, es ahí donde reviste gran importancia la capacitación de dicho sector con lo cual estarán alcanzando en forma mediata mejores niveles de vida, es por eso que el tema de estudio "CAPACITACION: ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO GUATEMALTECO, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE TRABAJO SOCIAL" da a conocer la situación precaria del movimiento cooperativo en cuanto a su teorización y práctica que estan enfrentando los asociados del Movimiento Cooperativo Nacional, pues con este estudio se pretende proponer alternativas de solución que contribuyan a mejorar, dinamizar y a la vez promueva la participación de sus integrantes en forma sistemática, logrando así su desarrollo progresivo en lo que respecta a lo cognositivo y práctico de estas organizaciones.

Para la autora representa modestamente un pequeño aporte a un tema de suma importancia dadas las condiciones prevalectantes, que fueron detectadas a través de su trabajo de campo donde se observó en su contacto con la realidad las grandes deficiencias educativas que el movimiento esta padeciendo por la falta de una capacitación adecuada que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) y la Inspección Nacional General de Cooperativas (INGECOP) brindan a este sector específico.

Así mismo para la Autora, es de relevante importancia proyectar elementos fundamentales, que un trabajador social sostiene teóricamente para que el accionar ante las

distintas organizaciones populares sea real, en el campo de la asesoría, donde los integrantes son individuos de escasos recursos sin mayor instrucción por lo que necesitan conocer históricamente el surgimiento del Movimiento cooperativo tanto a nivel mundial como nacional, hasta la eficiente administración de la empresa y la participación interna de la organización.

Todo lo anterior permitirá generar beneficios tanto económicos como sociales, que contribuyan a la satisfacción integral del núcleo familiar.

Además se debe promover la importancia y trascendencia en nuestro medio de la educación extra-escolar (capacitación) con el fin de que el individuo esté en constante entrenamiento logrando la actualización de conocimientos nuevos que contribuirán a la constante modernización de la organización.

Cabe además señalar que siendo los asociados, parte indispensable del movimiento cooperativo y que dentro del contexto nacional, están sumamente limitados de varios aspectos y que cabalmente uno de ellos es la capacitación, factor indispensable para que los integrantes de una organización puedan desarrollarse sin mayor problema, con el fin de que faciliten la administración llevando controles eficientes contable-financieros, organizados, sin mayores obstáculos pues contarán con los conocimientos básicos logrando que la empresa sea exitosa.

El desarrollo de la investigación fué orientada por los objetivos establecidos en el diseño de la investigación los cuales son:

A GENERALES:

- Conocer la problemática de la capacitación inicial, que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) imparte a los grupos precooperativos y cooperativas de nuestro país.

- Plantear un programa educativo inicial sostenido, al Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) y la Inspección General de Cooperativas (INGECOP), para que lo analicen, con el firme propósito de que efectúen una prueba piloto, susceptible de ser evaluada, con la finalidad de conocer su efectividad.
- Que los grupos precooperativistas, tengan la oportunidad de adquirir conocimientos concretos y reales acerca de su rol dentro del movimiento cooperativo, en el contexto nacional e internacional, con lo cual se estarán logrando desde sus inicios una mejor formación.

B ESPECIFICOS:

- Determinar la situación del programa educativo inicial de cooperativismo, que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) imparte al movimiento cooperativo.
- Ofrecer un aporte, en cuanto a un programa sostenido, eficaz, sobre educación cooperativista en congruencia con la realidad actual.
- Tanto técnicos de INACOP, INGECOP, asociados cooperativistas y asesores de otras figuras cooperativistas, conozcan y analicen la problemática educativa inicial de modo que puedan tomar en cuenta la propuesta que se planteará en esta investigación.
- Otro de los elementos que nos sirvieron de dirección en la investigación, lo constituyen las hipótesis planteadas, y son:

A. GENERAL

- "El deficiente programa educativo de capacitación inicial que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) y la Inspección General de Cooperativas (INGECOP) imparte a las precooperativas, se refleja en la proyección negativa que estas organizaciones han tenido hasta el momento, evidenciándose en la deficiente

administración de la empresa, desintegración grupal, falta de Conciencia Social, falta de Identidad, deficiente participación de sus integrantes, desconocimiento parcial de la organización y del proceso democrático a su interior, factores que han obstaculizado el dinámico desarrollo y lento despegue del movimiento en sí."

B. ESPECIFICOS:

- El equipo de profesionales del Departamento de Capacitación del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), y la Inspección General de Cooperativas (INGECOP), no actualizan los contenidos curriculares, su metodología es obsoleta y de ahí, la deficiencia del contenido del programa de capacitación inicial, el cual trae como consecuencia, que la mayoría de Asociaciones Cooperativas en función de "empresa" no avancen progresivamente, según lo demanda la sociedad guatemalteca.

El diseño de investigación se utilizó como una guía conforme al tema establecido.

En lo que se refiere a problemas encontrados al realizar la investigación, se puede mencionar: transporte, cooperativas que no llenaban los requisitos por no haber pasado el proceso educativo, desconfianza de algunos asociados para brindar la información, lo que atrazó el proceso indagatorio.

Para la realización del trabajo se consideró el aspecto metodológico, siendo éste el método científico para profundizar, sistematizar y ejecutar acciones que no conlleven al empirismo, además se implementaron técnicas e instrumentos como:

- El análisis documental donde se consultó y analizaron los documentos respectivos, así efectuar el fichaje para la sustentación teórica pretendida, en el informe final.

- **La observación directa en lo que se refiere a la proyección del asociado para administrar la empresa y su participación dentro de la organización.**
- **Entrevistas estructuradas, donde se aplicó la guía de entrevista, la cual reflejo la realidad actual, del asociado cooperativista.**

Al final se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó, después de finalizar la investigación, para luego presentar la bibliografía consultada a lo largo del proceso.

Con ésta investigación se pretende que el Instituto Nacional de Cooperativas, la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Escuela de Trabajo Social, analicen y evalúen el actual programa educativo del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) con el que propone la autora, para lo cual se debe efectuar una prueba piloto de la propuesta presentada.

Finalmente se propone que se evalúe al personal de capacitación con el fin de conocer sus deficiencias y reforzarlos para que sean capaces de dar resultados objetivos y eficientes, de esta manera obtener la excelencia deseada, con el objetivo que los asociados tengan en el futuro la capacidad necesaria en el manejo de la empresa.

CAPITULO I

1. Marco Teórico.

1.1 Definiciones de Trabajo Social

A continuación se define lo que es Trabajo Social, según la conceptualización de los distintos autores, de la manera siguiente:

Según copias de clase del curso de método de la comunidad, Trabajo Social es: "Una disciplina de las Ciencias Sociales, que está encargada del estudio y tratamiento de la problemática que afronta la sociedad quien tiene como objetivo la organización, concientización, capacitación y promover al individuo para lograr la solución de sus problemas, ya sea en forma individual, grupal y comunal." (1)

El trabajador social, es el profesional que a través del proceso formativo cognoscitivo es quien desarrolla múltiples aptitudes que el individuo posee, con el firme propósito de llevarlas a la práctica para el logro de sus objetivos.

Por parte de Ezequiel Ander Egg dice que Trabajo Social:

"Es una disciplina que tiene métodos lógicos y sistemáticos, así como técnicas que le permiten intervenir en situación problemática a nivel individual, grupal y comunal a través de la tarea educativa inherente a su acción contribuya a elevar el nivel de vida de los individuos en base al desarrollo de sus potencialidades". (2)

El profesional de Trabajo Social es el facultado a intervenir en los tres niveles de acción en cualquier tipo de organización, educando para desarrollar las potencialidades del ser humano, así en forma conjunta mejoren sus condiciones

-
- (1) Copias de clase, METODO DE LA COMUNIDAD I, Guatemala, 1993.
(2) Ezequiel Ander Egg: DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL, Editorial Ecros RL, Buenos Aires, argentina, 1982, 8va. edición, pag. 363.

socioeconómicas.

Ezequiel Ander Egg dice que:

"Trabajo Social es un modo de acción social que se expresa como forma de tecnología social" (3)

"Trabajo Social es una actividad profesional que ayuda a individuos, grupos y comunidad a mejorar su situación, sus condiciones de vida". (4)

La profesional de Trabajo Social, para la autora significa que es una profesión con un contenido científico que al llevarlo a la práctica, permite apoyar al individuo en cualquier nivel de acción con el fin de mejorar las condiciones generales de las familias de escasos recursos.

Por su parte Sela B. Sierra dice que:

"Trabajo Social es la acción institucionalizada y/o profesionalizada, a través de la cual los pueblos y las sociedades tratan de subvenir a las necesidades o situaciones sociales conflicto de sus miembros, de acuerdo con la cosmovisión imperante en cada momento histórico." (5)

1.2 Elementos Principales y Fundantes del Trabajo Social:

Siendo el objetivo primordial del profesional en Trabajo social "el hombre" interactuando e inmerso en la sociedad, el cual en forma conjunta con otros hombres, luchan buscando la transformación socioeconómica, con la finalidad de mejorar sus condiciones en general, tanto de la comunidad en forma mediata, como de la familia en forma inmediata.

Pero para que esta transformación sea real, hay que llevar a la práctica una serie de acciones y funciones contempladas en el proceso científico, que permitirá la participación conciente del individuo que integrar alguna organización, de conformidad con su derecho constitucional de "libertad de asociación".

(3 y 4) Ezequiel Ander Egg: "INTRODUCCION AL TRABAJO SOCIAL", Editorial El Ateneo, México, Buenos Aires y Barcelona, 1993, pag. 79.

(5) Sela B. Sierra: "FORMANDO AL NUEVO TRABAJADOR SOCIAL", Editorial Humanista, Buenos Aires, Argentina, 1987, pag. 108

Por lo tanto, la Escuela de trabajo social lleva a la práctica las siguientes funciones, dentro de las organizaciones tales como:

1.2.1 Investigación:

Por parte del autor Víctor Manuel Ovando Reyna dice respecto de la investigación:

"Siendo la investigación el proceso que nos conduce, hacia lo que deseamos realizar y que nos permite utilizar una serie de metodologías que apoyan la investigación para poder así obtener información fidedigna de la problemática imperante en la sociedad o de algún fenómeno o problema en particular." (6)

La función de la investigación es una de las más importantes porque nos brinda la oportunidad de involucrar a los participantes en forma conjunta, conocer la problemática existente y las causas que la generan, ya sea ésta a nivel nacional o sectorial.

Lo anterior nos permite ampliar la conciencia social del individuo en su quehacer, acontecer y al mismo tiempo, sea copartícipe más adelante de la transformación social desde el punto de vista económico-social y cultural en forma cuali-cuantitativa, según lo demande la sociedad a la cual pertenece, la que cada día es más compleja y dinámica.

1.2.2 Planificación:

Con la planificación tanto teórica como práctica se realiza el diagnóstico, con el que se hace un análisis de la situación actual que nos permite reunir las partes de un objeto o fenómeno en un todo, para la completa y profunda comprensión del mismo, donde se priorizan los problemas y se prevé la evolución futura por medio de proyecciones. Es decir el pronóstico.

Luego se planificará para conocer lo que ejecutaremos: ello permitirá solucionar en parte los problemas existentes ya sea a nivel nacional, regional, local o sectorial. Lo anterior refejará la pauta para que en forma paulatina y sistemática se dé el cambio social

(6) Víctor Manuel Reyna Ovando, Tesis: "CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA CONTAMINACION AMBIENTAL Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL", Editorial S.T.I., Guatemala, 1990, pag.19.

económico y se logre el desarrollo deseado.

Toda planificación se caracteriza por ser clara, precisa, flexible y factible, permitiendo además utilizar los recursos existentes para lograr el adecuado desarrollo de la misma y para ello se aplicarán tres instrumentos importantes que guiarán las acciones:

El autor Víctor Manuel Reyna Ovando dice respecto al Plan, que es:

A. "Conjunto de elementos, para conocer los medios de acción que utilizarán para la obtención de resultados en cuanto a objetivos y metas propuestas a largo plazo." (7)

El plan para una organización es el instrumento importante; en él se plasman y se proyectan objetivos, metas, naturaleza de la organización, actividades que cuenta con los que se pretende contar en forma general que se llevará a la práctica a largo plazo, hasta 15 años como tiempo idóneo para un producto final.

B. Programa: El programa surge del plan. De éste se derivan varios sub-programas por ejemplo: salud, educación, organización y otros, que irán en beneficio de la población y se ejecuta a mediano plazo, que podría ser de 5 años.

C Proyecto: Los proyectos se derivan de cada programa, son particulares y van dirigidos directamente a la población afectada a corto plazo; su duración es de un año a lo máximo.

Cuando se lleva a la práctica algún proyecto en particular, hay que aplicar constatemente el proceso de evaluación, porque permite y posibilita darnos cuenta de algún fenómeno en particular que impida el eficaz desarrollo del mismo. En la evaluación entonces, se buscarán alternativas u opciones de solución con la finalidad de mejorar la aplicación del proyecto de trabajo que se está efectuando, ya sea a nivel macro planificación o micro planificación concebida desde un contexto de planificación nacional.

No hay que olvidar, ni hacer abstracción, que todo proyecto debe estar relacionado con criterios y líneas como las siguientes, según Carel Weis quien dice:

(7) IDEM, página 19-24.

"Hay que apoyar las bases filosóficas de la organización; promoviendo la participación de la gente hacia la cual está dirigido el proyecto; y aumentar la capacidad técnica de la gente participante en el proyecto". (8)

A manera de comentario podríamos decir: Que solamente con la organización y la participación activa de sus integrantes lograremos el alcance de los objetivos que motivaron la formación del grupo para mejorar sus condiciones en general.

Según el autor Victor Manuel Reyna Ovando, da a conocer lo siguiente:

1.2.3 Organización para la Movilización y Gestión Popular:

"El Trabajo Social, debe llevar a la práctica su acción hacia la organización de grupos en la comunidad, donde las acciones se dirijan hacia un proceso de cambio social y la búsqueda de alternativas de solución a la problemática a efecto de que las demandas populares sean atendidas por los canales correspondientes." (9)

En esta función el profesional de Trabajo Social, debe auxiliarse con acciones estratégicas y metodología apropiada para agrupar a personas, propiciando que en el futuro al individuo así logre los objetivos en forma cuali-cuantitativa desde el punto de vista socio-económico y cultural que permitirá elevar su nivel de vida.

Con esta óptica y función se logrará organizar a la población motivando para, gestionar recursos alcanzando de esta forma los objetivos, metas y productos propuestos.

1.2.4 Promoción para la Transformación:

En este proceso se sensibiliza a la población concientizando al individuo de su situación actual, motivando su participación objetiva dentro de la organización a la cual pertenece. De esta manera puede introducirse activa y voluntariamente en el proceso de transformación social pero como protagonista directo de cambio.

(8) Carel Weis, Folleto: "INVESTIGACION EVALUATIVA", Sin Editorial y fecha.

(9) Víctor Manuel Reyna Ovando, Tesis: "CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE CONTAMINACION Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL", Editorial S.T.I., Guatemala, julio 1990.

Algo muy importante que se debe tener en cuenta al iniciar el trabajo con los grupos es que exista un ambiente agradable y cordial, aplicando dinámicas las cuales motivan la participación y conduzcan a los asistentes durante la reunión, con el fin de que se desenvuelvan mejor y se comuniquen entre sí. Con esto se motivará a las personas para que se interesen en el trabajo, y así de esta manera aprendan y se sientan seguros de sí mismos. En este sentido, se recomienda que las acciones a realizar se efectúen en dos actividades de sensibilización grupal:

Integración Grupal:

En esta actividad las personas son aceptadas en un ambiente amigable, identificarán a las personas por su nombre y conjuntamente desarrollarán sus actividades, según el tipo de organización.

Contrato Psicológico.

La Fundación Fredich Eberth dice:

"Después de realizar la actividad de sensibilización grupal el instructor explicará sobre los objetivos del curso, contenido, material, equipo, controles que se llevarán, que se espera de ellos y que ofrece el instructor." (10)

Si el grupo participante es analfabeta, el instructor les dice lo que les va a enseñar y lo que espera de ellos, esto es en forma oral.

La función de Transformación Social, debe ser aplicada a dos niveles:

En el primer nivel el profesional en Trabajo Social debe proyectar sus acciones brindando información y educación a la población a fin de que los habitantes aprueben los programas que se tienen previstos.

La autora Ana Verónica Morales explica el segundo nivel de intervención del profesional de Trabajo Social: "El segundo nivel, será educativo y de capacitación con el fin que se logren

10 Fundación Fredich Eberth, Folleto: "DESCRIPCION DE CADA ESTILO DE COMPORTAMIENTO", Guatemala, 1989, pag. 1-21

los cambios de vida en forma positiva en las familias. En este proceso el individuo toma conciencia movilizándose en el futuro para alcanzar el cambio que será en forma permanente" (11)

Las funciones anteriormente descritas deben tomarse en cuenta en todo proceso de capacitación y "enseñanza-aprendizaje" porque de ello depende que en el grupo exista homogeneidad tanto en las ideas como en las actividades a realizarse de modo que en el trabajo debe existir un ambiente agradable y cordial, los integrantes deben estar concientes de lo que hacen y así la participación será total y la comunicación real con evidente diálogo.

Cuando en el grupo no existe asesor, agente de cambio o capacitador, los líderes autodirigen la empresa cooperativa, auxiliándose del personal necesario, motivando a la vez a los miembros o asociados para que participen en la organización logrando en el futuro el desarrollo mismo que a través de ello se logrará elevar el nivel de vida de los beneficiarios y comunidad en sí.

1.3 Niveles de Intervención del Trabajador Social:

A continuación daremos a conocer los distintos niveles de acción que un profesional interviene para transmitir los conocimientos teóricos y prácticos, necesarios para que el individuo sea capaz en el futuro de enfrentar en mejor forma la problemática que se presente, por lo que describimos a continuación los siguientes niveles:

1- **INDIVIDUAL:** En este nivel se orienta y asesora al individuo sobre los pasos a seguir para resolver la problemática en forma mediata.

Con esto el Trabajador Social, interviene en forma personalizada, que le permite encontrar las causas del problema presentado con la finalidad de buscar opciones que permita afrontar con mayor eficacia los problemas de ajuste social.

2- **GRUPAL:** Aquí se agrupa a las personas en cualquier tipo de organización según la finalidad, para realizar actividades de interés común dirigidos en beneficio de la comunidad.

(11) Ana Verónica Morales, Tesis: "IMPORTANCIA DE UBICAR EL T.S. EN EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS", Editorial STI, Guatemala, 1990.

En este nivel el trabajador Social, su proyección es hacia las diversas formas de agrupación social (Asociaciones, comités, cooperativas, gremial y otros), donde conjuntamente con otros hombres con los mismos propósitos se apoyan entre sí para el logro de los objetivos con el fin de alcanzar el cambio deseado.

3- **COMUNAL:** A este nivel, la mayor parte de la población participa conjuntamente, en mejorar las condiciones de la comunidad.

Aquí el profesional de Trabajo Social se identifica primordialmente con la unidad social ubicada en un espacio geográfico determinado con el objetivo de resolver la problemática común en forma dinámica y organizada para lograr el cambio socio-económico de la población.

1.4 CAMPOS DE ACCION LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL:

De acuerdo con la investigación se pudo establecer, que los campos de acción del profesional en Trabajo Social, se extiende: A lo Jurídico, Salud, Vivienda, Educación, Industria, Bienestar Social y Seguridad Social que dentro de estos campos hay tareas estrictamente específicas que se relacionan con la actividad cooperativista; donde el accionar del trabajador social se específica en: Que el profesional se involucra en la asesoría, orientación, coordinación de proyectos de carácter social desde su elaboración, dirección y evaluación de donde su accionar se enfoca en el proceso de promoción, educación, organización y capacitación cooperativa aplicando a la vez los objetivos, metodología y funciones de carrera de Trabajo Social en forma combinada (Gabinete-Campo) dentro de un equipo multidisciplinario y comunidad demandante para lograr el cambio social deseado.

Por lo que a continuación se menciona en forma ampliada los campos de acción del profesional en trabajo social, que son los siguientes:

a.- **Jurídico**

- Tribunal de familia.
- Tribunal de menores.
- Tribunal de Tránsito.

- Tribunal de Justicia del ramo penal.
- Bufete Popular de la USAC.
- Prisión de mujeres Santa Teresa.
- Granja penal de Pavón.

b.- Salud:

- Hospital San Juan de Dios.
- Hospital Roosevelt.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Hospital Neuro Psiquiatrico Carlos F. Mora.
- Asociación pro-bienestar de la familia.

c.- Educación.

- Bienestar Magisterial.
- Bienestar Estudiantil.
- Bienestar Estudiantil de la USAC.

d.- Vivienda.

- Banco Nacional de la Vivienda.
- Comité Nacional de la Construcción.
- ONG's que se dedican a esta área.

e.- Industria.

- Almacenes Paiz.
- Avicola Villa Lobos.
- Fabrica Formit.
- Tejidos Gadela María.

f.- Social.

- Secretaría de Bienestar Social.
- Sociedad Protectora del Niño.
- Hogar Rafael Ayau.
- ONG's que se dedican a este campo.

g.- Seguridad Social.

- Oficinas Centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
- Periférica de la zona 6. (IGSS).
- Centro de rehabilitación (IGSS).

Estos campos de intervención del profesional de trabajo social enfoca su accionar al proceso de desarrollo integral del hombre, apoyándose con el respaldo científico que contribuye a la objetividad del trabajo a realizar.

"Esta característica le da al ejercicio profesional del trabajador social dimensiones muy precisas a diferencia de otras profesiones que no están orientadas únicamente al ámbito específico de la realidad como en lo jurídico, salud, vivienda, trabajo... Como se da en el profesional médico cuyo ámbito es la salud, el abogado cuyo ámbito de acción es lo jurídico y el educador lo educativo. En cambio el profesional de trabajo social puede laborar en cualquiera de estos campos y de ahí ubicar lo social, dimensionándolo con los otros eslabones que componen la realidad" (12)

Esto demuestra que la profesión de trabajo social se ha independizado y cambiado la imagen que se tenía con anterioridad, ahora es un profesional que coadyuva a la transformación social de nuestro país.

En este proceso el profesional de trabajo social labora conjuntamente con la comunidad organizada en forma sistemática y objetiva con el apoyo de las distintas empresas tanto privadas como gubernativas para lograr la solución de los diversos problemas o fenómenos que afectan a la población.

Como podemos observar, en este punto existe relación íntima entre algunos objetivos de la profesión de Trabajo Social y el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), entidad que hasta la fecha promueve la organización del sector popular en pequeñas agrupaciones cooperativas a las que asesora y capacita técnicamente para contribuir al bienestar integral del hombre, familia y comunidad.

Por esta razón damos a conocer elementos indispensables de cooperativismo en el capítulo siguiente.

(12) Celats, Alaests, Revista: ASOCIACION CIENTIFICA #7 Y 12, sin editorial, Lima, Perú, 1985, pag. 32.

CAPITULO II

2.1 Elementos Importantes del Cooperativismo.

2.1.1 Historia a Nivel Mundial.

El cooperativismo, ha existido desde que el hombre vive en comunidad, formando agrupaciones para apoyarse unos a otros, en proveer alimentación, vestuario, un techo para protegerse del medio ambiente, de animales salvajes pero, dentro de estas agrupaciones no existían normas ni reglamentos, sólo intercambios o trueque.

Antes de la llegada de Jesucristo los chinos crearon cajas de crédito en base a la cooperación por distintos fines, específicamente en el área de la salud.

En Egipto trabajaron cooperativamente en el riego de cultivos, aprovechando el agua del río Nilo, pero por falta de leyes no prosperaron las organizaciones que se formaron en ese entonces, talvés sea porque no sentían la real necesidad ó la coyuntura de esa época no permitía este tipo de organizaciones cooperativistas.

Según el autor Dimitri Benítez:

"También en los años de 1700 en Europa y Asia existieron organizaciones parecidas a las cooperativas, pero por la falta de reglamentos, estatutos, legislaciones y doctrinas fracasaron." (13).

Hasta en 1884 se formó la primera cooperativa a causa de que prevalecía una situación socio-económica de crisis insostenible.

Todo ello por la desintegración paulatina de la pequeña industria, efecto del avance tecnológico, donde la máquina sustituyó al hombre ahorrando mano de obra, generándose un alto porcentaje de desempleo. Los que laboraban vivían en condiciones infrahumanas, maltrataban a los empleados, pagaban sueldos de miseria. Las jornadas eran de 14 a 18 horas diarias; los empleados dormían en los lugares de trabajo sin importar sexo, creando

(13) Dimitri Benítez: "LECCIONES DE COOPERATIVISMO", Editorial Centro de Impresiones Gráficas, Guatemala, 1990, pag. 7-9.

promiscuidad, se explotaba en alto grado la mano de obra, principalmente de la mujer y el niño.

Todas estas causas crearon las bases para que la gente se agrupara cooperativamente. Los primeros fueron los artesanos y obreros en su mayoría, con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida.

Por ello el pueblo de Rochadle, Inglaterra en 1844, con 28 tejedores de lana se agruparon para solucionar los problemas de miseria, formando una tienda cooperativa, donde crearon sus propios objetivos, principios, normas dentro de un estatuto, se apoyaron con educación cooperativa, elaborando sus propias normas internas.

Con este inicio se fueron derivando más cooperativas tanto a nivel nacional como internacional.

Como vemos fué en esa época, cuando realmente se organizó la primera cooperativa pero con bases reales, que impulsaron y crearon interés entre sus integrantes porque los frutos eran de los asociados y no de una persona en particular que se aprovechara de la mano de obra de la mayoría.

2.1.2 Historia a Nivel Nacional.

El autor Dimitri Benítez dice:

"Con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores el gobierno de Manuel Estrada Cabrera, en 1903 emitió el decreto No. 630, primera ley de "Sociedades Cooperativas" influido por la divulgación de los beneficios del movimiento cooperativo a nivel mundial. Fue así como surgieron los primeros brotes de "cooperación". (14)

Como podemos ver el movimiento cooperativo en Guatemala no fue espontáneo por la población sino impuesto jurídicamente por el Gobierno.

En 1906, con el decreto No. 1406 se establecieron "Cajas Agrícolas" donde las personas que integraban estas Sociedades Cooperativas enfrentarían los gastos administrativos.

14) IDEM, páginas 7-9.

Pero el error de todo esto es que no existía distribución de dividendos, por lo que les generaba a los integrantes de las cajas agrícolas gastos que no contribuían a mejorar su condición de pobreza declinando poco a poco.

Durante el gobierno del general Jorge Ubico en el año de 1939 se emitió la Ley de "Crédito Agrícola" (Según el acuerdo No. 1545) que pretendía apoyar financieramente al sector agrícola más necesitado del país, pero el único sector beneficiado fue el cafetalero y al pequeño campesino no lo financiaron, al contrario se le marginó de toda posibilidad de mejorar el nivel de vida.

Desde 1903 hasta la caída del gobierno de Ubico, nunca se organizó una cooperativa, aunque las intenciones del gobierno eran buenas pero no contribuyeron a mejorar el nivel de vida de los trabajadores por la falta de claridad y naturaleza jurídica. Actuando aisladamente, existía desorientación en cuanto al movimiento por el falso concepto de sociedades como ellos denominaban a este movimiento; no beneficiando al trabajador sino al patrón de la empresa o gobierno, aunado a la falta de conocimiento cooperativo. Todo esto fue un impedimento para llegar a construir un movimiento cooperativo organizado que beneficiará y mejorará las condiciones de vida de las familias más necesitadas.

En 1945, con la llegada del presidente Doctor Juan José Arévalo, se contempló en los artículos 94 y 100 de la Constitución de la República los cuales exponían textualmente: Según el autor Dimitri Benítez dice:

"El Estado proporcionará a las colectividades y cooperativas agrícolas instrucción técnica, dirección administrativa, maquinaria y capital. Declarándose de urgencia y utilidad social el establecimiento de "Sociedades Cooperativas" de producción así como su legislación que las organice y fomente.

En este caso el estado presentaría toda clase de atención técnica: fomento, expansión y control al movimiento cooperativo, ello canalizado por el Ministerio de Economía y Trabajo apoyado por el decreto ejecutivo número 93 se creó el 01 de agosto del mismo año.

El Congreso de la República emite el decreto 146 y el Departamenteo de fomento cooperativo, adscrito al Banco Crédito Hipotecario Nacional que prestaría todo tipo de apoyo al movimiento cooperativo" (15) quitándole las funciones al Ministerio de Economía y Trabajo.

Con la finalidad de que los campesinos explotarann las tierras rústicas y eredidas del estado se les auxilió con ayuda económica, técnica, e iniciación con educación cooperativa.

En ese entonces iniciaron con la Personalidad Jurídica de las primeras dos cooperativas de ahorro y crédito creadas en esa época.

"Cuando el movimiento cooperativo había logrado espacio en el gobierno del Dr. Juan José Arévalo, se derrumbó todo, en el año 1951, a raíz de la toma presidencial del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán quién estaba en contra del movimiento cooperativo porque se tenía el conocimiento de que eran anticomunistas por lo que con el decreto No. 1014 derroga al 146; con éste cancela atribuciones del Departamento de Fomento Cooperativo adscrito al Crédito Hipotecario Nacional" (16), trasladando al Ministerio de Trabajo y Economía y los bienes al Banco Agrario y al Instituto de Fomento de la Producción (INFOP).

El 27 de febrero de 1954 con el arribo presidencial del Coronel Carlos Castillo Armas surge nuevamente un decreto presidencial, No. 560 donde la Superintendencia de Bancos se le delega la función que asumía el ex-departamento de Fomento Cooperativo.

Pero lamentablemente en ese período no se apoyó al movimiento cooperativo porque se tenía que eran organizaciones pro-comunistas por lo que con el decreto No. 1017, el Ministerio de Trabajo y Previsión social, independientemente se encarga de realizar los trámites de la Personería Jurídica de las cooperativas y las demás atribuciones del ex-departamento de Fomento cooperativo, con el fin de desaparecerlas progresivamente.

(15 y 16) IDEM

El 23 de junio de 1959, con el presidente General Miguel Idígoras Fuentes, se emitió el decreto legislativo No. 1295; realizó una separación de cooperativas agrícolas y no agrícolas, una la atendía el Ministerio de Economía y la otra era del Ministerio de agricultura según su especialización.

Con el Ministerio de Agricultura el 8 de febrero de 1960, se crea la "Sección de Cooperativas", la que promueve el fomento, expansión, asesoría y control de las cooperativas y reconocimiento de la Personalidad Jurídica correspondiente.

Como era de conocerse en éste momento el movimiento cooperativo está limitado en su accionar y el apoyo principalmente financiero es muy escaso impidiendo el buen desarrollo de éstas agrupaciones.

El 7 de junio de 1961 con el gobierno de Idígoras Fuentes se reglamenta la organización y financiamiento de éstos movimientos específicamente.

El 15 de septiembre de 1965 con el jefe de gobierno Coronel Enrique Peralta Azurdia y con la nueva constitución, se prescribe que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derecho, teniendo libertad en "Asociarse libremente". Donde se fomenta y protege la creación y funcionamiento de cooperativas y apoyo técnico y financiero.

En esta época se crea el primer centro de capacitación cooperativa denominado "Instituto de Cooperación Libre".

En 1966 con el Gobierno del Presidente Julio César Mendez Montenegro se establece el Departamento de Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Orientación Obrera que promueve y fomenta el cooperativismo en el país. En ese mismo año, con el Decreto No. 1653, se adjudican las fincas rústicas de propiedad nacional y se entregan en forma cooperativa a los que vivían en ellas a través del Instituto Nacional de Transformación Agraria (INTA), pero todo fracasó debido a la mala asesoría.

Pero no todo era negativo por lo que de 1970 a 1978 con los presidentes General Carlos Arana Osorio y General Kjell Eugenio Laugerud García dió al movimiento cooperati-

vo, exoneración de todo pago por publicar sus Estatutos en el Diario Oficial. En esa época se crea el Centro de Capacitación Cooperativa del Ministerio de Agricultura y se pone en funcionamiento la Coordinadora Nacional de Cooperativas (CONACO). En la Presidencia de la República, con el Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANDESA) crea la unidad de Crédito y Banco Nacional de la Vivienda (BANVI) con una sección de cooperativas, quienes son encargados de proporcionar créditos a las cooperativas, más adelante se crea el Departamento de Crédito Cooperativo; en BANDESA surgieron nuevas federaciones que vinieron a fortalecer al movimiento en sí.

El 7 de diciembre de 1978 se emite el decreto No. 82-78 dándole vida a la nueva ley general de cooperativas y con ésta el surgimiento del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) e Inspección General de Cooperativas (INGECOP) quienes absorbían todas las funciones del Instituto de Fomento Cooperativo, con lo que respecta en capacitación, asesoría, orientación, trámite de la Persona Jurídica, la expansión, y el control o fiscalización como función específica del INGECOP.

Durante el Gobierno del General José Efraín Ríos Montt con la intervención se cambió el 80% del personal de INACOP asumiendo los puestos gente inexperta y poco calificada que atrasaron el desarrollo del movimiento cooperativo y el Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANDESA) suspendió el apoyo financiero. En 1986 el presidente Marco Vinicio Cerezo Arévalo levanta la intervención del INACOP.

En enero de 1989 se convocó a todas las instituciones del movimiento cooperativo para que participaran en la elaboración de un nuevo proyecto de ley del movimiento cooperativo, ya que la vigente no respondía a las condiciones imperantes que hasta la fecha no se ha presentado, ni siquiera se ha aprobado.

2.1.3 Instituciones que Apoyan el Movimiento Cooperativo y los Objetivos Primordiales.

Existe una diversidad de Instituciones Nacionales, privadas, gubernamentales e instituciones amigas fuera de nuestro país que apoyan el movimiento cooperativo desde varios puntos de vista como: financiamiento de proyectos presentados, asesoría, orientaciones, capacitación e investigación, siendo las instituciones más importantes:

2.1.3.1 Sector Público.

A. Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica (SEGEPLAN).

Esta secretaría coordina el Plan Nacional de Desarrollo tomando en cuenta al movimiento cooperativo, involucrándolo al sector económico del país al cual actualmente pertenece por la proyección que ha tenido dentro de nuestro país.

B. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Este Instituto imparte cursos especializados, a las personas para que mejoren su sistema de administración y producción de la organización a la que actualmente pertenecen. Todo esto, con el fin de que en el futuro sean capaces de buscar alternativas de solución a los problemas que se les presenten.

C. Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANDESA).

Es una entidad Bancaria, encargada del crédito a cooperativas y organizaciones agrícolas que llenen los requisitos mínimos que exige la institución.

D. Dirección General de Servicios Agrícolas (DIGESA).

Esta dirección se encarga de asesorar y capacitar a cooperativas agrícolas con la finalidad de que mejoren los cultivos, teniendo como efecto, mejorar sus ingresos económicos, contribuyendo a mejorar su nivel de vida.

- E. Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícola (ICTA).**
Este instituto produce y distribuye semilla para siembra las que se ponen a la disposición de cooperativas agrícolas, así la cosecha sea de buena calidad obteniendo un rendimiento productivo mejorando los ingresos de las familias campesinas agrícolas de escasos recursos.
- F. Dirección General de Servicios Pecuarios (DIGESEPE).**
Esta dirección, asesora a cooperativas u organizaciones que tienen crianza de animales como: ganado vacuno, conejos, camarón, tortugas, gallinas...con el fin de que tengan una buena producción y así el pago sea bien remunerado por la calidad del producto.
- G. Gremial Nacional de Trigueros.**
Con sede en Quetzaltenango, es la institución que vela por el buen pago del trigo de los productores, para que las familias campesinas agrícolas obtengan un ingreso económico de acuerdo al mercado nacional.
- H. Secretaría Técnica Comisión para el Fomento de la Micro Empresa de la Vicepresidencia de la República y su Programa (SIMME).**
Esta institución apoya financieramente proyectos de organizaciones no gubernamentales para que beneficien la población de escasos recursos que actualmente están siendo afectadas por algún problema o fenómeno en particular necesitando en forma prioritaria el apoyo.
- I. Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP).**
Es la institución encargada de el reconocimiento de la Personalidad Jurídica de las cooperativas, capacitarlos, promover la organización y divulgación del movimiento cooperativo a nivel nacional, con el fin de que los asociados en el futuro lleven un buen control administrativo, promoviendo la participación de los asociados de la organización para mejorar las condiciones socio-económicas

de las familias y de la comunidad en sí. Asesoran y orientan a las cooperativas en temas de seguimiento, a elaborar proyectos de desarrollo, en busca de financiamiento para sus proyectos.

J. Ministerio de Asuntos Específicos.

Instancia política que apoya a las cooperativas a nivel gubernamental que tienen problemas

2.1.3.2 Sector Privado.

A. Gran Unión de Cooperativas No Federadas (GUCONOFE).

Esta institución afilia cooperativas de todo tipo que no estén federadas a otra entidad. Por lo que se les promueve a integrarse a un nuevo modelo no tradicional de cooperativismo; desapareciendo la mentalidad de lucro por la prestación de servicio; induciendo a sus integrantes a sustituir la mentalidad individualista por colectiva; luchando por el bienestar de las familias y comunidad en general. "GUNONOFE, es actualmente una de las instancias más dinámicas en materia de capacitación por su práctica en el campo. Es decir, que da mejor respuesta a las necesidades de las cooperativas en Guatemala con proyección al exterior".

B. Central de Estudios Cooperativos (CENDEC).

Uno de los principales objetivos es capacitar a cooperativistas federados de cualquier parte del país y las cooperativas no federadas las apoya de la siguiente manera: Les ofrece servicios de asesoría y capacitación según su necesidad, esta orientación debe ser pagada con precios módicos que estén al alcance de los recursos.

La Central de Estudios Cooperativos constatemente realiza investigaciones con la finalidad de conocer en que condiciones se encuentra el movimiento cooperativo así contribuir al mejoramiento del mismo. Esta entidad opera en

la cabecera del departamento de Chimaltenango.

C. Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES).

Esta asociación, aporta la producción de conocimientos e investigación ejecutando seminarios, páneles, simposios, con temas de interés internacional, de esa manera contribuye a retroalimentar el conocimiento de las personas que integran organizaciones afiliadas.

D. Asociación de Instituciones de Desarrollo Económico Social (ASINDES).

Esta asociación agrupa a varias Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) a las que capacita y apoya financieramente en proyectos de beneficio para personas de escasos recursos.

E. Asociación Civil Guatemalteca Hogar y Desarrollo.

Esta asociación capacita y apoya financieramente proyectos desde el punto de vista social a la población más necesitada ya sea cooperativista de vivienda principalmente y a microempresarios.

F. Confederación de Federaciones Cooperativas (CONFECOOP).

Realiza eventos dentro de sus agremiados sobre temas de especialización y las federaciones propiamente lo hacen a través de sus departamentos de educación respectivamente. Las políticas errádas de CONFECOOP motivaron a un grupo de cooperativistas para crear el nuevo modelo GUCONOFÉ.

2.1.3.3 Sector Internacional.

A. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Este banco ubicado en los Estados Unidos de Norteamérica apoya financieramente proyectos de instituciones sociales y organizaciones de cualquier parte de América que realmente necesiten ayuda.

B. Desarrollo Internacional de Cooperativas Agrícolas de Estados Unidos (ACDI-AID).

Esta institución fomenta e impulsa cooperativas agrícolas orientadas financieramente a través de proyectos presentados con anterioridad los cuales presentan la necesidad y limitación existente.

C. Fundación para la Vivienda Cooperativa.

La fundación apoya instituciones y organizaciones que promueven proyectos de vivienda, beneficiando de esta manera a las familias que no cuentan con vivienda mínima. A la vez capacita al personal técnico para que mejoren su proyección dentro del trabajo a ejecutar en las comunidades.

Esta entidad asocia varios países para que se ayuden unos a otros, principalmente con becas a cooperativas así sus integrantes estén actualizados técnicamente, mejorando de esta forma la organización cooperativa.

E. Embajadas.

En Guatemala existen varias embajadas de países amigos que ofrecen apoyo financiero de proyectos y especializan a los miembros de las cooperativas por medio de becas ya sean internas o externas.

F. Organización de Cooperativas de América (OCA).

Esta organización no tiene sede fija, cada año cambia de país.

La OCA realiza seminarios, simposios y otros eventos, para conocer los avances de las cooperativas y acordar nuevas estrategias de colaboración y así mejorar los trabajos de la organización.

G. Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (COLAC).

Brinda apoyo financiero a sus afiliados, que presentan proyectos prioritarios de beneficio a sus organizaciones cooperativas.

H. Alianza Cooperativa Internacional (ACI).

Es una entidad fundada en Inglaterra en 1895 se proyecta hacia las cooperativas y entre sus ojetivos están:

- Desarrollar la información, implementar la investigación, divulgar principios, métodos y realizaciones en materia de cooperativas para que la comunidad que conozca de ellos así sea implementada.
- Promoción del Cooperativismo a través de la Educación con la finalidad de que se formen nuevas organizaciones cooperativas.
- Estrechamiento en la Educación solidaria entre miembros para que se apoyen entre ellos alcanzando de esta forma los objetivos trazados y defiendan sus intereses cooperativistas.

Todas estas instituciones antes mencionadas apoyan al Movimientos cooperativista en asesoría, orientación, capacitación y finaciamiento de proyectos prioritarios de interés social recalándose en este punto la importancia de que los asociados cooperativistas estén desde el inicio hasta el final en constante capacitación por lo que a continuación se da a conocer elementos indispensables sobre capacitación en el capítulo siguiente.

CAPITULO III

3.1 Capacitación:

Con este sistema de enseñanza-aprendizaje, se transmiten los conocimientos necesarios para que el individuo enriquezca su intelecto de acuerdo a su potencialidad.

Este proceso, persigue concientizar y contribuir al cambio de conducta de las personas, con el fin de que conozcan objetivamente la realidad, así busquen alternativas de solución a la problemática social en un momento dado.

Este proceso brinda al individuo la oportunidad de adquirir conocimientos reales a los que con anterioridad no tuvieron acceso, debido a sus condiciones económicas, sociales y cultural del contexto.

Por lo que a continuación el Instituto Nacional Técnico de Capacitación y Productividad a través del curso de entrenamiento y unidades del desarrollo del personal en la empresa moderna dice que capacitación:

"Es el proceso inmediato a la formación, pues a través de éste se logran el dominio del conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes que amplían el repertorio básico que ya poseía la persona; es así, que capacitamos cuando especificamos la especialidad y optimizamos el rendimiento de la tarea desempeñada. En líneas generales, la capacitación refuerza y mejora conductas ya adquiridas; de ahí que también podríamos hablar de mejoramiento" (17)

Así el individuo tendrá acceso al conocimiento y podrá desarrollar sus capacidades en la práctica, por eso es necesario desarrollar programas y proyectos, que contengan actividades de carácter cuali-cuantitativos, que contribuyan al beneficio integral del individuo, grupo social y por ende del país.

Como indico con anterioridad, el aspecto educativo es la base para trabajar con seres humanos logrando cambios positivos tanto a nivel individual como colectivo

(17) Instituto Nacional Técnico de Capacitación y Productividad: "UNIDAD DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL EN LA EMPRESA MODERNA", Sin editorial, Guatemala, noviembre, 1986.

Por esa razón se hace necesario desarrollar el proceso sistemático de capacitación el cual se define según el Instituto Nacional Técnico de Capacitación y Productividad: "Como una orientación que se le brinda a las personas, conforme sus necesidades logrando así, el cambio". (18)

Por mi parte, sostengo: Que sólo a través de la capacitación queda demostrado que se logran los cambios cognoscitivos cuali-cuantitativos de los individuos dentro de la sociedad, que contribuirá a su mejoramiento integral.

Por lo que la capacitación, se puede dar de dos formas según el Instituto Nacional Técnico de Productividad a través del curso de entrenamiento y desarrollo de la empresa moderna.

3.1.1 Teórica.

"Con este proceso se contribuye a lograr el cambio del conocimiento sostenido del individuo, ampliando y actualizando su manera de pensar, actuar y su comportamiento, logrando con esto que el individuo sea participativo y conciente de su manera de actuar en la solución de sus problemas.

3.1.2 Práctica.

Aquí se ejecuta a través del trabajo material, donde se gestiona y se dispone de los recursos existentes para lograr los objetivos trazados.

Este proceso de capacitación para que pueda darse necesita auxiliarse de métodos y técnicas con la finalidad de obtener resultados óptimos." (19)

A manera de comentario la autora de la presente tesis sostiene que: Para seleccionar el método hay que tener en cuenta los principios de aprendizaje, condiciones ambientales, limitaciones y así se aplicará el método apropiado para cada programa o proyecto a ejecutarse con los grupos de interés de acuerdo al tipo y forma de organización.

(18-19) IDEM

Algo muy importante que no hay que olvidar es el dominio del tema, aplicar el lenguaje propicio según las características y nivel del grupo que se atenderá, logrando de ésta forma una mejor captación y comprensión del conocimiento ha adquirir.

Fines de la Capacitación:

Si la capacitación es un proceso sistemático donde transmitimos todo un conocimiento objetivo proveniente de nuestra realidad social y con el apoyo que brinda la ciencia, quien se encarga de desarrollar en el individuo todas sus habilidades y aptitudes para ampliar y reforzar los conocimientos de los integrantes de los grupos de interés quienes de acuerdo a la investigación realizada actualmente carecen o tienen poco conocimiento de llevar al éxito su empresa quien contribuirá en el futuro a mejorar integralmente las condiciones infrahumanas de estas familias.

Por lo que la capacitación se puede enfocar de tres formas:

- a. Educación Formal: Es la que recibimos en instituciones autorizadas educativas, quienes contemplan planes preestablecidos, para preparar intelectualmente a los futuros profesionales, quienes desarrollarán nuestra sociedad desde el punto de vista social, económico, político y cultural.**
- b. Educación Informal: Es la que cotidianamente aprendemos en la calle, sin ninguna instrucción ni orientación por parte de profesionales en el campo de la educación.**
- c. Educación no Formal: Es la que se da a través de profesionales laborantes en instituciones privadas o gubernamentales, quienes se caracterizan por elaborar sus propios planes de trabajo, de acuerdo a las características, tipos y necesidades del grupo de interés. Transmitiendo esta información a través de cursos por correspondencia, radio, talleres, seminarios, pánels, congresos y simposios, donde trasladamos todo un conocimiento objetivo con el apoyo mismo de la ciencia.**

Brindando la oportunidad al asociado de conocer la historia del cooperativismo, su filosofía, doctrina aplicable, su método, importancia y extensión; así también su rol dentro del

Estado, como sus éxitos y proyecciones e inclusive algunos fracasos.

Por otra parte, aprenden cuál es su participación dentro de la organización con el objetivos de alcanzar en el futuro una mayor responsabilidad propiciando la afluencia espontánea de personas ajenas al movimiento cooperativo. Es decir, un rol con carácter protagónico.

Como vemos, la capacitación permite a los asociados, extensionistas y otros educandos, estar en constante investigación, conociendo sus diferencias, su dialéctica y buscar opciones de solución a la problemática que se presenta.

Porque sólo a través de la capacitación, lograremos desarrollarnos integralmente y proporcionar los recursos humanos, económicos, tecnológicos y políticos del país donde nuestras acciones concretas abrirán nuevos espacios para el alcance de objetivos y metas que la organización se propuso al momento de que se agruparon individuos que desean mejorar sus condiciones familiares y por ende de su comunidad.

La autora señala que, la capacitación reviste primordial importancia para el desarrollo integral del individuo y su comunidad.

3.1.3 Objetivos de la Capacitación.

La capacitación para que se lleve a la práctica, se rige de ciertos objetivos:

En primer lugar, la capacitación debe centrarse en dar a conocer todo conocimiento cognoscitivo necesario al grupo en forma participativa, para que el profesional y asistente se involucren dentro del proceso teórico y práctico; con esto lograremos una mejor captación de todo lo expuesto en el curso a impartirse.

En segundo lugar, especializaremos mano de obra calificada para contar con técnicos especialistas que puedan competir y desempeñarse laboralmente en el mercado de trabajo.

En tercer lugar mejoraremos el accionar del asociado cooperativista para que tenga la capacidad de administrar la empresa de su propia organización, así encaminarla al éxito deseado que contribuya a la vez a mejorar la economía de nuestro país.

Finalmente para lograr los objetivos anunciados, la capacitación tendrá que ser puntual

y dinámica la que permitirá desarrollar programas y proyectos encaminados a la formación de cuadros capacitados empleando la modalidad adecuada de acuerdo a las circunstancias.

Además será necesario someter la capacitación a una constante investigación, evaluación y seguimiento así conocerán los adelantos y corregir errores que se presentan en el proceso de evaluación con el fin de mejorar las actitudes y buscar estrategias para alcanzar los objetivos planteados.

Por otro lado en la capacitación se tendrá que ser analíticos, dinámicos, creativos y tener juicio crítico que permita la elaboración de teoría formativa para estructurar los programas de acuerdo a la realidad.

Por otra parte determinar la duración de los cursos de cooperativismo de acuerdo al nivel y complejidad de la ocupación de cada organización haciendo una correcta selección de participantes en congruencia con el nivel de heterogeneidad de los asociados (Es decir, analfabetismo y oficios).

Otro factor muy importante que debe considerar es que la capacitación debe ser creativa, activa, inductiva y práctica, de esta suerte el alumno desarrollará sus destrezas y otras potencialidades ocultas.

También destinará los programas en el tiempo adecuado para desarrollar la práctica en donde el participante (aprende-haciendo). Se debe asignar los conocimientos teóricos necesarios a un mínimo de participantes según la capacidad en función de los recursos y extensión de los cursos.

3.2 Cualidades de un Instructor de Capacitación.

Todo asesor de cooperativismo debe ser místico con conocimientos en ciencias sociales, dominio de la dinámica grupal, que conozca la realidad del movimiento cooperativo y su teoría que permitan aplicar objetivamente con los participantes el proceso científico desde la investigación hasta la evaluación y elaboración de informes lo cual tendrá como resultado pesquisar y conocer las verdaderas causas de los fenómenos socio-económicos y culturales que afectan en forma directa e inmediata a la comunidad y por ende a la sociedad misma.

A partir de aquí se desprenderán los planes, programas y proyectos entre ellos se priorizará y jerarquizará lo relevante en relación con el tema de capacitación cooperativista. Que durante el proceso de capacitación el profesional de Trabajo Social tendrá que asentar las bases de la organización, así los demás profesionales que integran el equipo multidisciplinario tendrán la facilidad de realizar el proceso de capacitación, auxiliarse de diversos instrumentos, elegir el mejor método con sus respectivas técnicas y la didáctica adecuada que permita la cohesión de los grupos, iniciándose entre ellos una buena comunicación y participación, despertando de esta forma el interés por aprender entre los asistentes, para que se sientan seguros de sí mismos; así los educadores serán aceptados dentro del grupo, con estos elementos se identificarán en un ambiente agradable (grupo e instructor).

Con todos estos conceptos los integrantes participarán, colaborarán para aprender, compartirán el trabajo dentro del grupo y se respetarán mutuamente.

Otras características que no hay que obviar ni mucho menos hacer abstracción, es que el instructor debe poseer ciertas cualidades, condiciones físicas y mentales en donde se desarrollarán actividades y sustentarán las cualidades tales como: morales, éticas, sociales, docentes y psíquicas; si se poseen estos elementos lograremos ser un excelente instructor.

Algo muy importante que no debemos olvidar como profesionales al momento de capacitar a los grupos de interés es de cometer acciones poco usuales que en el pasado se realizaron, como utilizar a gente para solicitar algo en préstamo y premios a cambio del servicio que le prestamos como institución, perjudicando de esta forma al resto del personal y por supuesto al proceso de trabajo que se está realizando con los interesados, acciones que al parecer actualmente se han superado.

En ese mismo orden, sería imprescindible hoy en día que los capacitadores tengan dominio de alguna lengua maya; pues nuestro país cuenta con el 80% de cooperativas de origen maya, esto permitirá una mejor identificación, cohesión grupal comprensión de todas las actividades constructivas a realizarse con los interesados en actualizar sus conocimientos.

CAPITULO IV:

4 Programa de Capacitación Sostenido.

4.1 Análisis e Interpretación de las Guías de Investigación de Campo.

Este capítulo es uno de los primordiales del informe de tesis, pues refleja y da a conocer la opinión y criterio personal de los asociados integrantes de las cooperativas, conocedores del tema por haber pasado por el proceso de capacitación, que les permitió obtener el reconocimiento de Personalidad Jurídica de la organización.

Con el fin de que su accionar, como representante de la empresa socio-económica, pueda ser legal ante la sociedad a nivel nacional o internacional según su proyección de trabajo y en el contexto de la sociedad.

La investigación de campo del tema: Capacitación, Estrategia para el Desarrollo del Movimiento Cooperativista desde el punto de vista del Trabajador Social realiza su actividad laboral primero con la planificación autorizada por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, posteriormente con ésta investigación aplicamos el método científico y nos auxiliamos de diversas técnicas como el análisis bibliográfico, observación directa e indirecta y entrevista donde se cualifica el fenómeno como es la opinión del asociado sobre el tipo de capacitación recibida y la calidad de asesores que el Instituto Nacional de Cooperativas brinda hacia ese movimiento, apoyándonos con una guía de entrevistas que se ejecutó a una muestra del 10% del total de cooperativas existentes a nivel metropolitano, de ésta forma se conoce la opinión directa del asociado con respecto al problema del proceso de capacitación y tipo de personal asesor que atiende al movimiento cooperativo por parte del Instituto Nacional de Cooperativas.

Luego se unificaron las preguntas con sus respuestas de la guía de investigación de campo para realizar el análisis e interpretación del problema, que demuestra la deficiencia existente en el programa básico de cooperativismo que imparte el INACOP.

Esta indagación obedece a criterios cualitativos que son necesarios para la investigación

de campo donde se aplicó el método científico y permitió posibilitar el alcance de los objetivos, metas e hipótesis planteados en la planificación original.

Demostrando de esta forma la importancia de la ejecución del proceso de capacitación que prepara a todos los miembros de un grupo para desempeñar las funciones que les corresponda dentro de la organización para lograr el desarrollo de la empresa cooperativa y tengan la oportunidad de optar al reconocimiento de su Personalidad Jurídica por parte el Estado y con esto pueda desenvolverse legalmente en sus diversas actividades: empresariales, administrativas, financieras, políticas, sociales, culturales, productivas, transferencias tecnológicas y organizativas.

Por esta razón, la capacitación es una de las actividades relevantes a ejecutar por el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) hacia las precooperativas y cooperativas atendidas por el personal técnico y profesional tales como:

Péritos Contadores, Péritos Agrónomos, Economistas, Abogados y Maestros, quienes ejecutan el proceso de capacitación a través de reuniones, utilizando técnicas tradicionales como clases magistrales, auxiliándose de medios obsoletos que limitan la captación de conocimientos y la relación con la general.

Ahora, sobre la capacitación que se da a la membresía cooperativista por parte del INACOP, manifiestan los asociados, que el actual curso de cooperativismo es deficiente por cuanto no responde a las necesidades básicas y esenciales actuales del movimiento.

Como reflejo de esta objeción la mayoría de cooperativas no llevan eficientes controles administrativos, análisis contables, legales, políticos, económicos, elementos del proceso democrático de la organización en sí, lo que ha incidido negativamente para el efectivo funcionamiento y éxito de la organización cooperativa.

Donde las cooperativas se han estancado sensiblemente cada día por la falta de una capacitación objetiva que trae como efecto que las familias no cambie sus condiciones generales de vida, como debería ser.

Necesitando criterios personales amplios, y concretos en relación con análisis financieros, contables, mercadeo, publicidad, aspectos sociales, organizativos, elementos administrativos pero modernos; actualizarse en procesos jurídicos, aspectos prácticos del movimiento cooperativo, donde involucren a todos y no sólo a los dirigentes quedando el resto ignorantes a la responsabilidad que adquieren.

Todas las situaciones enunciadas anteriormente se reflejan en la escasa participación de la mayoría de asociados, quienes desconocen de la organización a la cual pertenecen y presentan problemas internos en la cooperativa como: desfalcos de las empresas cooperativas, cayendo obviamente en errores fiscales, tributarios y otras formalidades, por el desconocimiento a fondo de todos estos aspectos.

Quedando demostrado entonces, que debe reforzarse el actual curso de cooperativismo que el Instituto Nacional de Cooperativas imparte al movimiento con temas modernos y específicos de acuerdo a las necesidades conforme al tipo de organización con profesionales especialistas en cada área, que pueda contribuir a orientar y concientizar a los miembros en sus distintos niveles y cuadros en forma reiterada, manifestando los asociados cooperativistas investigados, quienes observan constantemente que la mayoría de instructores del INACOP, no tienen un dominio completo en la temático teórico práctico, no aplican una metodología científica adecuada y práctica, impidiendo el entendimiento de la teoría. Dicho de otro modo, no conocen el proceso universal de la enseñanza-aprendizaje.

Posteriormente a la capacitación inicial, manifiestan los asociados investigados, que se proponga al INACOP, en brindar un seguimiento o retroalimentación de temas necesarios que no hayan sido suficientemente comprendidos, logrando con esta estrategia una mejor preparación de los asociados, considerando obviamente que los recursos por parte del INACOP son limitados, principalmente el recurso humano, de modo que sería emergente, aplicar la capacitación a distancia con bibliografía que contenga teoría actualizada, que permita ampliar el conocimiento del asociado, según el tipo de cooperativas, con una

política definida que responda a las necesidades de la población demandante.

Esta política permitiría al INACOP mejorar la atención y servicios hacia el movimiento cooperativo, el cual manifiesta que la atención de la Institución como tal es precaria y burocrática, fenómeno que se evidencia por cualquier trámite que se realiza cotidianamente. Además no hay que olvidar que la atención por parte de los técnicos del INACOP, que rara vez se ven en la comunidad, se concretan únicamente a aspectos que no son de mucha importancia por ejemplo: participar en actividades de elaboración de actas, asistencia a asambleas y actos culturales, obviando actividades de verdadera importancia, aduciendo los técnicos que no pueden asistir por la falta de vehículos, viáticos y apoyo humano, de ahí que las cooperativas carecen de asesoría, orientación y capacitación.

Por esa razón las cooperativas se han visto en la necesidad de buscar instituciones alternas que presten este tipo de apoyo según los recursos disponibles.

Como podemos observar, las opiniones del asociado cooperativista son negativas hacia el INACOP por la proyección deficiente que ha tenido con el movimiento cooperativo.

Donde la mayoría de instructores no están bien concientes, ni tienen la mística suficiente para transmitir los conocimientos teóricos y prácticos, reflejando en que la mayoría de cooperativas no despeguen ni se desarrollen.

Al contrario, se estancan desestimulándose cada día las familias empobrecidas que en un inicio ahorraron dinero de varios años de sacrificio y con gran entusiasmo, pensando en que el movimiento cooperativo era una tabla de salvación para mejorar sus condiciones económicas, sociales y culturales circunstancias que en la mayoría de los casos, los efectos resultan ser de auténtica frustración.

Lamentablemente los asociados cooperativistas no fueron bien motivados, al inicio tampoco se les dió el seguimiento necesario, teniendo como efecto personas poco preparadas para administrar eficientemente la empresa, involucrándose en compromisos fuertes con el grupo, perdiendo tiempo y dinero sin alcanzar resultados efectivos que contribuyera a

mejorar las condiciones de vida de las familias pobres.

Por las justificaciones expuestas con anterioridad es necesario incluir este tipo de programas educativos con temas de valor práctico, concretos y efectivos con una metodología didáctica eficiente que coadyuve a mejorar la comprensión de la teoría y posteriormente, a la capacitación inicial, continuar con la capacitación en función de seguimiento a los asociados cooperativistas con temas de retroalimentación y específicos según la necesidad y el tipo de cooperativa.

La capacitación a distancia es otra relevante alternativa que debe considerarse y simultáneamente involucrarlos en la oportunidad de participar en becas a nivel nacional e internacional, cursos, seminarios, foros y congresos a nivel nacional e internacional, que contribuyan a concientizar y ampliar el conocimiento del asociado cooperativista así desarrollen aptitudes, actitudes y otras potencialidades de liderazgo natural, necesarias para el éxito en sus diversas actividades dentro de la organización.

4.2 Análisis Crítico del Programa de Capacitación Inicial del Instituto Nacional de Cooperativas e Inspección General de Cooperativas.

El actual programa de capacitación inicial dirigido a precooperativistas es deficiente debido, en primer lugar a que tiene más de 10 años de existencia y lo que han modificado en cuanto a su contenido es inconsistente; no contiene temas modernos con sistemas y metodología objetiva práctica, que le permitiera a este sector proyectarse a las exigencias de la sociedad. Esta situación se reafirma con la opinión de los asociados quienes manifiestan que el actual curso de capacitación es deficiente. Por el contenido de sus temas que no responden a las exigencias del conocimiento cooperativo, que cada nuevo año es cambiante y dinámico.

Por lo tanto se necesita que el actual programa de capacitación cooperativa cambie, con temas modernos contundentes y reales, que apoyen al buen funcionamiento y solidez de la empresa cooperativa y por ende al movimiento en general.

Toda esta deficiencia que hablamos con anterioridad, se refleja en el contenido básico

del programa de capacitación cooperativa, que el INACOP imparte a las precooperativas.

Este programa, debe contener aspectos más críticos y analíticos en la historia del cooperativismo a nivel nacional y no sólo relatarlo como si fuera un cuento, sino resaltar aspectos importantes, como la influencia de los gobiernos en este movimiento, sus consecuencias sociales, económicas y políticas que han tenido trabajadores al imponerles este sistema cooperativo.

Seguidamente tenemos la situación actual del cooperativismo, que solamente presenta estadísticas y no las relaciona con el contexto nacional, con el sistema socioeconómico imperante, con la política nacional logrando con esto despertar el interés del asociado, y al resto de la población interesada en involucrarse con el movimiento cooperativo así el participante tiene la oportunidad de analizar, interpretar y elegir su conveniencia futura.

En el aspecto legislativo o fundamentos jurídicos, el asociado recibe muy superficialmente generalidades sobre estos temas, olvidándose que deberían también conocer temas sobre normas constitucionales, ordinarias y reglamentarias; es decir, la jerarquía de las normas; cambios que se han dado en la ley de cooperativas la ubicación del Derecho Cooperativo y su doctrina, el Derecho tutelar, las impugnaciones que tienen relación con este aspecto, que permite el día de mañana no caer en conflictos legales, pérdida de tiempo y espacio, por el desconocimiento en que se encuentra, pues existen asociados que no saben que hay una ley de cooperativas, que los rigen.

Con los aspectos administrativos, contables y financieros se necesita modernizar sus sistemas, para que el cooperativista administre eficientemente la empresa y tenga capacidad de hacer un análisis al interior e interpretarlo, así conozcan cómo está todo el proceso productivo en sus distintas acciones, evitando desfalcos, malversaciones de fondos, problemas de dirección administrativa y transferencias, aspectos problemáticos que actualmente están enfrentando, cuyo efecto redundará en el estancamiento del desarrollo mismo.

En cuanto al antepenúltimo tema, sobre los procedimientos parlamentarios que conllevan una serie de normas de régimen interno de la organización, dicho de otro modo, son normas de orden reglamentario, de procedimiento o de mecánica parlamentaria.

Cuando hacemos énfasis en este aspecto nos damos cuenta que no explica adecuadamente todo este proceso, se necesita más información sobre la definición de conceptos, objetivos, características, su aplicación ventajas, desventajas, actitud de dirección de los procedimientos parlamentarios, que posteriormente se da a conocer en la nueva propuesta de capacitación del presente informe de tesis que será de suma importancia para la conducción de un grupo, que permitirá una participación libre, activa y democrática en la toma de decisiones.

En ese mismo orden de ideas, nos auxiliaremos, con instrumentos como: agendas, actas, bitácoras y ayudas-memoria las cuales explican los acuerdos a que se llegó, mecanismos y formas del trabajo que se realizó.

Luego hay que dar a conocer las técnicas complementarias como: mesas redondas, tormenta de ideas, talleres, simposium y debemos implementar al mismo tiempo la dinámica de grupos con su método y técnica grupal, logrando la socialización, cohesión grupal, detección de líderes, libre expresión y participación, todo desarrollado en un ambiente agradable y confortable para la implementación de actividades principalmente cuando se lleva a cabo una votación se debe explicar las formas de votación y como se debe hacer, así el voto de la asistente será conciente ante las expectativas presentes.

Si todo ésto está bien explicado, no dudemos que los futuros sujetos cooperativistas lo aplicarán, para evitar, esas reuniones tediosas y conflictivas, en donde no se llega a nada productivo, creando desconfianza, malos entendidos, violencia y poca participación, por no llevar a cabo la reunión ordenadamente que permitirá el diálogo, para llegar a alternativas de solución lógicas donde ambas partes (dirigentes y asociados) lleguen a un punto de convergencia y equilibrio que convenga.

Como podemos observar en el análisis del curso básico de cooperativismo que el

el INACOP implementa, presenta deficiencia y carencia de temas como: organizaciones relacionadas con la comunidad, liderazgo, relaciones humanas, mercadeo publicidad, administración y otros...que son de suma trascendencia y que debería conocer el cooperativista en potencia.

Además, los temas que contiene este curso, deben ser más analíticos y críticos, conforme la realidad nacional en íntima vinculación con el desarrollo de las fuerzas productivas en un modo de producción dado.

4.3 SUGERENCIA DE UNA PROPUESTA DE CAPACITACION COOPERATIVISTA A ASOCIADOS Y GRUPOS DE INTERES QUE ATIENDE EL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS (INACOP).

Como producto de la investigación de campo, sobre el trabajo de tesis "CAPACITACION, UNA ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR SOCIAL", se logró establecer que los asociados cooperativistas necesitan un pensum de capacitación que contribuya en el proceso de concientización, desarrollar capacidades, mejorar aptitudes y proyección que influirán en el proceso de trabajo de grupos.

Considerando que el ser humano es el único con capacidad cognoscitiva de transformar su medio social y para ello la capacitación es un elemento importante dentro de la dinámica del grupo para mejorar las condiciones en general, por esa razón el autor Felipe Calderón manifiesta: "Que la capacitación es como la acción de preparar y habilitar a todos y cada uno de los miembros del grupo para que desempeñen los diferentes roles que les corresponda realizar en el mismo con su acción participativa que contribuirá al desarrollo de los integrantes del grupo, que pueda en el futuro tener la capacidad de analizar, interpretar y accionar en su realidad concreta." (20)

(20) Calderón Perez Felipe de Jesús: "CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA CAPACITACION DE GRUPOS", Departamento de Investigación y Tesis de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala 1885, páginas 15 y 16.

Con la capacitación nos damos cuenta que lograremos reorganizar y organizar grupos de interés, además conoceremos a través del proceso sus factores internos y externos que de alguna manera representan una influencia sobre la vida del grupo, que depende del accionar permitirá alcanzar los objetivos y metas propuesta en forma eficiente.

Para lograr este ideal el líder debe estar capacitado y así transformarse en un líder que comparte y delegue actividades de trabajo dentro de la organización, mantenga una dinámica motivadora que le dé participación a cada uno de los integrantes, exista una comunicación de doble vía en un ambiente cordial, sólo de esa forma el líder será el ejemplo que tratarán de imitar cada uno de sus asociados concientes de las condiciones existentes tanto ambiental como de la interrelación de sus miembros.

Por eso es importante conocer los estilos de vida de los componentes del grupo e identificar sus afinidades y diferencias, así brindarle la atención que merece el grupo que debe significar un factor de cambio a nivel individual, como colectivo y también a nivel comunal; dicho cambio se refiere a una dinámica constante, por medio de la cual se debe lograr una mayor eficiencia que se traducirá en progreso y finalmente en éxito.

Donde la organización del grupo alcanza sus fines, por consiguiente, debe tener vigor, idealismo y flexibilidad. Ahora cuando la organización difiere de sus metas, todo lo que se logra es frustración, deserción y fracaso.

Como observamos los estilos de organizarse, tipo de capacitación, clase de programa de trabajo y el actuar dependerán indudablemente de las circunstancias, pero sabemos que tienen éxito aquellas organizaciones en las que las responsabilidades están compartidas y cada individuo tiene un papel que jugar. Los buenos líderes son los que propician el desarrollo individual de los miembros del grupo y armonizan la acción para que por medio de ella se llegue a alcanzar el objetivo común que los une.

Todo nos lleva a pensar que la vida en grupo está íntimamente ligada a la capacitación que prepara al individuo y como consecuencia lógica encontraremos que la

estructura de los grupos se fortalece y sus miembros llegan a jugar un papel relevantes como habitantes de la sociedad en que viven.

Si estamos preparados teórica y prácticamente no dudemos romper con la dependencia con instituciones y países filántropos, que han creado en los países subdesarrollados más pobreza y estancamiento, al desligarnos de esa dependencia lucharemos concientemente por el cambio social donde el accionar participativo del individuo será racional, organizado y actuarán como sujetos de acción y no como objetos instrumentos de personas inescrupulosas que desean satisfacciones individualistas que favorecen a una minoría y la gran mayoría seguirá en las mismas condiciones de vida infrahumanas.

Para que el individuo logre lo anterior debe estar apoyado en primera instancia con profesionales especialistas en esta área como es el trabajador social quien es el encargado de la organización, asesoría, orientación para que cuando se dé el proceso de capacitación esté preparado el grupo con todos sus miembros quienes son los receptores de todo este conocimiento teórico y práctico que transmitirá el equipo de trabajo responsable del desarrollo y progreso quienes necesitan estar orientados técnicamente, concientes de su realidad, donde se impondrán tareas de acuerdo a sus necesidades, objetivos y metas propuestas; todo esto dependerá del apoyo mismo de la capacitación que es parte de la educación no formal, que se recibe fuera de las aulas de un plantel educativo, donde el profesional de Trabajo Social implementa su propio programa de trabajo, basado en las necesidades y características de los grupos de interés los que están carentes de orientación, retroalimentación o especialización de conocimientos que reflejan la realidad y les permita en el futuro actuar en base a esa realidad.

Por las razones anteriores se hace indispensable e imprescindible encontrar los medios para que el asociado cooperativista tenga acceso a recibir el curso básico de cooperativismo, con temas dinámicos y modernos que se está proponiendo en el presente anteproyecto, pues el

actual programa de capacitación que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) está implementando a las distintas cooperativas, el cual presenta deficiencia en su contenido, circunstancia que es demostrable en la investigación de campo que se ejecutó a un 10% de cooperativas ubicadas en el área metropolitana de la ciudad de Guatemala. Donde los resultados explican la importancia y necesidad de modernizar el contenido mínimo tanto teóricos como prácticos del Curso Básico de Cooperativismo, que el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) imparte.

Así brindarle al futuro asociado cooperativista un mejor servicio y apoyo para superar los problemas:

- Administrativos,
- Contables,
- Financiero,
- Legales,
- Organizativos,
- Publicitarios,
- Venta y colocación de productos y otros.

Temas de urgente aplicación al interior de las organizaciones cooperativas las cuales influyen significativamente en el desarrollo y progreso donde la mayoría se estancan o desaparecen, trayendo efectos negativos en la economía de estas familias que viven actualmente en condiciones inhumanas.

Por la falta de una adecuada capacitación, seguimiento y asesoría real, que no han contribuido a guiar estas organizaciones cooperativistas hacia el éxito deseado que combata el problema de pobreza de las familias y por ende de la comunidad.

B. OBJETIVOS

1 Generales:

- Establecer los lineamientos básicos, del programa de capacitación inicial de cooperativismo asociados, tanto actuales como futuros para que mejoren su proyección futura, así sean capaces de mediar y enfrentar en mejor forma los problemas a resolver.
- Establecer un sistema permanente de organización mediante la capacitación con

temas de actualidad y coyunturales a los asociados para que sean auténticos líderes protagonistas los que den el seguimiento deseado al resto del grupo, en sintonía con políticas globales del Gobierno de turno.

-Elevar los niveles de conciencia a través de la capacitación a los asociados del movimiento cooperativo para que conozcan su realidad y así puedan trabajar y accionar, logrando con esto el cambio social deseado.

-Que las empresas cooperativas, conozcan los sistemas de publicidad, mercadeo y ventas para que los implementen en su organización con la finalidad de comercializar el producto en igualdad de condiciones económicas y jurídicas, dentro de una sociedad de mercadeo.

-Orientar a las cooperativas sobre control y reducción de mora para que la empresa no llegue a la quiebra total, por situaciones impositivas del sistema bancario, de Gobierno y otras influencias exógenas.

-Realizar Círculos de Estudio así elaborar planes, programas y proyectos financieros para que los implementen en su organización, a nivel micro y macro en las actuales políticas de globalización, y otras de índole de libre mercadeo, sobre las cuales las cooperativas no tienen experiencia.

-Capacitar al personal técnico y administrativo para que implementen metodologías, técnicas, bibliografías científicas y otros instrumentos y así le brinden un mejor servicio y transmisión de conocimientos teóricos y prácticos eficientes que contribuyan al desarrollo insoslayable del movimiento cooperativo que actualmente lo demanda.

-Aplicar la metodología participativa dentro del desarrollo de la ejecución del Curso Básico de Cooperativismo para que los participantes se involucren directamente en la aplicación del curso.

-Que los técnicos del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) investiguen e incorporen modelos, metodología científica y otro material didáctico adecuado para

mejorar la proyección de trabajo ante los asociados, transmitiendo de esta forma la teoría y práctica que involucren a estas empresas cooperativas y además mejoren su proyección dentro del contexto social presente.

2. Específicos

- Que dentro del trabajo de Equipo multidisciplinario participe un profesional específico en área social como un trabajador social, en el Instituto Nacional de Cooperativas para brindar una adecuada capacitación al asociado cooperativista.**
- Que la capacitación se desarrolle principalmente desde la formación del grupo hasta su etapa de integración y después aplicar programas de capacitación de seguimiento que logren la actualización de la teoría y práctica.**
- Dar a conocer la estructura y funcionamiento de la organización y explicar los procedimientos, mecanismo e instrumentos a utilizarse dentro de la organización para realizar actividades en forma objetiva, conjuntamente con los asociados cooperativistas.**
- Implementar temas específicos sobre conducta y organización grupal, de modo que los dirigentes puedan guiarse eficientemente en función de auto-disciplina real**
- Dotar de nuevos mecanismos organizativos, administrativos, contables, financieros y legales para llevar eficientes controles de la organización tanto dentro como hacia afuera, con esto se dé a conocer el avance económico y social positivo o negativo de la cooperativa.**
- Realizar círculos de estudio sobre temas de interés común entre los participantes, temas que están plasmados en documentos de consulta para que estas organizaciones mejoren sus estrategias y proyección, así no incurrir en problemas legales, que los pudieran situar en condiciones desventajosas ante la empresa.**
- Dar a conocer la estructura del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) para que el asociado conozca a fondo los servicios y proyección que esta institución tiene hacia el movimiento cooperativista.**

-Que los asociados conozcan la historia del Movimiento Cooperativista tanto a nivel nacional como mundial y su participación dentro de la economía de un país, así tomen conciencia de la responsabilidad histórica, de sus derechos, obligaciones y su proyección ante la sociedad guatemalteca que se establece en la norma ordinaria y reglamentaria, es decir la "Ley General de Cooperativas" como los Estatutos que los rigen.

C. METAS

-Que el Instituto Nacional de Cooperativas logre capacitar al 75% de los participantes que demanden dicho servicio, con una solicitud previa, a un plazo mediato.

-Implementar por lo menos seis (06) temas nuevos dentro del actual curso básico de cooperativismo.

-Que aceptado el nuevo proyecto de capacitación por el INACOP el mismo sea ejecutado como una " prueba piloto" en un grupo cooperativista para su evaluación dentro de un término de 30 días, así conocer su eficiencia que permita mejorar su contenido.

-Lograr que el 75% de los asistentes sean los futuros seguidores e inductores de la capacitación en su área a un plazo máximo de cinco a ocho años.

-Despertar el interés al 100% de participantes sobre lo indispensable e importante que es capacitarse y su seguimiento, a través de una campaña educativa reforzada con la publicidad a nivel nacional.

-Capacitar al personal profesional, técnico y administrativo del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), orientado a mejorar su proyección, a corto plazo.

-Desarrollar en el futuro un proyecto de capacitación a distancia para lograr la participación de asociados cooperativistas que no puedan estar presentes en los cursos.

-Desarrollar sistemas, técnicas, controles y otros métodos, que contribuya a mejorar todo el sistema de enseñanza-aprendizaje, en función educativa, orientadora pero no alienadora.

D. METODOLOGIA

El anteproyecto a ejecutarse por instructores y la participación urgente y necesaria de un profesional de trabajo social en el Instituto Nacional de cooperativas (INACOP) e instituciones involucradas con el Movimiento Cooperativista, quienes son los responsables de organizar, capacitar, orientar y asesorar deberán de conocer las condiciones siguientes:

PRIMERO: El profesional debe planificar la investigación y ejecutarla; con el fin de dar un diagnóstico del área de influencia con sus ventajas y desventajas, los recursos disponibles en base a ellos se elaborará un anteproyecto donde se auxiliarán del método científico, utilización de técnicas y didácticas adecuadas diseñándose los instrumentos necesarios para que apoyen la capacitación con temas que respondan a las necesidades del grupo y describir los recursos a utilizar que orienten el proceso educativo a desarrollarse con el grupo interesado.

SEGUNDO: A la vez el proceso de enseñanza-aprendizaje llevará controles evaluativos tanto parcial y final con el fin de analizar la deficiencia encontrada, o en su caso la eficiencia, así buscar alternativas u opciones eficientes de solución para que el nivel de riesgo se minimice con la finalidad de que el asociado comprenda lo que se está transmitiendo.

TERCERO: Al final se elabore el informe respectivo, para dar a conocer los resultados cuali-cuantitativos del trabajo realizado por el o los profesionales involucrados y asociados cooperativistas participantes.

Si ejecutamos este proceso con estas etapas lograremos reorganizar u organizar grupos de interés que lucharán en el futuro, por lograr el cambio de sus condiciones socioeconómicas y culturales, valores que son necesarios para poder vivir en una sociedad en igualdad de condiciones.

E. LINEAMIENTOS GENERALES DE TEMAS

CAPITULO I

1.1 Que es el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP)

1.1.1. Objetivos;

- 1.1.2. Metas;
- 1.1.3. Programas;
- 1.1.4. Servicios;
- 1.1.5. Atribuciones y
- 1.1.6. Estructura organica que incluye registro de Cooperativas.
- 1.2 Procedimientos para organizar y legalizar una Cooperativa.
 - 1.2.1. Como se organiza una Cooperativa;
 - 1.2.2 Como legalizar una Cooperativa.

CAPITULO II

- 2.1. Generalidad de un grupo;
 - 2.1.1. Que es un grupo;
 - 2.1.2. Vida de grupo;
 - 2.1.3. Tipos de grupo;
- 2.2 Que es una organización;
 - 2.2.1 Concepto;
 - 2.2.2. Objetivos;
 - 2.2.3. Principios;
 - 2.2.4. Tipos de organizaciones;
 - 2.2.5. Problemas de organización (fuga de miembros, irresponsabilidad y apatía);
 - 2.2.6. Que es comunidad y su relación con las organizaciones.
- 2.3 Desarrollo;
 - 2.3.1. Concepto;
 - 2.3.2. Objetivos;
 - 2.3.3. Importancia del desarrollo.

- 2.4 Transformación Social;**
 - 2.4.1 Concepto;**
 - 2.4.2. Objetivos.**
- 2.5 Liderazgo:**
 - 2.5.1. Líder;**
 - 2.5.2. Funciones del líder;**
 - 2.5.3. Tipos de líderes;**
 - 2.5.4. Cualidades y características de un líder.**
- 2.6 Que es dinámica de grupos:**
 - 2.6.1. Concepto;**
 - 2.6.2. Método;**
 - 2.6.3. Técnicas.**
- 2.7 El rol del Movimiento Cooperativista con el contexto de vida del Estado.**
- 2.8 Procedimientos Parlamentarios:**
 - 2.8.1. Definición;**
 - 2.8.2. Objetivos;**
 - 2.8.3. Características;**
 - 2.8.4. Aplicación;**
 - 2.8.5 Ventajas;**
 - 2.8.6. Desventajas;**
 - 2.8.7. Actitud en la dirección;**
 - 2.8.8. Concepto de cada norma parlamentaria;**
 - 2.8.9. Concatenación con el principio de control democrático;**
 - 2.8.10. Aplicación de instrumentos internos;**
 - Instrumentos con los que nos auxiliaremos antes, durante y al finalizar cualquier tipo de reunión.**

- 2.9 Definición e importancia de las formas de votación, dentro del principio de control democrático.
- 2.10 Que es comunicación y sus diferentes medios.
- 2.11 Relaciones humanas.
- 2.12 Situación actual de la mujer, juventud y niñez, dentro del Movimiento Cooperativo.
- 2.13 Acto de constitución, aprobación de Estatutos y procuración.

CAPITULO III

- 3.1 Antecedentes históricos del cooperativismo a nivel mundial;
- 3.2 Antecedentes del cooperativismo a nivel nacional;
- 3.3 Relación del cooperativismo con la sociedad y su contribución al desarrollo socioeconómico del país;
- 3.4 Situación actual del movimiento cooperativo desde el punto de vista político, económico, social y cultural;
- 3.5 Diferentes sistemas de empresas existentes en nuestra sociedad (productores y consumidores de bienes y servicios).

CAPITULO IV

- 4.1 Estructura Interna y funcionamiento de las cooperativas;
- 4.2 Organos y estados a nivel horizontal;
- 4.3 Funciones principales del consejo administrativo y gerente;
- 4.4 Función de la asamblea general ordinaria y extraordinaria y
- 4.5 Estructura horizontal y vertical de una cooperativa.

CAPITULO V

- 5. Legislación.
 - 5.1 Qué es derecho.

- 5.2 Principios del derecho;**
- 5.3. Doctrina sobre persona, persona jurídica y personería.**
- 5.4 Estatutos:**
 - 5.4.1. Que son estatutos y su importancia;**
 - 5.4.2. Objetivos;**
 - 5.4.3. Contenido de un estatuto;**
 - 5.4.4. Contenido de un reglamento.**
- 5.5 Fundamento de derecho y obligaciones del órgano de dirección.**
- 5.6 Análisis de Interpretación de la ley general de cooperativas.**
- 5.7 Doctrina aplicable.**

CAPITULO VI

- 6. Administrativos, contables y financieras:**
 - 6.1 Que es administración;**
 - 6.2 Diferentes escuelas;**
 - 6.3 Principios de la administración;**
 - 6.4 Funciones de administración;**
 - 6.5 Técnicas de la administración por objetivos;**
 - 6.6 Políticas y estrategias gerenciales;**
 - 6.7 Registros mínimos de administración;**
 - 6.8 Elaboración de presupuestos administrativos;**
 - 6.9 Organización, planificación y control de la empresa;**
 - 6.10 Patrimonio de la cooperativa;**
 - 6.11 Principios de contabilidad;**
 - 6.11.1. Interpretación de balances;**
 - 6.11.2. Reducción y control de mora;**

- 6.11.3. **Créditos cooperativos e instituciones tanto nacionales como internacionales que apoyan financieramente proyectos;**
- 6.12 **Cuentas usuales en contabilidad;**
- 6.13 **Comprobantes Contables;**
- 6.14 **Operaciones de Caja;**
- 6.15 **Administración financiera**
 - 6.15.1 **Administración de recursos;**
 - 6.15.2 **Retorno de tasa interna;**
 - 6.15.3 **Concepto rentabilidad, producción y costos.**

CAPITULO VII

- 7.1 **Publicidad**
 - 7.1.1 **Qué es publicidad;**
 - 7.1.2 **Importancia.**
- 7.2 **Cómo debe hacerse la publicidad;**
 - 7.2.1 **Objetivos;**
 - 7.2.2 **Técnicas;**
 - 7.2.3 **Medios de publicidad;**
 - 7.2.4 **Recursos.**
- 7.3 **Qué es mercadeo y su importancia;**
 - 7.3.1 **Cómo se realiza el mercadeo.**
- 7.4 **Qué es venta y su importancia;**
 - 7.4.1 **Objetivos de las ventas;**
 - 7.4.2 **Técnicas y sistemas que se utilizan.**
- 7.5 **Cómo se interrelaciona la publicidad, mercadeo y venta dentro de una cooperativa para comercializar el producto.**

CAPITULO VIII

- 8.1 Qué es un plan, programa y proyecto.
- 8.2 Círculos de estudio para la elaboración de un plan, programa y proyecto que se implementará en la organización.
- 8.3 Qué es un presupuesto y cómo se elabora, principalmente de proyectos financieros que se presentan a instituciones internacionales a las que se les solicita apoyo.
- 8.4 Cómo se evalúan los planes, programas y proyectos (distintos tipos de evaluación).

F. RECURSOS

HUMANOS:

Trabajadores sociales, ingenieros, técnicos, peritos contadores, arquitectos, economistas, promotores sociales, médicos y otros...que sean necesarios según el tipo de cooperativa, para la integración de equipos polivalentes o multidisciplinarios.

MATERIALES:

Papelería y equipo de oficina, vehículos, equipo audiovisual, material didáctico y otro logístico.

INSTITUCIONALES:

INACOP, INGE COP, Minsiterio de Desarrollo, Cooperativas, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala y otras instituciones que puedan apoyar en capacitación.

FINANCIEROS:

Será financiado todo el proceso por el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), las cooperativas y otras instituciones involucradas con el Movimietno Cooperativo.

G. EVALUACION:

La evaluación se estará ejecutando durante el desarrollo del programa y al finalizar el proceso de capacitación; acción que permitirá conocer los problemas para aplicar nuevas estrategias que solucionarán los problemas enfrentados y así minimizar el nivel de riesgo.

Lo que se evaluará, será la planificación, el tipo de teoría, técnicas, instrumentos, laboratorios, didáctica empleada al transmitir todo el conocimiento, la dinámica grupal que se implemente con el o los grupos, la presentación, el conocimiento y dominio en la materia, la forma en que se preparó el grupo, el número de asistentes, la participación de los asistentes; estos elementos hay que tomarlos en cuenta para evaluar, así el trabajo será bien realizado,.

Los encargados de evaluar serán los participantes o asociados cooperativistas y encargados del proyecto educativo, a la jefatura correspondiente.

CONCLUSIONES

1. **La capacitación inicial que imparte el Instituto Nacional de Cooperativas, a grupos de interés y precooperativistas no obedece a criterios objetivos, por cuanto no responde a la dinámica cambiante, teórica y práctica, que exige la sociedad guatemalteca.**
2. **El Instituto Nacional de Cooperativas no implementa con eficiencia los sistemas de enseñanza-aprendizaje modernos que debería implementarse al movimiento cooperativo, tampoco da un seguimiento cognoscitivo que contribuya a ampliar y retroalimentar el conocimiento científico a las personas involucradas en este sector.**
3. **De acuerdo a investigación de campo realizada, el Instituto Nacional Cooperativas (INACOP) no planifica según las necesidades del movimiento cooperativo donde se plasmen temas realistas, con metodología científica adecuada y utilización de instrumentos que permitan atender en mejor forma al mismo. Para que en el futuro responda a las exigencias de la sociedad y se involucren al sistema económico de nuestro país, que cada día se hace más complejo y dinámico, por las exigencias tanto a nivel nacional como internacional.**
4. **La falta de temas sobre organización hace al movimiento actuar aisladamente y debilita sus esfuerzos hacia el desarrollo tanto al interior como su proyección al exterior.**
5. **Actualmente la mayoría de asociados cooperativistas no participan activamente en su organización debido a la escasa conciencia adquirida al inicio de la formación de la empresa pues no saben de sus responsabilidades, derechos y obligaciones a adquirir como futuros asociados.**

6. Actualmente existen cooperativas que no han tenido la oportunidad de recibir el curso básico de cooperativismo por parte de Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), por lo que los asociados se manejan aisladamente dentro de su organización donde cada uno hace lo que quiere, con evidente situación de anarquía.
7. El Instituto nacional de Cooperativas (INACOP), la atención que proporciona a las demandas del Movimiento Cooperativo es deficiente, pues se ha convertido en un aparato gubernativo y burocratizado, que en lugar de fomentar el desarrollo, fomenta el atraso y sub-desarrollo.
8. La mayor parte de técnicos o instructores del Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), no están capacitados para atender al Movimiento Cooperativo, pues no transmiten los conocimientos necesarios ni utilizan la metodología adecuada, no se auxilian de equipo y material bibliográfico ni audio-visual que permitiera mejorar la proyección y así se asimilaría toda la teoría y práctica necesaria hacia los grupos de interés que se atienden.
9. El Movimiento Cooperativo necesita urgentemente de nuevos sistemas educativos y planificación eficiente que respondan a las necesidades de estas agrupaciones, con el fin de que administren la empresa, conjuntamente con la participación conciente, activa y democrática de sus integrantes.
10. La propuesta que se está presentando, responde a las necesidades del Movimiento Cooperativo, pues esto es producto de años de experiencia y análisis sobre la problemática que presenta dicho sector.

11. El INACOP, acualmente tiene centralizados los sevicios y atención hacia el Movimiento Cooperativo dejando desprotegido al área rural que realmente lo necesita.
12. Actualmente el INACOP, no realiza intercambio de expericia entre cooperativas modelos existentes en nuetro país.

RECOMENDACIONES

1. **Que la capacitación inicial contenga temas de interés, sencillos y prácticos, de actualidad que respondan a las necesidades de estos grupos, por lo que se sugiere tomar en consideración el programa descrito en este documento, hojas que anteceden a esta página.**
2. **Que el INACOP, implemente la metodología adecuada de enseñanza y un programa de educación a distancia a los asociados, con el fin de lograr la retroalimentación y especialidad necesaria guiándose siempre por el tipo de cooperativas a atender.**
3. **Que el programa educativo a ejecutarse por los instructores del INACOP, contenga la metodología científica en función de guía de trabajo a realizarse. Además se consulte bibliografía moderna para elaborar el fichaje, auxiliarse de material audiovisual y de técnicas que dinamicen y despierten el interés de los participantes.**
4. **Que dentro del programa sostenido a presentarse al INACOP, se incluyan temas de organización para tener bases que sustenten al cooperativismo tanto al interior como al exterior.**
5. **Que se implemente un proceso de evaluación parcial y final, para conocer el avance del trabajo en capacitación y si existiesen errores, buscar alternativas de solución que mejoren las actividades futuras y, elevar el nivel de conciencia de los asociados.**
6. **Que el INACOP, realice un proceso de investigación a las cooperativas para conocer el porcentaje de organizaciones que desconocen la teoría del curso básico de cooperativismo con el fin de capacitarlos y retroalimentarlos.**

7. **Que el Gobierno Central fortalezca y reoriente por medio del Instituto Nacional de Cooperativas, los programas que el sistema multiplicador del movimiento cooperativo tiene en marcha, aprovechando su infraestructura y reorientar además, a estas unidades formales a un proceso de cambio a la actividad a mediano plazo, con fundamento en el Artículo 119 inciso e, de la Constitución de la República de Guatemala.**
8. **Que el Instituto Nacional de Cooperativas evalúe al personal técnico que capacita al Movimiento Cooperativo con el fin de reforzar sus capacidades, coordinar con diferentes entidades y centros que cuentan con programas de capacitación y adiestramiento para que instruyan y transfieran tecnología permanente en las distintas áreas del conocimiento a los asociados, con el propósito que optimicen sus diversas actividades productivas.**
9. **Que el INACOP, a través de sus instructores implementen nuevos sistemas educativos con metodología adecuada y la planificación que responda a las necesidades del Movimiento Cooperativo, con el fin de fortalecer sus bases principales y puedan administrar la empresa eficientemente dirigida según el tipo de organización a atender, tanto productores como consumidores de servicio.**
10. **Que el INACOP, tenga en cuenta la propuesta que se está presentando, tomando como base las necesidades de cada cooperativas y sus asociados ya sea a corto, mediano y largo plazo según la magnitud del problema.**
11. **Buscar los mecanismos idóneos y necesarios para reestructurar el Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP), así descentralizarlo y brinde al movimiento cooperativo un mejor servicio. Es decir que un 75% de sus recursos se trasladen al interior de la**

República, además, contratar menos personal administrativo y contratar más Péritos Contadores, Agrónomos y Trabajadores Sociales.

- 12. Realizar giras educativas a otras cooperativas desarrolladas, que sirvan de modelo para tomar nuevos conceptos administrativos, financieros, organizativos y tecnología que contribuirán al éxito deseado, especialmente agrícola, agroindustria, artesanías, formas de ahorro y crédito, consumo, transporte, insumos y con mayor énfasis, técnicas comparativas de CAPACITACION.**

BIBLIOGRAFIA

I Bibliografía Metodológica

- 1- **Ander Egg, Ezequiel:**
1,989
Calderón Perez, Felipe
1,985
"Diccionario de Trabajo Social",
3ra. Edición, Buenos Aires, Argentina.
"Consideraciones Generales sobre
Capacitación de Grupos", Depto.
de Investigación y Tesis, Escuela
de Trabajo Social, Guatemala.
- 2- **Facultad de Ciencias Económicas:**
1,989
"Recopilación Mínima para
Elaborar una Tesis Profesional o
una Investigación Documental",
Editorial Departamento de
Publicaciones, Facultad de
Economía, Guatemala.
- 3- **Noriega Castillo, Carlos Federico:**
1,992
"Apuntes sobre Metodología de la
Investigación", Edición
Departamento de Publicaciones,
Escuela de Trabajo Social,
Guatemala.
- 4- **P.I., Indinyn Rosetal:**
1,992
"Diccionario de Filosofía y
Sociología", Editorial
Departamento de Publicaciones,
Facultad de Económicas,
Guatemala.
- 5- **Kapnin, P.V.:**
1,985
"Lógica Didáctica", Editorial
Grijalbo, Guatemala.
- 6- **Weises Carael:**
1,985
"Investigación Evaluativa", 1ra.
Edición, México.

II Bibliografía General

- 1- **Asociación para el desarrollo comunitarios:**
1,987 **"Manual para promotores Sociales", Sin Editorial, Guatemala.**
- 2- **Bautista Orozco, Consuelo:**
1,986 **"Las Cooperativas Agrícolas, factor del desarrollo en Guatemala y la necesidad de involucrar al Trabajador Social en la Educación y Organización de las mismas", Editorial Impresos de Guatemala, Guatemala.**
- 3- **Brunelti Antonio:**
1,960 **"Tratado del derecho de las Sociedades", Argentina.**
- 4 **Celats, Alaets**
1,985 **"Asociación Científica", Sin Editorial, Lima, Perú.**
- 5- **Dimitri Benítez, Antonio:**
1,993 **"Cooperativas de Cristal", Editorial Centro de Impresiones Gráficas, Guatemala.**
- 6- **Dimitri Benítez, Antonio:**
1,990 **"Lecciones de Cooperativismo", Editorial Centro de Impresiones Gráficas, Guatemala.**
- 7- **Estudiantes de Trabajo Social de la USAC:**
"Seminario de Administración", Editorial Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- 8- **Federación Cooperativista Agrícola Rural:**
1,985 **"Programa de Educación-Formación Cooperativa y Tecnológica agrícola", Sin Editorial, Guatemala.**
- 9- **Fundación Fredich Eberth:**
1,989 **"Descripción de cada estilo de Comportamiento", Sin Editorial, Guatemala.**
- 10- **Fundación para el Desarrollo Económico Social:**
1,990 **"Labores de Formación y Capacitación", Sin Editorial, Guatemala.**
- 11- **Instituto de Tecnología y Capacitación:**
1,986 **"Curso de Unidades de Entrenamiento y Desarrollo del Personal en Empresa Moderna, Sin Editorial, Guatemala.**

- 12- Instituto Nacional de Cooperativas:
1,981 "Glosario de Terminología
Cooperativa", Sin Editorial,
Guatemala.
- 13- Instituto de Tecnología y Capacitación:
1,986 "Terminología", Sin Editorial,
Guatemala.
- 14- Gaitán Álvarez, José Mario:
1,985 "El Movimiento Cooperativo en
Guatemala", Editorial Gente,
Guatemala.
- 15- Instituto Nacional de Cooperativas:
1,984 "Programa de Capacitación
Cooperativa", Sin Editorial,
Guatemala.
- 16- Mérida Méndez, Elmer Vosbeli:
1,994 "Evaluación del Sector Micro-
empresarial", Editorial Sanchez,
Guatemala.
- 17- Miranda Orozco, Nuvia E.:
1,985 "Importancia de la Capacitación en
Organización y Desarrollo", Edito-
rial S.T.A., Guatemala.
- 18- Morales Molina, Ana Verónica:
1,990 "Importancia del Trabajador Social
en el Instituto Nacional de
Cooperativas", Editorial S.T.I.,
Guatemala.
- 19- Reyna Ovando, Víctor Manuel
"Causas y Consecuencias de la
Contaminación Ambiental y el Rol
del Trabajador Social", Editorial
S.T.I., Guatemala.
- 20- Rojas Ajqui, Romulo Teodoro:
1,992 "Análisis del Movimiento
Estudiantil en la Escuela de
Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala, Origen,
Desarrollo y Perspectiva", Editorial
S.T.I., Guatemala.
- 21- Sela B. Siena:
"Formando al Nuevo Trabajador
Social", Editorial Humanista,
Buenos Aires, Argentina.

- 22- Taque Arana, Judith Elisa:
1,990
"Los Procedimientos
Parlamentarios y la Necesidad de
su Aplicación por el Profesional en
Trabajo Social", Editorial
Guatemala, Guatemala.
- 23- Valdez Barrios, Carlos Rolando:
1,984
"Educación Cooperavistas, una
Necesidad de Tipo Social en
Guatemala", Facultad de Derecho
USAC, Editorial Rodolfo,
Guatemala.
- 24- Xoyón Morales, Julio Adolfo:
1,988
"Como Organizar Cooperativas de
Primer Grado", Facultad de
Derecho USAC, Editorial Rodolfo,
Guatemala.

ANEXO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

GUIA DE ENTREVISTA

NOMBRE DE LA COOPERTIVA _____

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

FECHA: _____ **LUGAR:** _____

PREGUNTAS:

1- Qué opina del proceso educativo que imparte el Instituto Nacional de Cooperativas al principio, a los grupos precooperativos de interés para que puedan obtener el reconocimiento de su Personalidad Jurídica por parte del Estado? _____

2- Cree usted que la capacitación inicial que imparte el INACOP a las precooperativas, responde a las necesidades actuales del movimiento cooperativo?

SI NO

Porqué? _____

3- Si su respuesta es no, qué temas considera que deberían incluirse en el programa de capacitación inicial? _____

4- **Considera usted que los técnicos de INACOP tienen un dominio completo en aspectos teóricos-prácticos sobre cooperativismo y temas afines?**

SI

NO

Porqué? _____

5- **Cree que los educadores del INACOP aplican, una buena didáctica de enseñanza con las distintas técnicas de dinámicas de grupos e instrumentos adecuados para transmitir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios a los futuros asociados?**

SI

NO

Porqué? _____

6- **Si su respuesta es no, cómo considera que debería ser la metodología en el proceso de capacitación?** _____

7- **Como es de su conocimiento los recursos humanos y materiales del INACOP son limitados, cosidera que posterior al proceso de capacitación se dé seguimiento por correspondencia, según las necesidades de cada cooperativa?**

SI

NO

Porqué? _____

8- **Cómo considera que debería ser la capacitación a distancia?** _____

9- La proyección y servicio que brinda el INACOP, serán los adecuados para atender al movimiento cooperativo?

SI NO

Porqué? _____

10- Cómo considera que debería ser la proyección de los técnicos de INACOP?

11- Qué otra inquietud sugiere al respecto?

